

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi yang besar ataupun yang kecil ditentukan oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendaliannya terhadap organisasi yang terlibat. Manusia merupakan sumber daya utama dalam menjalankan perusahaan, karena manusia dapat melaksanakan proses produksi dalam bisnis perusahaan (Bukit et al., 2017). Dalam praktek sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola oleh organisasi, ini mencakup peranan dari manajemen sumber daya manusia (Drastyana, 2021).

Perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, untuk menangani permasalahan SDM yang ada. Menurut Edison (2016) manajemen sumber daya manusia berfokus terhadap kapasitas karyawan ke arah optimalisasi sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan perusahaan pentingnya memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan maupun adanya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. (Ardan & Jaelani, 2021).

Turnover intention merupakan sikap karyawan yang cenderung mencari pekerjaan baru di tempat lain dengan rencana meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tiga bulan, enam bulan, tahun depan, dan dua tahun ke depan. Kecenderungan sikap dimana seorang karyawan kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela karena menganggap bahwa perusahaannya saat ini tidak menarik dan bertepatan juga dengan adanya alternatif pekerjaan di perusahaan lain (Robbins & Judge, 2015).

Pada era ini, masalah utama yang dialami di lingkungan kerja terkait meningkatnya *turnover* karyawan menggemparkan (Tnay et al., 2013). Hal ini didukung dengan adanya hasil Survey Global Right Management yang dilakukan oleh Fryer (2011) mengenai tingkat *turnover* pada 17 negara dengan

2.080 peserta di 20 sektor industri menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar akan meningkat secara global selama 5 tahun ke depan, termasuk di Amerika Utara sebanyak 59%, Asia Pasifik sebanyak 58%, Eropa sebanyak 41%, dan rata-rata global sebanyak 48%. Selain itu, hal ini diperkuat juga dengan adanya Laporan Hasil Survei Hay Group (2013) yang secara mendunia peningkatan *turnover* mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Peningkatan *turnover* tersebut dialami pada tahun 2010-2018, yang puncak peningkatannya hingga 12,9% terjadi pada tahun 2014 dan pada tahun yang sama juga mengalami pertumbuhan terbesar. Selanjutnya, dalam lima tahun ke depan rata-rata rasio *turnover* karyawan mengalami peningkatan menjadi 23,4% dan *turnover* akan mengalami peningkatan lebih cepat terjadi di negara berkembang dibanding *turnover* yang ada di negara maju (Hay Group, 2013).

Di negara berkembang seperti Indonesia merupakan bagian dalam lima negara tertinggi angka *voluntary turnover*. Pada tahun 2016, Indonesia menduduki peringkat ke-4 di dunia dengan *presentase voluntary turnover* sebesar 15,8% (Gutmann, 2016). Di Indonesia, menurut Laporan Michael Page (2015) mencatat sebanyak tiga perempat (72%) dari responden akan kedapatan mengganti pekerjaan mereka dalam jangka waktu 1 tahun mendatang yang terdiri dari 37% dari responden menyampaikan secepatnya ingin benar-benar keluar dan 35% dari responden sangat ingin keluar dari perusahaan. Namun sisanya sebanyak 18% dan 10% dari responden menyampaikan hal yang berbeda dengan tidak ingin keluar dari pekerjaan dan mereka memiliki keraguan jika harus keluar dari perusahaan. Dan di Jakarta, angka *turnover* terbilang tinggi sebesar 30,9% (Muliana, 2013) dan 21% (Langitan, 2010). Maka kasus *turnover intention* di Indonesia betul-betul disadari oleh akademisi maupun praktisi. Ada sekitaran 10-12% karyawan yang keluar setiap tahunnya (Putra et al., 2017).

