

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas kayawannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya untuk tercapainya tujuan dari perusahaannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa ketersediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktunya dan sebenarnya mengharapkan adanya kepuasan kerja sehingga tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja.

Menurut Harnoto (2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak

alasan yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja yaitu *job insecurity, job stress and work-family conflict*.

Menurut Ashford et al. (1989) dalam Sandi (2014) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Menurut Gibson Ivancevich, dalam Suciati, dkk (2014), stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja hanya

berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Lazarus dalam Suciati, dkk (2014)). Selain *job insecurity* dan *job stress*, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *work-family conflict*. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep konflik pekerjaan-keluarga dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Suciati, dkk (2013) yang berjudul “*Job Insecurity dan Job Stress Effect terhadap Turnover Intention*”. Responden yang digunakan oleh Suciati, dkk (2013) pada penelitiannya adalah karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang, Semarang. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity and Job Stress Effect* memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Utama (2015), yang berjudul “*Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention*.” Pada penelitian ini menggunakan responden karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran, Denpasar. Hasil penelitian yang dilakukan ini

menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan pengaruh tidak langsung mengidentifikasi komitmen organisasional tidak mampu menurunkan tingkat pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini membuktikan jika tingkat kepuasan kerja tinggi ditambah dengan komitmen organisasional pada diri karyawan dapat menurunkan *turnover intention*.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sudah sangat sering dilakukan, akan tetapi kompleksitas faktor yang mempengaruhinya terus berubah seiring perkembangan jaman menjadikan topik ini akan terus menarik untuk diteliti termasuk halnya *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* yang menjadi faktor penentu *turnover intention*. Selain itu penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena belum ada hasil penelitian yang baku atau masih banyak perbedaan hasil penelitian terkait hubungan *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Batik Indah Rarajongrang, Yogyakarta. Penulis memilih tempat ini karena CV ini

merupakan perusahaan yang berskala ekspor tidak hanya berskala domestik. Keinginan keluar karyawan dari perusahaan sangat dijaga baik dan menjadi salah satu prinsip dasar perusahaan untuk menciptakan iklim kerja dan iklim organisasi yang baik yang mampu memberi dampak pada kinerja yang baik dari karyawan. Perusahaan ini sangat mengutamakan keamanan kerja bagi karyawan sehingga mampu menghindari munculnya stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga antar rekan kerja dalam perusahaan. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menciptakan kurangnya intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan tempat bekerja. Oleh karenanya, perusahaan ini penulis anggap cocok untuk dijadikan objek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian replikasi modifikasi dari Suciati, dkk (2013) dan Utama (2015) dengan mengambil judul “*Job Insecurity, Job Stress and Work- Family Conflict terhadap Turnover Intention.*” Alasan memilih judul ini karena menurut pandangan peneliti *turnover intention* karyawan merupakan hal yang sangat dihindari perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini juga berdampak pada tingkat kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work- Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang teori pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* and *Work- Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang sudah ada dan menambahkan teori-teori baru sesuai dengan fenomena saat ini.

2. Manfaat Praktik

- a. Manfaat Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan untuk menghindari intensitas keinginan keluar karyawan dari perusahaan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat dijadikan bahan referensi dan data pembandingan terkait penelitian sejenis yang tengah dilakukan .