

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada didalam perusahaan itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan dan saran. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012). Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik, agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan dan tidak merasakan kenyamanan dalam perusahaan tersebut (Septiari & I Komang, 2016).

Salah satu masalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh salah satu variabel, yaitu *turnover intention* atau keinginan untuk keluar. *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecendrungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain (Abdillah, 2012). *Turnover intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. *Turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum terwujud dalam perilaku nyata, keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan atau memutuskan hubungan dari suatu perusahaan, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan kerja.

Dan tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan. (Fadzillah & S.Martono, 2016)

Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Adapun 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 (Nezenin & Palupiningdyah, 2014; Muafi & Nilmawati, 2014)

Salah satu perusahaan yang memiliki masalah *turnover intention* yang tinggi adalah PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi yang terdiri dari tiang beton, seperti tiang listrik, paku bumi dan bantalan rel didaerah Bandar Lampung yang telah berdiri sejak tahun 1988 dan masih tetap bertahan hingga saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resurces Development (HRD)* PT.Ratu Pola Bumi (RPB) terdapat 68 karyawan tetap, yang terdiri dari 65 karyawan laki-laki dan 3 karyawan perempuan. Dan terdapat 10 bagian pada perusahaan, yaitu pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Marketing	5
2	Keuangan	2
3	Pembelian/Purchasing	3
4	Distribusi / Pengiriman	3
5	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2
6	Produksi	14
7	Gudang	12
8	Pengendalian Mutu	12
9	Personalia dan Umum	3
10	Pemeliharaan dan Perbaikan	12

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat 68 karyawan tetap pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang terdiri dari beberapa departemen yaitu: *Marketing* terdiri dari 5 orang karyawan, *Keuangan* terdiri dari 2 orang karyawan, *Pembelian/Purchasing* terdiri dari 3 orang karyawan, *Distribusi/Pengiriman* terdiri dari 3 orang karyawan, *Teknologi Informasi dan Komunikasi* terdiri dari 2 orang karyawan, *Produksi* terdiri dari 14 orang karyawan, *Gudang* terdiri dari 12 orang karyawan, *Pengendalian Mutu* terdiri dari 12 orang karyawan, *Personalia dan Umum* terdiri dari 3 orang karyawan dan *Pemeliharaan dan Perbaikan* terdiri dari 12 orang karyawan.

Permasalahan yang terjadi di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) adalah *turnover*. Pada tahun 2016 tingkat *turnover* yang terjadi di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) sebesar 19%. Tabel 1.2 menjelaskan data tingkat *turnover* karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover* Karyawan Tetap PT.Ratu Pola Bumi (RPB)**  
**Tahun 2016**

Bulan	Jumlah		Karyawan Keluar	Jumlah	
	Karyawan Awal	Karyawan Masuk		Karyawan Akhir	Bulan
Januari	68	2	0	70	
Februari	70	0	0	70	
Maret	70	1	3	68	
April	68	0	0	68	
Mei	68	2	1	69	
Juni	69	0	4	65	
Juli	65	0	0	65	
Agustus	65	2	0	67	
September	67	0	2	65	
Oktober	65	1	0	66	
November	66	5	2	69	
Desember	69	0	1	68	

*Sumber: HRD PT.Ratu Pola Bumi (RPB)*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 13 orang dengan jumlah rata-rata 68 karyawan tetap. Tingkat *turnover* yang di dapat sebesar 19% pada tahun 2016. Yang di dapat dari rumus menurut Ardana dkk (2012) tingkat *turnover* dapat dihitung melalui rumus berikut.