Banyak faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* salah satunya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Setiawan & Putra, 2016) dan stres kerja (Yuda & Ardana, 2017). Menurut Suciati et al., (2014) ketidakamanan kerja sebagai perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keberlanjutan kerja yang diinginkan pada situasi pekerjaan yang memiliki potensi terancam saat

ini. Saputro et al., (2016) menyatakan semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan mengenai keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil beberapa penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Setiawan & Putra (2016) yang memperoleh hasil bahwa *job insecurity* secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja, menurut Vanchapo (2020) menyatakan stres kerja timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan-tekanan yang ada di depannya, hal ini ditampakkan dengan respon emosional yang timbul dari dalam diri individu. Sebuah *survey* yang dilakukan Ivancevich & Matteson mengemukakan hubungan antara stress kerja dengan *turnover* menunjukkan bahwa 40% karyawan yang meninggalkan perusahaan karena stres kerja yang berlebihan (Gustin, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana (2017) mengemukakan bahwa stres kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention pada kehidupan organisasi perlu disadari, karena tingkat *turnover* memiliki dampak yang signifikan. Dampak negatif yang dialami perusahaan antara lain biaya rekrutmen karyawan baru terkait dengan waktu dan fasilitas wawancara selama proses seleksi, biaya pelatihan terkait waktu pengawas, departemen SDM dan karyawan yang dilatih (Ridlo, 2012). Namun menurut Lestari (2017) di sisi lain *turnover* memberikan dampak positif terhadap perusahaan ketika karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah memilih untuk keluar. Maka perusahaan menciptakan peluang bagi karyawan baru yang mempunyai kinerja yang lebih bagus untuk dapat direkrut perusahaan secepatnya (Putri et al., 2018).

Masalah *turnover* sebagai masalah klasik yang harus dihadapi perusahaan, tak terkecuali perusahaan PT. DNR Corporation. PT. Dos Ni Roha atau disingkat PT. DNR Corporation yang merupakan perusahaan penyedia distribusi farmasi dan medis serta logistik terkemuka di Indonesia untuk ritel baik secara *offline* maupun *online*. PT. DNR Corporation didirikan

sejak tahun 1963, selama beberapa dekade berikutnya DNR telah berkomitmen untuk membangun jaringan infrastruktur yang menghubungkan kepulauan Indonesia yang luas sehingga PT. DNR Corporation memiliki banyak cabang di Indonesia. Dalam menjalankan proses distribusinya tentu saja menyerap banyak tenaga kerja, tenaga kerja seperti *sales person* dan marketing PT. DNR Corporation di Indonesia terdiri lebih dari 1.000 tenaga kerja yang memungkinkan perusahaan ini menjadi pelopor dalam kegiatan distribusi.

Salah satu cabang PT. DNR Corporation yang ada di Jakarta Barat yang kini akan menjadi lokasi penelitian beralamat di Graha Eka Citta, Jln. Budi Raya, No. 9B, Kemanggisan, Jakarta Barat dengan jumlah karyawan sebanyak 96 karyawan. Berdasarkan studi pendahuluan tahun 2021 melalui wawancara dengan bagian *human resources development* (HRD) PT. DNR Corporation Jakarta Barat menyatakan bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk tidak konsisten tetapi cenderung naik. Dilihat data dari HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat tahun 2020-2021 total jumlah karyawan keluar lebih banyak dibanding total jumlah karyawan yang masuk. Jumlah karyawan awal tahun 2020 sebanyak 129 orang kemudian bertambah dengan karyawan baru sebanyak 4 orang, namun jumlah karyawan yang keluar sebanyak 19 orang dengan persentase *turnover* sebesar 15,77%. Selanjutnya awal tahun 2021 total karyawan menjadi 114 orang, lalu bertambah dengan karyawan baru sebanyak 11 orang, namun nyatanya jumlah karyawan yang keluar lebih banyak sejumlah 29 orang dengan persentase *turnover* sebesar 28,62%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat tergolong tinggi terlihat dari nilai persentase *turnover* berada diatas 10% pertahun sejak tahun 2020-2021 yang melebihi dari batas yang ditolerir. Pada umumnya dinyatakan dalam jangka waktu satu tahun, *turnover* tidak boleh melebihi dari 10% pertahunnya (Ardan & Jaelani, 2021). Sejalan dengan pendapat Johannes et al., (2014) menyatakan bahwa *turnover* lebih dari 10% setiap tahunnya akan berbahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang terlibat. Sambungnya, wawancara dengan HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat tanggal 24 Mei 2022 penyebab *turnover* tahun

