

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi pada saat ini generasi milenial hadir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan teknologi lebih baik di banding generasi sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan mereka mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Di era globalisasi manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan karena tentunya dalam suatu organisasi terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan suatu organisasi oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus. Afandi, (2021:03) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik didalam perusahaan tidak memiliki

keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*Turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Wilandha & Wahyuningtyas (2012) dalam Kartono (2017:44) menjelaskan dalam studinya *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan karena *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *Turnover intention* yaitu berusaha mencari lowongan kerja, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. *Turnover intention* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu: Absensi meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Dengan demikian jelas bahwa *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karna menciptakan ketidak stabilan terhadap

kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. *Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang di pengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi, Minanti et al., (2015) dalam Septiari & Ardana (2016:6431) menyatakan bahwa *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *Job insecurity*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

Menurut Suciati dkk., (2015) dalam Septiari & Ardana (2016:6431) *Job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidak pastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*Job insecurity*) yang makin meningkat karna ketidak stabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*Turnover*) cenderung meningkat. Selain faktor *Job insecurity* Beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Beban Kerja dapat di artikan sebagai sesuatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut Rahayu (2017:22) dalam menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Encar Daihatsu Cabang Baturaja adalah Dealer kendaraan bermotor dari PT. Encartha Indonesia yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang serta jasa lainnya, Encar Daihatsu selalu menjamin produk yang disampaikan ke tangan konsumen adalah produk yang berkualitas untuk bisa langsung dipergunakan oleh konsumen dengan kenyamanan, karna kebersihan, kerapihan dan keharuman kendaraan yang diterima oleh konsumen.

Encar Daihatsu selalu memperbaiki kualitas produk yang mereka pasarkan serta pelayanan service yang diberikan dengan dedikasi dan integritas 24 jam untuk membantu kendaraan anda yang mengalami masalah di perjalanan dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Encar Daihatsu Cabang Baturaja membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di Encar Daihatsu Cabang Baturaja Sehingga tidak terjadinya *Turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja yaitu bahwa karyawan dibagian marketing yang terkadang merasa Terancam karena tidak ada kejelasan akan posisi pekerjaan mereka sehingga hal ini menyebabkan *Job insecurity* pada karyawan dan juga fenomena yang terjadi di Encar Daihatsu ini yaitu karyawan selalu mendapatkan tekanan yang berat baik dari perusahaan bahkan dari luar perusahaan yang dimana lingkungan selalu berubah-ubah serta karyawan selalu diberikan target dari perusahaan seperti pencapaian penjualan yang harus mereka capai dan keadaan barang yang harus tetap terjaga kemasannya. Dalam bekerja terkadang karyawan juga merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang menumpuk. Karyawan yang sudah terlalu memiliki

ketidak amanan dalam bekerja atau karyawan yang sering dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak menyenangkan dan juga dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang rendah sehingga akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*Turnover intention*)

Untuk menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada Karyawan pada bagian marketing Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 16 Responden yaitu Karyawan bagian Marketing Encar Daihatsu Cabang Baturaja guna menggambarkan mengenai *Job insecurity* dan Beban Kerja. Survey dilakukan dengan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Tingkat *Turnover intention* Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja. dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada Tabel dibawah:

**Tabel 1.1**

Hasil kuisioner sementara mengenai *Job insecurity* karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
<b>Aspek arti Pekerjaan itu bagi individu</b>					
1.	Pekerjaan ini penting buat saya	12	75	4	25
2.	Pekerjaan yang saya jalani memiliki nilai positif terhadap perkembangan karir	8	50	8	50
3.	Dalam perusahaan ini saya diperlakukan secara adil dalam kesempatan promosi	10	62,5	6	37,5
<b>Aspek Kehilangan Pekerjaan</b>					
4.	Merasa aman dengan pekerjaan selama 2 sampai 3 tahun mendatang	10	62,5	6	37,5
5.	Merasa gelisah dan tidak berdaya ketika tidak mencapai target	14	87,5	2	12,5
6.	Diperusahaan ini kekompakan dan Keakraban antara karyawan sangat baik	12	75	4	25
<b>Ketidak Berdayaan (<i>Powerlessness</i>)</b>					
7.	Merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	8	50	8	50
8.	Usia dan kondisi fisik tidak mempengaruhi pekerjaan saya	10	62,5	6	37,5
9.	Saya cinta dengan pekerjaan saya	12	75	4	25

Dapat dilihat dari Tabel 1 diketahui bahwa terdapat masalah pada pernyataan, aspek kehilangan pekerjaan yaitu. Banyak karyawan yang merasakan gelisah dan

merasa tidak berdaya ketika mereka tidak mencapai target, dengan persentase responden yang menjawab YA, yaitu sebanyak 87,5% karyawan.

Seperti halnya jika karyawan tidak mencapai target penjualan pekerjaan karyawan tersebut akan terancam dan juga jika karyawan tidak mencapai target penjualan atau tidak sama sekali ada penjualan mereka tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan sehingga hal tersebut menyebabkan kegelisahan pada diri karyawan tersebut.