$$\text{Jumlah karyawan keluar} : \text{Total jumlah karyawan}$$

Tingkat *turnover* tertinggi tahun 2016 terletak pada bulan Juni, dimana 4 orang karyawan keluar dari perusahaan. *Turnover* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) merupakan salah satu petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover* maka semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan

perusahaan akan terjadi adanya produksi yang menurun selama masa pergantian karyawan, perlu melakukan kerja lembur agar tidak mengalami penundaan barang yang diproduksi dan kehilangan produktivitas sampai karyawan baru mencapai tingkat produktivitas sama dengan karyawan lama yang berhenti tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Septianri & I Komang Ardana (2016) *turnover intention* dapat di pengaruhi oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dilakukan pada dua Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Jumani Monica & Made Surya (2017) bahwa *turnover intention* dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan penelitian dilakukan di Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Sedangkan dari sisi motivasi kerja menurut Putrianti, dkk (2014) bahwa *turnover intention* dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif, dan penelitian dilakukan di PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakulir Pusat Malang dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan yang dilihat secara bersamaan dari penelitian terdahulu, penelitian ini akan menganalisis variabel yang akan mempengaruhi *turnover intention* yaitu ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dan subjek penelitian di lakukan pada bidang kontruksi yaitu PT.Ratu Pola Bumi (RPB).

*Turnover intention* dikatakan sebagai variabel yang menyebabkan masalah serius bagi perusahaan yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam perusahaan tersebut. Fadzilah & S.Martono (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional. Christina & Saroyeni (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel stres kerja. Putrianti dkk (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja.

Ni Kadek (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi variabel lingkungan kerja. Dan Saputro dkk (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

Salah satu variabel yang di duga mempengaruhi penyebab *turnover intention* adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Suciati dkk (2015) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonsepsikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Collins, 2014). Salah satu faktor yang menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*), adanya perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Utami, 2009). Karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian yang berakibat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014).

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel ketidakamanan kerja berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo & Hellgren (2003) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan menjadi prediktor keinginan berpindah kerja (*turnover intention*). Hasil penelitian Utami (2009) menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain ketidakamanan kerja yaitu kepuasan kerja. Dan didalam suatu perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar pihak karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan. Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan adalah bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja biasanya akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja untuk lebih produktif. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2008) mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang juga ditemukan oleh Ahmad dkk (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Apabila kepuasan kerja lebih merefleksikan respon seorang karyawan terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya, dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja. Fenomena yang saat ini sering muncul adalah variabel ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*).

Selain ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja, variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu motivasi kerja. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Kurnia, 2010). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik berbentuk materi atau non-materi, dan kebutuhan fisik maupun non fisik.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2008:222). Disamping itu, dengan penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu sistem motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Motivasi adalah dorongan keinginan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan dan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) menjadi suatu pengaruh sejauh mana keberhasilan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja pada perusahaan (Putrianti dkk, 2014).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Hingga saat ini penelitian terkait dengan ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* telah banyak dilakukan. Akan tetapi penelitian ini secara spesifik mengambil salah satu perusahaan yang ada di Bandar Lampung yaitu PT.Ratu Pola Bumi (RPB) yang berdasarkan permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?

### 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT.Ratu Pola Bumi (RPB)

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah ketidakamanan kerja karyawan, tingkat kepuasan karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB)

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini adalah PT.Ratu Pola Bumi (RPB) yang beralamatkan di Jl.ir sutami Km 7 No.43 kel. Campang Jaya kec. Sukabumi Bandar Lampung

4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, yang memfokuskan menganalisa dan menguji ketidakamanan kerja karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan

5. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini yaitu selama bulan Maret sampai Mei tahun 2017.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan menguji serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan belajar meneliti secara sistematis serta sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata satu Manajemen di IIB Darmajaya.

### 2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan berupa kebijakan yang bermanfaat mengenai ketidakamanan kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.

### 3. Bagi Peneliti Dimasa yang Akan datang

Sebagai landasan penelitian yang akan datang dan referensi yang dapat memberikan landasan empiris atau rujukan pada penelitian dibidang yang sama.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini secara garis besar menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi(RPB) Bandar Lampung”.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini juga diuraikan kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, devinisi oprasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisa data, metode analisa data, penguji hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menguraikan pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**