

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi yang ketat dan penuh persaingan kerja seperti saat ini, sumber daya manusia sangat berperan untuk mengembangkan kinerja dalam suatu perusahaan. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mengembangkan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya manusia perusahaan dengan efektif dan efisien. Di mana sumber daya manusia dituntut supaya mampu berkembang dan meningkatkan prosentase keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan suksesnya perusahaan sehingga timbul tuntutan bahwa sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia supaya efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun harus di ingat juga, selain mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga harus mampu menciptakan kondisi dan suasana yang nyaman dan bergairah dalam lingkungan kerja perusahaan. Hal semacam ini yang menjadikan perusahaan sadar bahwa nilai investasi perusahaan juga termasuk karyawan. Jadi perusahaan tidak hanya memandang karyawan sebagai biaya dan modal, namun karyawan adalah sebagai salah satu *Organization Resource* yang mampu meningkatkan keberhasilan dan nilai kompetitif perusahaan.

Dewasa ini telah banyak sistem yang dapat mengatur dan mengelola karyawan supaya mendapatkan output yang maksimal, salah satunya adalah sistem kontrak. Sistem kontrak kerja karyawan yang banyak ditemui di banyak perusahaan di Indonesia. Adanya sistem kerja kontrak ini akan berdampak pada psikologis karyawan yang akan merasa tidak aman dan selalu khawatir, sehingga karyawan akan mengalami kondisi stres yang berdampak pada menurunnya daya kreativitas dan produktifitasnya.

Di sisi lain jika pengelolaan karyawan buruk dan tidak sesuai dengan tujuan suatu perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Ketika perusahaan sulit untuk berkembang, karyawan akan mengalami hilang semangat, tidak bergairah dalam bekerja serta tidak nyaman dengan kondisi yang ada, sehingga akan menimbulkan rasa ingin berhenti dan keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain (*turnover*).

*Turnover* merujuk pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi ketika mulai banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan pada waktu jangka tertentu. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan ukuran dan indikasi adanya masalah yang terjadi tidak sesuai alur kerja suatu perusahaan. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Rousseau (1998) dalam Alfresia (2016) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi biaya langsung yang terkait dengan

kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. *Turnover intention* menjadi masalah serius organisasi di mana karyawan bisa berhenti dari pekerjaannya kapan saja menyesuaikan peluangnya untuk berhenti (Saeed, 2014).

Sangat penting bagi karyawan untuk mempertimbangkan kemampuan individu diri ketika ingin berhenti dan berpindah kerja. ketika, saat ini banyak sekali masalah yang dialami karyawan yang mengancam keberlangsungan pekerjaan mereka, salah satunya adalah kontrak kerja maupun job featured yang dialami karyawan. Percaya diri dan yakin dengan kemampuan diri sangatlah penting ketika karyawan dihadapi dengan permasalahan semacam ini, yang akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja mereka yang mampu bertahan dalam kondisi dan tekanan yang tidak menentu. Maka dari itu perasaan penuh tekanan yang dialami karyawan bisa berubah menjadi kondisi yang nyaman ketika karyawan mampu beradaptasi dan percaya terhadap kemampuan individu yang mereka miliki.

Menurut Harnoto (2002, dalam Suciati, Haryono, dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa yang menyebabkan timbulnya kadar dan intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Harninda (1999) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) menyatakan bahwa *turnover*

*intention* adalah keinginan berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan terjadi. Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengungkapkan beberapa faktor yang menyebabkan karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya. Pertama, karakteristik individu seperti umur karyawan, pendidikan dan status perkawinan yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Kedua yakni lingkungan kerja, yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Di mana suhu, cuaca dan kondisi bangunan adalah contoh dalam lingkungan fisik yang ada dalam suatu perusahaan. Lingkungan sosial sendiri meliputi lingkungan budaya yang ada dalam lingkungan kerja seperti kebiasaan dan ciri khas perusahaan serta kualitas kehidupan yang ada. Ketiga adalah kepuasan kerja. aspek kepuasan yang sering ditemukan dalam dunia kerja sendiri adalah kepuasan akan gaji dan promosi. Karyawan akan merasa diapresiasi ketika mendapatkan *reward* atau hak yang memang harus didapat, sebaliknya ketika hak karyawan tidak terpenuhi mereka akan merasa kecewa dan cenderung memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Keempat adalah komitmen organisasi yang mengacu pada respon emosional individu kepada setiap hal yang ada dalam perusahaan.

Keinginan untuk berpindah karyawan menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan, Minarsih (2016) dapat disebabkan oleh karakteristik individu serta komitmen organisasi yang ada pada karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki karakter dinamis biasanya adalah karyawan muda yang masih dalam tahap mencari pengalaman kerja. Di mana karyawan tersebut akan dihadapi dengan beban kerja dan tekanan yang lebih dari atasan yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami kondisi stres kerja.