**Tabel 1.2**

Hasil kuisioner sementara mengenai Beban Kerja karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
<b>Kondisi pekerjaan</b>					
1.	saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini	10	62,5	6	37,5
2.	lingkungan pekerjaan yang selalu berubah-ubah mempengaruhi psikis saya	13	81,25	3	18,75
3.	Saya dapat berkomunikasi secara baik dengan atasan maupun rekan sekerja	12	75	4	25
<b>Target yang harus dicapai</b>					
4.	saya selalu mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	7	43,75	9	56,25
5.	saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tetapkan	8	50	8	50
6.	target pekerjaan saya terlalu berat	7	43,75	9	56,25
<b>Penggunaan Waktu kerja</b>					
7.	Apakah waktu kerja sesuai dengan SOP	9	56,25	7	43,75

8.	Apakah SOP perusahaan di jalankan dengan baik	10	62,5	6	37,5
9.	Apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan posisi karyawan	10	62,5	6	37,5

Berdasarkan Tabel 2 mengenai Beban Kerja karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja masih terdapat masalah yaitu mengenai indikator kondisi pekerjaan, dengan pernyataan lingkungan pekerjaan yang selalu berubah-ubah mempengaruhi psikis saya responden menjawab YA dengan persentase 81,25% sehingga hal ini mempengaruhi beban kerja pada psikis karyawan seperti perasaan gelisah dan juga berdasarkan observasi awal yang juga peneliti lakukan kepada salah satu karyawan Encar Daihatsu Cabang Baturaja bahwasanya memang benar terdapat masalah karyawan pada ruang lingkup pekerjaan yang selalu berubah-ubah, yang dimaksud ruang lingkup berubah-ubah yaitu kondisi di lapangan karena dapat kita ketahui pada objek penelitian ini yaitu yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor sehingga kondisi ekonomi sangat mempengaruhi daya beli konsumen, yang dimana pada saat ini perekonomian masyarakat sedang tidak baik-baik saja ditambah lagi dengan kenaikan BBM. Sehingga hal ini menjadi tantangan yang cukup berat bagi karyawan karna dapat kita ketahui sendiri bahwasanya pekerjaan karyawan Encar Daihatsu ini berada di lapangan sehingga perubahan lingkungan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka.



**Tabel 1.3**  
Hasil Kuisisioner sementara mengenai *Turnover intention* karyawan pada Encar  
Daihatsu Cabang Baturaja

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
<b>Niat Untuk Keluar</b>					
1.	Karyawan yang sudah memilikinilai <i>job insecurity</i> dan beban kerja yang tinggi akan selalu memiliki niat untuk keluar	13	81,25	3	18,75
2.	saya berniat keluar dari pekerjaan saya karena gaji yang saya dapatkan kurang mencukupi	6	37,5	10	62,5
3.	Saya berniat keluar dari pekerjaan saya karena tidak memiliki perkembangan karir	6	37,5	10	62,5
<b>Keinginan untuk mencari lowongan</b>					
4.	saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	5	31,25	11	68,75
5.	saya akan meninggalkan pekerjaan saya jika telah menemukan pekerjaan yang tidak memerlukan target	4	25	12	75
6.	saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	6	37,5	10	62,5

Pikiran untuk keluar					
7.	Apakah situasi di perusahaan kurang nyaman	5	31,25	11	68,75
8.	saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	6	37,5	10	62,5
9.	saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya jika sering tidak mencapai target perusahaan	13	81,25	3	18,75

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan mengenai tanggapan Responden mengenai *Turnover intention* karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja dapat kita lihat dari hasil kuisioner di atas pada indikator niat untuk keluar dan indikator pikiran untuk keluar, pernyataan tentang karyawan yang sudah memiliki nilai *job insecurity* dan beban kerja yang tinggi akan selalu memiliki niat untuk keluar responden menjawab YA dengan persentase cukup tinggi yaitu 81,25% dan saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya jika sering tidak mencapai target perusahaan. responden menjawab YA dengan persentase yang sama yaitu 81,25%. hal ini akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena jika tingkat keinginan karyawan untuk keluar cukup tinggi ini akan menyebabkan kekurangan SDM pada perusahaan tersebut. oleh karena itu agar kiranya perusahaan atau pimpinan perusahaan dapat memberikan pelatihan yang lebih Sering dan lebih mendalam lagi agar para karyawan lebih dapat memahami bagaimana cara agar bisa terus mencapai target sehingga pikiran untuk keluar dari perusahaan tidak terlalu tinggi lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian “ **Pengaruh *Job insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah ada pengaruh signifikan *Job insecurity* dan Beban kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja baik secara Parsial maupun Simultan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan beban kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan Encar Daihatsu Cabang Baturaja dalam menerapkan pengaruh *Job insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja, agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

### **b. Manfaat Praktis**

#### 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

#### 2) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik dimasa yang akan datang dan menambah bahan Kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi pembacanya.