2020-2021 adalah sebanyak 95% karyawan mengundurkan diri atas keinginannya sendiri dan sisanya sebanyak 5% karyawan diberhentikan oleh perusahaan terkait pelanggaran-pelanggaran yang karyawan lakukan. Berdasarkan *survey pendahuluan* menggunakan modifikasi indikator Halimah et al., (2016) kepada 10 orang terkait *turnover intention* di PT. DNR Corporation Jakarta Barat didapatkan data menunjukkan bahwa sebanyak 74% karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, sebanyak 79% karyawan bermaksud mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, dan sebanyak 65% karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Dari uraian sebelumnya, HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat menjelaskan bahwa di perusahaan ini tidak diadakannya pelatihan internal dan eksternal bagi karyawan, tidak adanya insentif bagi karyawan yang melakukan *overtime*, dan tidak ada *reward* bagi karyawan yang telah melakukan pencapaian dengan baik. Tanda-tanda karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dilihat dari absensi karyawan yang sering datang terlambat pada tahun 2021 dengan jumlah frekuensi keterlambatan sebanyak 469 dan jumlah ketidakhadiran absensi karyawan sebanyak 453. Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilakukan di PT. DNR Corporation Jakarta Barat masih banyaknya temuan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar seperti beberapa karyawan yang sengaja datang terlambat, didapatinya beberapa karyawan masih melakukan absensi *fingerprint* meskipun waktu menunjukkan jam kantor telah dimulai, serta terdapat karyawan yang melakukan absensi *fingerprint* tetapi setelah itu mangkir keluar untuk mencari makan. Hal ini membuat kerjaan menjadi tertunda dan menumpuk. Penjelasan dari HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat bahwa dari kejadian *turnover* ini sangat berdampak bagi perusahaan terkait sulitnya mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dalam merekrut ulang karyawan baru dan tentunya memakan waktu dan biaya yang mahal serta terganggunya operasional PT. DNR Corporation Jakarta Barat yang menimbulkan kerugian baik dari sisi moral maupun *financial*.

Permasalahan lainnya yang ditemukan terkait ketidakamanan kerja (*job insecurity*). *Job insecurity* merupakan penyebab *turnover intention* berdasarkan faktor organisasi, dimana ketidakpastian di dalam organisasi sebagai sumber ancaman bagi pekerja, ancaman ini menjadikan karyawan tidak aman dalam bekerja (Leovani, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal pada tanggal 15-16 November 2021 terhadap sepuluh orang karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat dapat disimpulkan bahwa enam orang karyawan mengalami kekhawatiran perihal adanya ketidakjelasan status karyawan yang berdampak pada kesejahteraannya dalam jangka panjang. Diketahui bahwa meskipun sudah beberapa tahun bekerja namun tetap dilakukan kontrak terus-menerus oleh perusahaan dan tidak berujung pada status karyawan yang tetap. Status karyawan ini membuat karyawan merasakan ketidakamanan kerja yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh perusahaan. Kondisi kerja tidak aman lainnya yaitu terkait bisnis perusahaan menurun yang mengakibatkan pengurangan karyawan, dimana kemudian meminta kepada karyawan untuk membuat surat pengunduran diri. Namun empat orang karyawan lainnya menyatakan merasa bingung akan kondisi bisnis perusahaan seperti ini dan tidak dapat berbuat apa-apa, tetapi terbesit di pikiran karyawan untuk segera mencari pekerjaan lain.

