

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan biaya merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Di saat perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*). Pindah kerja atau turnover yang terjadi akan menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia. Perusahaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kerja tersebut. Turnover intention merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk

meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Perusahaan harus mempunyai strategi khusus untuk meminimalisir berbagai permasalahan yang akan muncul, salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Permasalahan *turnover intention* merupakan permasalahan yang serius yang harus di minimalisir oleh perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan. Perilaku *turnover* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, *turnover* karyawan yang terjadi membawa dampak negatif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan biaya langsung (rekrutmen, seleksi, dan pesangon) dan tidak langsung (pelatihan, peningkatan Job Insecurity, dan kualitas layanan).

Keluarnya karyawan dari organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, diantaranya karyawan tersebut ingin memperbaiki kualitas dirinya, ketika mendapatkan peluang yang lebih baik dibandingkan pekerjaannya, keputusan yang diharapkan karyawan tersebut atau dikarenakan tekanan dan paksaan, ketika jumlah karyawan yang keluar dari organisasi melebihi batas yang dibutuhkan oleh organisasi maka akan menimbulkan beberapa kerugian diantaranya biaya rekrutmen, pengiklanan, pelatihan, wawancara, tes, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru dan hilangnya peluang yang didapat organisasi karena karyawan baru harus mempelajari pekerjaannya.

Turnover intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Menurut Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022) *Turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau

organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang.

PT. BFI Finance Tulang Bawang, PT. BFI Finance Tulang Bawang yang beralamat di jalan Dwi Warga Tunggal Jaya, Banjar Agung, Dwi Warga Tunggal Jaya, Kec. Banjar Agung, Kab. Tulang Bawang. PT. BFI Finance Tulang Bawang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang bidang pembiayaan perkredit kendaraan bermotor roda 2 (motor) dan roda empat (mobil). PT. BFI Finance Tulang Bawang memiliki 64 karyawan terbagi atas 35 karyawan marketing dan 15 karyawan bagian Office. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada karyawan marketing dengan jumlah 35 karyawan.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. BFI Finance Tulang Bawang 2023

No	Jabatan	Bagian	Karyawan
1	KARYAWAN TETAP	Supervisor	2
		Administrasi & Finansial	4
		General Affair	2
		HRD	2
		Ahli K3	1
		Operasional	6
		Marketing	35
2	KARYAWAN KONTRAK	Security	4
		Officeboy	2
		Driver	6
		Total	64

Sumber : PT. BFI Finance Tulang Bawang, Tahun 2024

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti mengenai kondisi karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang, didapatkan informasi mengenai data keluar masuk karyawan (*Turnover*) Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang. Berikut adalah data *turnover* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang.

Tabel 1.2

Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	68	0	7	61
Februari	61	0	5	56
Maret	56	2	4	54
April	54	0	5	49
Mei	49	1	3	47
Juni	47	0	4	43
Juli	43	1	0	44
Agustus	44	0	2	42
September	42	2	2	42
Oktober	42	0	3	39
November	39	0	2	37
Desember	37	0	2	35

Sumber : PT. BFI Finance Tulang Bawang, Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang Tahun 2023 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memutuskan untuk resign sebanyak 38 orang dan karyawan yang masuk sebagai karyawan berjumlah 6 orang dengan total jumlah karyawan diakhir tahun adalah 35 karyawan. Untuk mengukur tinggi rendahnya Turnover Intention pada karyawan, menurut Rismayanti (2018) jika turnover melebihi 10% maka tingkat turnover sangat tinggi dan dapat membahayakan keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Penulis melakukan wawancara terhadap HRD PT. BFI Finance Tulang Bawang terkait tingginya tingkat *turnover* perusahaan pada karyawan disebabkan karena sering terjadinya karyawan tidak hadir diperusahaan selama berminggu minggu tanpa kabar dan kepastian, ada beberapa dari karyawan yang secara mendadak mengajukan resign dengan alasan yang kurang jelas dan juga sebagian karyawan memberitahukan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini perusahaan mengalami banyak kerugian dimana perusahaan harus mencari Calon karyawan baru dan tentu saja proses recruitment dan pelatihan terhadap karyawan baru memerlukan pengeluaran biaya.