Hariandja (2006) dalam Sabuhari, Soleman, dan Zulkifly (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Gitosudarno (2010) dalam Prajuna, Febriani, dan Hasan (2017) menyebutkan beberapa dampak dari kondisi stres kerja adalah subjektif, dimana banyaknya perasaan khawatir, bosan serta tidak menentu dalam menjalani pekerjaan. Adapun perilaku seperti berupa mudah mendapatkan kecelakaan, tingkat emosional tinggi serta kebiasaan lain seperti merokok dan lainnya. Lalu kognitif yang biasanya karyawan sulit untuk membuat keputusan dalam situasi tertentu. Dampak fisiologis lainnya dapat berupa tingkat glukosa darah dan denyut jantung meningkat serta bola mata melebar akibat emosional yang naik. Adapun dampak organisasi berupa seringnya absensi produktifitas rendah dan komitmen organisasi yang menurun. Jadi kondisi stres yang dialami oleh karyawan berdampak terhadap komitmen organisasi karyawan yang rendah sehingga menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan di tempat lain (*turnover intention*), maka stres kerja

memiliki pengaruh positif *terhadap turnover intention* seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaharudin, Utami, dan Andini (2017).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Syahrudin, Utami, dan Andini (2017) pada PT. Wiyoko Jaya Corporindo Pasuruan membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap *turnover intention* dengan stres kerja yang mendefinisikan bahwa penyebab terjadinya peningkatan terhadap turnover karyawan adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan yang lebih yang membuatnya mengalami kondisi stres kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika atasan semakin dan terus menekan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin lama karyawan akan mengalami stres kerja dan berkeinginan pindah dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Luthans (2006) dalam Kurnia & Enderwati (2016) terdapat faktor yang mempengaruhi terjadinya kondisi stres kerja, diantaranya adalah Stresor Organisasi, dimana penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Di mana penyebab ini memfokuskan pada kebijakan dan peraturan yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan. Maka ketika karyawan mulai merasa dalam tekanan dan beban yang berlebihan mereka akan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*). Putra dan Suana (2016) dalam penelitian karyawan pada Arma Museum dan Resort Ubud mengungkapkan bahwa semakin tingginya *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Grennbalgh dan Rossenblatt (1984) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengemukakan bahwa *job insecurity* adalah perasaan khawatir dan tidak aman yang terjadi pada karyawan yang mengancam keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Perasaan tidak aman akan membawa pada dampak *job attitudes* karyawan, bahkan keinginan turnover yang semakin besar. Beberapa dampak yang dikemukakan oleh Band and Tustin (1999) dalam Ajiputra (2015) terhadap *job insecurity* yakni, pertama niat keluar dari perusahaan, karyawan yang mengalami ketidaknyamanan kerja sangat besar kemungkinan dirinya memiliki keinginan untuk keluar dan pindah tempat kerja. lalu kepuasan kerja, dimana karyawan yang merasa tidan aman dalam lingkungan kerjanya akan merasakan ketidak puasan dengan apa yang di kerjakan. Penurunan kreativitas juga sangat mungkin terjadi terhadap karyawan yang merasa tidak nyaman dengan yang dilakukan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam lingkungannya akan sangat mudah khawatir dan memiliki emosional tinggi yang mengaibatkan karyawan sangat mudah untuk marah. Karyawan yang memiliki job insecurity tinggi juga akan mengalami perasaan yang selalu bersalah dan tidak percaya diri dengan apa yang di kerjakan.

Hasil penelitian Trianto Safaria (2011) pada Staff Akademik Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta menguatkan bahwa Job Insecurity berhubungan secara positif dengan Stres Kerja, dimana jika karyawan mengalami perasaan tidak nyaman dalam kerjanya maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hasil itu juga di dukung

dengan penelitian Suciati, Haryono, dan Minarsih (2013) pada PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang (Semarang) yang menyatakan bahwa Job Insecurity dan Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*.

Universitas Aisyiyah merupakan salah satu perguruan tinggi di bawah naungan organisasi Muhammadiyah yang berlokasi di Yogyakarta. Pada Universitas Aisyiyah diketahui memiliki karyawan dengan sistem kerja kontrak secara umum, Hasil observasi dari Trianto Safaria (2011) pada staff akademik Universitas Ahmad Dahlan menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak pada organisasi dapat memicu terjadinya *Job Insecure* pada karyawan sehingga akan berdampak pada timbulnya keinginan untuk berhenti dan mengundurkan diri dari pekerjaan. Menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) keinginan mengundurkan diri yang dilakukan karyawan disebabkan oleh karakter individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang rendah. Identifikasi sementara menunjukkan bahwa karyawan Universitas Aisyiyah mengalami ketidak nyamanan dalam bekerja, yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk berhenti.

