

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Saba dalam Laswitarn & Saputra (2017) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berbagai macam alasan dapat membuat mereka mengundurkan diri dari perusahaan yaitu karena merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau karena ingin mencari pengalaman kerja ditempat lain. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan akan menimbulkan kerugian yang cukup besar, yakni bisa menimbulkan terjadinya ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi kerja seperti kehilangan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam bekerja

serta organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan pemborosan anggaran Perusahaan yang disebabkan oleh biaya perekrutan Kembali karyawan baru. Menurut Sartika (2014) *turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelola SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Oleh karena itu, penting diteliti faktor yang berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar atau *turnover intention*.

KSPPS SM Kramat yang menjadi objek penelitian merupakan salah satu jenis usaha dibidang lembaga keuangan syariah non bank. Jumlah karyawan yang bekerja di KSPPS SM Kramat cabang Kebumen tahun 2023 sebanyak 34 orang. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh KSPPS SM Kramat cabang kebumen adalah meningkatnya *turnover intention* sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel I-I
Data Turnover Karyawan

Tahun	Periode Awal	Masuk	Periode Akhir	% Persentase Keluar
2020	41	2	40	7,4%
2021	40	3	39	10.12%
2022	39	2	35	16.2%

Sumber : laporan turnover intention KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen 2022 (data diolah peneliti)

Tabel 1-1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada KSPPS SM Kramat tergolong cukup tinggi. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Gillis (Mardiana, Hubies dan Pandjaitan, 2014) bahwa *turnover* karyawan

dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10 %. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan banyak keluar masuk, adanya perasaan resiko yang ditanggung, adanya tawaran pekerjaan lain dengan risiko yang lebih kecil. Peningkatan karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Meningkatnya karyawan keluar masuk dalam perusahaan dengan berbagai faktor ketidakpuasan terhadap perusahaan disebut dengan *turnover intention*.

Informasi awal untuk mengetahui apa yang sedang terjadi maka peneliti mewawancarai beberapa karyawan di KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen. Setelah di lakukanya wawancara terdapat salah satu faktor yang menyebabkan tingkat *turnover intention* tinggi yaitu *job insecurity*.

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut. Menurut Smitshon dan Lewis mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa keamanan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job Insecurity* disini meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Tidak adanya promosi jabatan atau jenjang karir yang lama

membuat karyawan merasa tidak adanya harapan. Penelitian yang dilakukan oleh Hermiati (2022) berhasil membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *job insecurity*, faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja. Dalam penelitiannya ni wayan Susanti Pratiwi dkk (2020) berhasil membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Stres Kerja maka *turnover intention* Karyawan pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung juga akan meningkat. Menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan.

Adanya pengaruh stres kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di KSPPS SM Kramat permasalahan yang terjadi di pekerjaannya disebabkan oleh jam

kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu berlebihan. jam kerja berlebihan seperti pencarian kredit macet yang terkadang diluar jam kerja pada KSPPS SM Kramat. Jam kerja yang berlebihan dapat menjadikan karyawan jarang berkumpul dengan keluarganya, hal tersebut bisa menjadikan pemicu adanya stres dalam kerja. Tekanan internal maupun eksternal yang semakin hari semakin berat. Apabila karyawan berada dalam kondisi yang stres kerja maka akan membawa pengaruh terhadap *turnover intention*. stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain stres kerja dan *job insecurity* terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepemimpinan. Penelitiannya yang dilakukan oleh Iqma Eftriana(2022) berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa pimpinannya tidak memotivasi karyawannya. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, serta mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutarto (2012) kepemimpinan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau

sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan karyawan KSPPS SM Kramat diketahui bahwa kepemimpinan di sana setiap 2 tahun sekali ada rotasi atau pergantian pimpinan, yang menyebabkan karyawan harus beradaptasi kembali. Kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin KSPPS SM Kramat maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal dan bekerja di KSPPS SM Kramat. Sebaliknya, ketika pemimpin merupakan salah satu sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan KSPPS SM Kramat akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Stres kerja dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Karyawan banyak keluar masuk, adanya tawaran pekerjaan lain dengan resiko yang lebih kecil, peningkatan karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat berdampak bagi perusahaan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah) Syirkah Muawanah (SM) kramat. Perusahaan ini merupakan salah satu jenis usaha dibidang lembaga keuangan syariah non

bank. Jumlah karyawan yang bekerja di KSPPS SM Kramat cabang Kebumen tahun 2023 sebanyak 34 orang.

Ada beberapa hal yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya: *job insecurity*, stress kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* di KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vika Audina (2018) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Rini Fitriyani (2020) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu Resti Nur (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dapat disampaikan fenomena masalah pada penelitian ini yaitu *turnover intention* yang semakin meningkat. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor *job insecurity* stres kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intantion* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen?

4. Apakah *Job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan agar lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan oleh karena itu maka penulis menetapkan batasan masalah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel dibatasi pada:

1. *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2014) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi / perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* dalam penelitian ini di batasi dengan indikator-indikator *turnover Intention* menurut Mobley (2011) sebagai berikut :

- a. Pikiran untuk berhenti bekerja
- b. Keinginan untuk meninggalkan karir
- c. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain

2. *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, 2010 dalam Sulistyawati, dkk (2012:141) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job Insecurity* dalam penelitian ini dibatasi dengan indikator *job insecurity* menurut Nugraha (2010)

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

3. Stres kerja

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi norma mereka. Stres kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Mangkunegara (2017)

- a. Beban kerja
- b. Waktu kerja
- c. Umpan balik
- d. Tanggung jawab

4. Kepemimpinan

Menurut Siagian (2017) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini parobawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada Indikator menurut Siagian (2010 : 12) sebagai berikut:

- a. Iklim Saling Menghargai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan persaan bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja karyawan
- e. Perhatian pada kesejahteraan karyawan

1.4. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai, sehingga dalam penelitian ini penulis merumuskan tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen.

3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan apakah berpengaruh bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM KRAMAT Cabang Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis adalah manfaat yang berhubungan dengan pengembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu di harapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna dalam ilmu pengetahuan di masa depan. Berikut ini beberapa manfaat yang di harapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya berkaitan dengan *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*.
- b. Menambah referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan internal manajemen KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang dilakukan karyawan terutama yang di pengaruhi oleh *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan yang diterapkan di KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen.

