

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Status pekerjaan dan penghasilan yang tidak dapat diprediksi merupakan perasaan tidak aman yang meningkat pada seorang karyawan, akan berakibat terjadinya pengunduran diri yang semakin meningkat, serta aspek usia, lama kerja, dan lingkungan kerja menjadikan faktor terjadinya *turnover intention* (Lompoliu et al., 2020). Oleh karena itu hal ini akan menimbulkan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang dimana akan mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan. Menurut (Sholehah dan Ratnasari, 2019) menyatakan perasaan tidak aman akan muncul akibat ketidakjelasan status kepegawaian dan pendapatan akan masa depannya. Bersumber dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa perasaan tidak aman merupakan kondisi seseorang karyawan dengan perasaan tidak aman, khawatir, serta kegelisahan terhadap keadaan di tempat ia kerja karena status pekerjaannya di masa yang akan datang.

Instansi pemerintahan menjadikan sumber daya manusia sebagai tolak ukur keberhasilan mereka dalam hal tersebut, baik instansi pemerintahan yang harus mempunyai kualitas kinerja pegawai agar bisa bersaing dengan instansi lain. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawan dengan baik agar karyawannya tersebut yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam

perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. (Hasibuan,2019). Oleh sebab itu perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) (Witasari, 2018).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan sebagian kewenangan di bidang kepegawaian. Pada saat ini, kualitas pelayanan menjadi kemampuan yang paling penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian pekerjaan masing-masing pegawai supaya lebih efektif dan efisien. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sawahlunto merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala

badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris daerah. Adapun wewenang BKPSDM sebagai berikut:

- (1) Pelaksanaan persiapan, pengumpulan bahan dan informasi serta sarana dan prasarana dalam rangka penyusunan kebijakan, rencana program kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Pelaksanaan penghimpunan, pengkajian dan penyiapan penyusunan hukum daerah serta kebijakan teknis manajemen ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan penyusunan farmasi, pengadaan, perpindahan, pengurusan kenaikan pangkat, promosi, pembinaan dan disiplin, sumber daya manusia, penilaian kinerja, kesejahteraan dan pensiun.
- (4) Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.
- (5) Pelaksanaan fasilitas profesi ASN.

Tujuan dari BKPSDM yaitu meningkatkan kompetensi, disiplin dan pelayanan aparatur dengan dukungan teknologi sistem informasi kepegawaian, serta mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien dan akuntabel. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, BKPSDM perlu melakukan program seperti meningkatkan sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur, meningkatkan disiplin aparatur, meningkatkan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan, meningkatkan sarana dan prasarana aparatur serta pelayanan administrasi perkantoran.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan kestabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak

efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali untuk karyawan baru, tingkat *turnover* disebuah kantor BKPSDM secara normal berkisar antara 5% -10% pertahun, dikatakan tinggi bila tingkat turnover lebih dari 10% pertahun. Keluarnya karyawan dari Kantor BKPSDM dapat memberikan dampak yang kurang baik. Dimana keluarnya karyawan berarti terdapat posisi yang lowongan dan harus segera diisi (**Sherly haryani, 2022**).

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut (**Ridwan suryo, 2018**) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan data dari Kantor BKPSDM Kota Sawahlunto, Jumlah angka *turnover intention* yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan BKPSDM Kota Sawahlunto

Tahun	Status Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang keluar	Persentase <i>Turnover Intention</i>
2018	ASN	34	6	5,67%
2019	ASN	28	1	28,00%
2020	ASN	29	9	3,22%

2021	ASN	29	5	5,80%
2022	ASN	29	3	9,67%

Sumber : Data Sekunder di Kantor BKPSDM Kota Sawahlunto.

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* di kantor BKPSDM Kota Sawahlunto mengalami fluktuasi. Data *turnover* pada tahun 2018 sebesar 5,67% , mengalami penurunan Pada tahun 2019 sebesar 28,00%, pada tahun 2020 sebesar 3,22%, pada tahun 2021 sebesar 5,80%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 9,67%. Jumlah karyawan yang keluar di kantor BKPSDM Kota Sawahlunto selama 5 tahun terdapat 24 karyawan yang keluar, dari jumlah tersebut didapatkan rata-rata pertahunnya 5 karyawan yang keluar, jadi tingkat *turnover* pertahun sejumlah 52,36%

Masalah dalam penelitian ini adalah tingkat *turnover* karyawan BKPSDM Kota Sawahlunto yang masih berada diatas standar yang telah ditetapkan BKPSDM yaitu 5%, sedangkan nilai *turnover* pada tahun 2018 dengan rata-rata 5,67%. Hal tersebut jika dibiarkan dikhawatirkan akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi dan juga akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal serta masalah lain yang dapat mengganggu pekerjaan lainnya. Dengan demikian dari persentase menunjukkan bahwa BKPSDM kurang mampu mempertahankan karyawan di dalam suatu organisasi.

Persoalan-persoalan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan diantaranya adalah *turnover*. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang

dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerja baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (**Wicaksono,2008**)

Fenomena *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan, baik itu dari diri sendiri ataupun kemasyarakatan, karena tingginya keinginan keluar seorang karyawan dapat menjadi dampak bagi perusahaan dan diri sendiri (**Lompoliu et al., 2020**). Tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan karena memiliki permasalahan yang mendasar yaitu tidak berpihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil dan hal ini akan berujung pada penurunan kinerja karyawan (**Yuliani et al., 2021**).

Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (**Manurung,2012**). Akan tetapi ada kalanya *turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi (**Mobley,2011**).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan

karyawan untuk keluar. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Kurnia,2010).

(Saeed et.al,2014) mengemukakan bahwa organisasi tidak dapat menghilangkan *turnover intention*, namun dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*Job insecurity*) yang meningkat karena ketidak stabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014).

Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *Turnover Intention* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya (Widyasari & Subudi, 2017).

Fenomena lainnya yang ditemukan adalah adanya stres kerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton, adanya *double job*, banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada pekerjaan. Ketika adanya *turnover intention* maka karyawan akan merasakan tekanan kerja yang lebih berat dari

sebelumnya karena kondisi tersebut menyebabkan perusahaan dalam keadaan kekurangan karyawan sehingga ada karyawan yang mengalami *double job* (Wiguna & Surya, 2017).

Turnover yang terjadi didalam suatu perusahaan dilatar belakangi oleh berbagai faktor diantaranya melakukan *resign* dari perusahaan dan mencari perusahaan yang di anggap lebih nyaman bagi seorang karyawan tersebut. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari karyawan diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. Berdasarkan penelitian dari (Sholehah dan Ratnasari, 2019). *Job insecurity* dan Beban kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* adalah kondisi perasaan karyawan dimana merasa tidak mampu mempertahankan keberadaannya ditempat kerja dalam situasi yang mengancam (Edwin dan Muhammad, 2019).

Aspek yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention* seperti ketidakamanan kerja (*Job insecurity*). Perasaan ketidakamanan dalam suatu pekerjaan pertanda dengan adanya perasaan cemas tentang masa depannya. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Ketidakamanan kerja biasanya muncul karena adanya pekerjaan seperti status pekerja kontrak, *outsourcing* serta lingkungan kerja

ditetapkan oleh perusahaan yang dirasa karyawan tidak nyaman dan puas dalam bekerja (A.A. Gede Agung,2019).

Job insecurity mempunyai efek jangka panjang dan jangka pendek pada perusahaan dan karyawan (Januartha dan Adyani, 2018). Kepuasan, keikutsertaan kerja, keterikatan perusahaan dan keyakinan terhadap pemimpin merupakan dampak dari jangka pendek. Sedangkan efek jangka panjang seperti halnya kesehatan fisik, mental,performa kerja karyawan. Sehingga akan menimbulkan perasaan ketidak amanan dan ketidak nyamanan pada seorang karyawan yang akan mengakibatkan *turnover intention*. (Ratnasari & Lestari, 2020). menjelaskan *job insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan pada *turnover intention* karena jika tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil berbeda yang mana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh langsung pada *turnover intention* (Lompoliu et al., 2020).

Beban Kerja juga memiliki dampak pada *turnover intention*. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan merupakan suatu sumber stres. Sehingga hal ini akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang akan memicu terjadinya stres kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaannya tidak secara optimal.

Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* namun bisa berpengaruh langsung melalui stres kerja apabila tingkat stres kerja meningkat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention* (Kurniawati et al., 2018).

Perasaan tertekan pada karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan merupakan efek dari stres kerja (Medysar et al., 2019). Seorang karyawan dituntut agar dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja dapat muncul akibat beban pekerjaan yang berlebihan sehingga waktu yang diberikan tidak cukup. Sehingga Stres kerja merupakan tekanan yang diakibatkan oleh ketentuan atau halangan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi serta pikiran seseorang. Stres kerja dapat muncul jika seseorang mengalami tekanan emosional yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor dalam pekerjaan seperti halnya tuntutan kerja yang membebani, menekan ataupun melebihi kemampuan seseorang sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat emosi pikiran seseorang. Penelitian yang dilakukan ini menyatakan perihal paling memicu meningkatnya *turnover intention* adalah stres, karena memiliki keterikatan positif, dimana semakin tinggi stres kerja akan di iringi dengan meningkatnya *turnover intention* (Mawadati dan Saputra, 2020).

Stres kerja berperan pula dengan terjadinya *turnover intention*, karena stres kerja yang tinggi akan berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian (Putra dan Suwanda, 2020), (N. N. Y. S. Lestari & Mujiati, 2018), (Yukongdi, 2021), dan (Kurniawati et al., 2018) menyatakan

bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang berbeda terdapat pada penelitian S (Septian dkk, 2019) dan (Haholongan, 2018), yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartanti, 2020) menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah didalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditoleransi karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Selama tingkat stres belum teratasi, maka akan membuat karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan juga menjadi alasan mengapa mereka ingin berpindah.

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak lepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Sebenarnya, keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidak efektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya, kalau keluarnya karyawan tersebut disebabkan pengunduran diri dan kebijakan perusahaan yang tidak tepat maka hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji mengenai “Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening di BKPSDM Kota Sawahlunto”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas diidentifikasi masalah yang ada terhadap nilai perusahaan yaitu :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Terdapat pengaruh *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja.
4. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja.
5. Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.
6. Terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan disebabkan oleh Job Insecurity
7. Terjadinya ketidak disiplin karyawan dalam bekerja diakibatkan Beban Kerja yang bertambah.
8. Terjadinya karyawan *resign* diakibatkan oleh stres kerja.
9. Terjadinya pengaruh penurunan performa kerja karyawan serta mental yang kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu *Job Insecurity*, beban kerja, dan stres kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?
2. Bagaimanakah pengaruh Beban kerja terhadap Stres Kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?
3. Bagaimanakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
4. Bagaimanakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
5. Bagaimanakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
6. Bagaimanakah *Job insecurity* Memediasi *Turnover intention* Terhadap Stres kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?

7. Apakah Beban kerja Memediasi *Turnover Intention* Terhadap Stres kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja di BKPSDM Kota Sawahlunto?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di BKPSDM Kota Sawahlunto?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening di BKPSDM Kota Sawahlunto?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening di BKPSDM Kota Sawahlunto?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *Job Insecurity*, Beban kerja, *Turnover Intention* dan Stres Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang *Job Insecurity*, Beban kerja, *Turnover Intention* dan Stres Kerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.