Sudah banyak penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang kebanyakan menunjukkan hasil positif seperti penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016). Namun ada pula penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (Soedarmadi, Christy, dan Dewi 2017). Dari hal yang sudah dipaparkan, peneliti bermaksud untuk



melakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana dampak dari perusahaan dan organisasi yang menerapkan sistem kerja kontrak yang mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dan berkeinginan untuk berhenti mencari pekerjaan lain. Peneliti juga menggunakan variabel Stres Kerja sebagai variabel mediasi yang diharapkan nantinya membawa pengaruh yang mendukung peneliti mendapatkan hasil yang dapat mempengaruhi *Job Insecurity* maupun *Turnover Intention*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dalam penelitian ini memberikan judul: Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Kontrak Universitas Aisyiyah Yogyakarta). Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian terdahulu dari Suciati, Haryono, dan Minarsih (2013) pada PT Berkas Abadi Surya Cemerlang (Semarang) yang dijadikan sebagai referensi oleh peneliti.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, dengan didukung oleh pendapat beberapa ahli dan juga penelitian yang sudah ada, dan merujuk di Universitas Aisyiyah Yogyakarta dimana di prediksi terjadi *Job Insecurity* yang dialami oleh karyawan Universitas Aisyiyah Yogyakarta. Dan Stres Kerja yang nantinya akan mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan. terdapat empat rumusan masalah, diantaranya:

Sejalan dengan indikator yang menyebabkan karyawan merasan tidak nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan, pertama ketika karyawan merasa

terancam kehilangan pekerjaan, sulit memprediksi pekerjaan yang akan didapat dimasa yang akan datang, lalu ketika karyawan memiliki rasa tidak berdaya dengan ancaman dan kondisi yang di alami, sehingga meyebabkan kekhawatiran dan kegelisahan dalam diri seorang karyawan .. **Berdasarkan pemaparan yang telah di uraikan, maka rumusan masalah yang pertama adalah Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja?**

*Turnover Intention* yang di alami oleh karyawan banyak terjadi ketika seorang karyawan merasa dirinya sudah tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi yang terjadi ketika beban yang diberikan oleh atasan telah melebihi batas kemampuan karyawan. Namun ada juga indikator yang ada dalam diri seorang karyawan yang menyebabkan rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan itu sendiri. Beberapa indikator yang muncul dari diri karyawan adalah ketika meningkatnya absensi karyawan, sifat malas dari dalam diri karyawan, banyaknya pelanggaran yang telah dilakukan, seringnya protes terhadap pimpinan yang menyebabkan adanya sentimen dari atasan, ataupun jarang nya apresiasi yang didapatkan oleh karyawan. **Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang kedua adalah Bagaimana Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?**

Stres Kerja timbul ketika seorang karyawan memiliki rasa ketidaknyamanan dengan beban kerja dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang cenderung mengakibatkan karyawan

akan bermalas-malasan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikator stres kerja yang terjadi pada karyawan terjadi saat beban kerja yang dilimpahkan terhadap karyawan melebihi kapasitas yang dimiliki seorang karyawan, ketersediaan waktu oleh karyawan yang terbatas yang di berikan oleh atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, lalu ketidakjelasan peran apa yang harus dilakukan dan di selesaikan dengan banyaknya beban yang telah di berikan oleh atasan. **Berdasarkan pemaparan yang di uraikan diatas, maka rumusan masalah yang ketiga adalah Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention?**

Keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain oleh karyawan dipengaruhi ketika karyawan memiliki rasa tidak aman, ketika karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaan yang dilakukan, akan muncul kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang sesuai. Namun tidak semua individu yang memiliki rasa tidak aman mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan, adapun karyawan yang memiliki rasa tidak aman namun merasa puas dengan apa yang di hasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dan tidak terganggu dengan kondisi yang di alami, maka karyawan akan mempertahankan posisi mereka dalam pekerjaan tersebut. Dengan kata lain Job Insecurity tidak berhubungan langsung dengan Turnover Intention, namun ada variabel lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention, yakni Stres Kerja yang dijadikan variabel mediasi.berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan

masalah keempat adalah **Apakah Stres Kerja Dapat Memediasi Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Turnover Intention?**

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meneliti pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan.
- b. Untuk meneliti pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja pada karyawan.
- c. Untuk meneliti pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.
- d. Untuk meneliti pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* melalui Stres Kerja sebagai mediasi pada karyawan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan serta referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian yang sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

i. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh pengetahuan lebih mengenai peranan faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention, yaitu Job Insecurity dan Stres Kerja.

ii. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan oleh perusahaan jika ingin mengurangi tingkat Turnover Intention yang terjadi. Jadi dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam pekerjaan dan tidak mengalami Stres Kerja dalam menjalani pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

iii. Bagi pihak lain dan masyarakat umum

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan serta referensi guna mendapatkan tambahan ilmu yang lebih bagi masyarakat luas mengenai variabel *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*.