Selain melakukan wawancara terhadap PT. BFI Finance Tulang Bawang, penulis juga melakukan observasi berupa wawancara melalui telepon terhadap 5 karyawan yang sudah tidak menjadi bagian dari perusahaan. Keseluruhan Karyawan yang sudah keluar menyatakan bahwa mereka meninggalkan perusahaan dikarenakan kepuasan kerja tidak tercapai dan juga mendapatkan pekerjaan dari perusahaan lain yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat turnover maka akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan dan pembengkakan biaya pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus mengamati permasalahan yang terjadi diperusahaan guna menekan keinginan karyawan untuk berpindah karena dapat merugikan perusahaan jika *turnover* sering terjadi yaitu pengembangan biaya tak terduga.

Hutomo (2020) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan dan Utama (2023) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Karina, D.,

Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2020) Job Insecurity atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang terkait permasalahan Job Insecurity yang terjadi yaitu tidak adanya jaminan Kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan sehingga banyak karyawan merasa berkerja dengan tidak aman, tingkat tekanan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi, tidak adanya pengembangan karir yang dapat diterima oleh masing masing marketing dan juga tuntutan target yang sangat tinggi membuat karyawan harus berkerja keras hingga larut malam. Hal tersebut membuat karyawan merasa dapat mengganggu Kesehatan dalam berkerja. Berikut ini data pengembangan karir marketing di perusahaan PT. BFI Finance Tulang Bawang berdasarkan masa kerja.

Tabel 1.3
Data Kecelakaan Kerja Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang
Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2023

Bulan	Jumlah Keseluruhan Marketing	Kecelakaan Kerja Marketing
Januari	35	1
Februari	35	1
Maret	35	-
April	35	2
Mei	35	2
Juni	35	4
Juli	35	-
Agustus	35	1
September	35	3
Oktober	35	4
November	35	1
Desember	35	2

Sumber : PT. BFI Finance Tulang Bawang, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 banyak karyawan marketing yang mengeluhkan terkait tunjangan yang diberikan perusahaan ketika mengalami kecelakaan kerja, banyak karyawan yang menyangkan bahwa perusahaan tidak memberikan tunjangan dalam bentuk apapun kepada karyawan marketing.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah motivasi kerja. motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga Motivasi Kerja karyawan akan meningkat. Menurut Sulistyawan, A. (2021) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang terkait Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan, dimana karyawan merasa perusahaan kurang baik dalam memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Dimana, komunikasi kurang baik antara atasan dan bawahan, perlakuan atasan sangat juga terkesan kurang peduli yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, tidak ada apresiasi dari atasan ke bawahan dan perlakuan yang tidak adil bagi seluruh karyawan serta masih kurangnya dukungan, arahan dari pimpinan membuat tingkat usaha mengenai pekerjaan karyawan menjadi lebih maksimal pemberian pola insentif yang dinilai terlalu rendah tidak sesuai harapan karyawan karena tingginya target yang diberikan perusahaan. sehingga para karyawan merasa tidak puas dan diduga kuat menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan PT. BFI Finance Tulang Bawang.

Motivasi Kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat niat keluar karyawan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan upah dan penghargaan yang sesuai dengan harapan mereka dan begitupun sebaliknya. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja, sehingga *Turnover* bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non keuangan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH JOB INSECURITY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. BFI FINANCE TULANG BAWANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan Marketing PT. BFI Finance Tulang Bawang yang berjumlah 35 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT. BFI Finance Tulang Bawang

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di jalan jalan Dwi Warga Tunggal Jaya, Banjar Agung, Dwi Warga Tunggal Jaya, Kec. Banjar Agung, Kab. Tulang Bawang

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan April 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Job Insecurity, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang
2. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang
3. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. BFI Finance Tulang Bawang

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap *turnover intention* yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Job Insecurity dan kepuasan kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Job Insecurity dan motivasi kerja
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai loyalitas karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**