

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia hingga tahun 2018 ini mengalami perluasan yang sangat luar biasa. Perkembangan tersebut dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor kinerja di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan strategi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM).

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu posisi tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik daripada menganggur. Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan. Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi

perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan, yang bisa menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) salah satu faktornya yaitu *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan.

(Smithson,2000:69) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Hal ini dipertegas oleh pendapat dari (Nopiando,2012:23) yang mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Berarti dengan ini dapat di simpulkan bahwa Job insecurity adalah kondisi psikologis dan ancaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani sekarang.

Selain *job insecurity*, ada faktor lain yang membuat terjadinya keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2009:1171) sebagai keseluruhan alat perkakas,lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja,serta pengaturan kerja. Lingkungan kerja (*work environment*) adalah lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 1999:121). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik

apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik juga merupakan salah satu penyebab *turnover intention*. Pelaksanaan tujuan perusahaan akan dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula (Ahyari,1999:123).

Selain lingkungan kerja juga ada faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Gomes, 2003:129). Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002:245). Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan. *Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi perusahaan, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau

keluar dari perusahaan pada periode tertentu. Wirawan (2015: 631) menyatakan bahwa *turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti. Sedangkan menurut (Suwandi dan Indriantoro,1999:176) *turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan perusahaan dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan.

PT. Karya Mitra Budi Santosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan sepatu yang mempunyai 3200 karyawan dan 2072 diantaranya merupakan karyawan tetap di tahun 2018 hingga sekarang. Pada tahun 2018 hingga sekarang ini tingkat *Turnover Intention* di PT. Karya Mitra Budi Santosa cukup tinggi dibandingkan pada tahun - tahun sebelumnya yaitu 2016 - 2017. Dengan berbagai faktor-faktor yang ada, mulai dari ancaman, upah, BPJS, kebersihan hingga malas bekerja bagi karyawan.

Pada tahun 2016, PT. Karya Mitra Budi Santosa mempunyai 2.534 karyawan dan terjadi karyawan keluar sebesar 266 karyawan, sedangkan pada tahun 2017 PT. Karya Mitra Budi Santosa mempunyai 2.264 karyawan dan terjadi karyawan keluar sebesar 197 karyawan dan tahun 2018 hingga sekarang karyawan di PT. Karya Mitra Budi Santosa mempunyai 2.072 karyawan tetap . Tingginya karyawan yang keluar menyebabkan karyawan yang masuk akan memerlukan waktu untuk dapat

bekerja dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Sehubungan dengan latar belakang diatas, peneliti ingin mengangkat masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* ”**. Alasan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* yang dilakukan, penyediaan Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang diberikan terhadap *turnover intention* pada PT. Karya Mitra Budi Santosa, dimana hal tersebut dapat digunakan oleh perusahaan dan pihak-pihak yang membutuhkan untuk menghindari adanya *turnover intention* pada perusahaan atau organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel X_1 (*Job Insecurity*) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
2. Apakah variabel X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
3. Apakah variabel X_3 (Kompensasi) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
4. Apakah variabel X_1 (*Job insecurity*), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 (*Job Insecurity*) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel X_3 (Kompensasi) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 (*Job Insecurity*), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Kompensasi) terhadap variabel Y (*Turnover Intention*)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran dan mempertajam kemampuan pengamatan dan penganalisaan.
2. Bagi pihak lain yang menghendaki atau yang hendak mengadakan penelitian berikut agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk permasalahan yang sejenis atau tidak jauh berbeda.
3. Bagi perusahaan yang bersangkutan, dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan usaha yang dijalankan