Selain itu, mengenai stres kerja. Stres kerja merupakan penyebab turnover berdasarkan faktor organisasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dimana tuntutan dan tekanan-tekanan pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Berdasarkan wawancara terkait stres kerja kepada 10 karyawan di PT. DNR Corporation Jakarta Barat dapat disimpulkan nilai rata-rata 56,6% pada jawaban ya dan jawaban tidak dengan rata-rata 43,3%. Hal ini menunjukkan stres kerja karyawan belum optimal. Dari pernyataan pada stres kerja terdapat tuntutan tugas-tugas yang diberikan perusahaan untuk dipenuhi karyawan. Didukung dengan pernyataan bahwa target perusahaan selalu tinggi dengan jawaban ya sebanyak 60% dan jawaban tidak sebanyak 40%. Tugas ini dirasakan oleh karyawan sebagai seorang tenaga penjual di mana perusahaan menuntut pemasaran yang efektif agar mencapai target penjualan. Dengan adanya target yang diberikan oleh perusahaan menjadi tekanan bagi karyawan

yang terasa memberatkan. Dan didukung juga dengan adanya pernyataan jabatan yang karyawan laksanakan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan jawaban ya sebanyak 70% dan jawaban tidak sebanyak 30%. Namun pernyataan beban kerja karena jumlah pekerjaan yang berubah-ubah dengan jawaban ya sebanyak 40% dan jawaban tidak sebanyak 60%. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data dari HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat tahun 2020-2021, terdapat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 19 orang (15,77%) terjadi pada tahun 2020. Sedangkan tahun 2021 jumlah karyawan keluar sebanyak 29 orang (28,62%). Wawancara dengan HRD PT. DNR Corporation Jakarta Barat tanggal 24 Mei 2022 penyebab *turnover* tahun 2020-2021 adalah sebanyak 95% karyawan mengundurkan diri atas keinginannya sendiri dan sisanya sebanyak 5% karyawan diberhentikan oleh perusahaan terkait pelanggaran-pelanggaran yang karyawan lakukan. Berdasarkan *survey pendahuluan* kepada 10 orang terkait *turnover intention* di PT. DNR Corporation Jakarta Barat didapatkan data menunjukkan bahwa sebanyak 74% karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, sebanyak 79% karyawan bermaksud mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, dan sebanyak 65% karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada 15-16 November 2021 kepada 10 orang karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat didapatkan data bahwa 6 orang karyawan mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terkait kekhawatiran perihal adanya ketidakjelasan status karyawan yang berdampak pada kesejahteraannya dalam jangka panjang. Namun 4 orang karyawan lainnya menyatakan merasa bingung akan kondisi perusahaan seperti ini dan tidak dapat berbuat apa-apa, tetapi terkadang terbesit di pikiran karyawan untuk segera mencari pekerjaan lain.

Selain itu, terkait mengenai stres kerja kepada 10 orang karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat memperlihatkan belum optimalnya stres kerja karyawan. Didukung dengan pernyataan bahwa 60% menjawab ya pada target perusahaan terlalu tinggi dan itu terasa memberatkan. Dan 70% menjawab ya terhadap jabatan yang karyawan laksanakan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Serta 40% menjawab ya merasakan beban karena jumlah pekerjaan yang berubah dan tidak pasti.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022?
2. Bagaimana gambaran *job insecurity* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022?
3. Bagaimana gambaran stres kerja pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022?
4. Apakah ada hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022?
5. Apakah ada hubungan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.
2. Mengetahui gambaran *job insecurity* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.
3. Mengetahui gambaran stres kerja pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.

4. Mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.
5. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan atau sebagai referensi yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu maupun informasi mengenai penelitian tentang *job insecurity*, stres kerja dengan *turnover intention*.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta evaluasi tambahan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan *job insecurity*, stres kerja dengan *turnover intention* agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan.

1.5.3 Bagi Peneliti Selanjutnya/ Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembang penelitian mengenai *job insecurity*, stres kerja dengan *turnover intention*.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity*, stres kerja, dengan *turnover intention* pada karyawan PT. DNR Corporation Jakarta Barat Tahun 2022. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan Agustus 2022 di PT. DNR Corporation Jakarta Barat. Populasi pada penelitian ini sejumlah 96 karyawan kemudian dikurangi 10 karyawan yang pernah menjadi responden studi pendahuluan maka jumlah sampel sebanyak 86 karyawan dengan pengambilan teknik menggunakan *total sampling*. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Data yang dikumpulkan

adalah data primer dengan pengisian kusioner oleh responden secara *offline* dan data sekunder yaitu data karyawan yang didapat dari dokumen HRD. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS dengan *uji chi-square*.