

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang barang maupun perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan merupakan tempat dimana setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan bagi masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara dalam mengatur peranan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar berjalan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Hal yang perlu di perhatikan adalah bagaimana mengelola kemampuan dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengharapkan hasil yang baik, yang artinya unsur manusia berperan banyak dalam aktifitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia secara benar sangat di perlukan untuk memenangkan persaingan bisnis, karena kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia.

Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan yaitu *Turnover Intention* atau keinginan untuk keluar. Menurut Mobley (2011, p.15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Sedangkan menurut Rumangkit (2017) *Turnover Intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar

dari perusahaan dengan beberapa alasan. 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. Terjadinya *Turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan dan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena akan berbahaya bagi keberlangsungan perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2017) yang menyatakan tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung yang beralamatkan di JL Raya Natar KM9. No 18, DS Pemanggilan, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. PT. Niaga Nusa Abadi merupakan anak perusahaan dari PT. Nojorono Tobbacco International yang memiliki induk di Kudus. Perusahaan yang telah berkiprah selama kurang lebih 80 tahun ini, merupakan perusahaan distribusi dari PT. Nojorono Tobbacco International dan beroperasi dalam hal memasok kebutuhan produk rokok hingga ke daerah-daerah pelosok. PT Niaga Nusa Abadi bermarkas di Jakarta Timur. Perusahaan ini selalu berkomitmen untuk membangun kepercayaan klien dengan menyediakan layanan distribusi yang didukung oleh sistem manajemen yang berkualitas dan SDM yang andal. Produk-produk ternama yang didistribusikannya antara lain Clas Mild, Minak Djinggo, Aroma, Nikki Super, Niko International, Jazy Mild, Matra, Marathon dan sebagainya. Clas Mild adalah telah menjelma menjadi salah satu produk rokok Low Tar Low Nicotine (LTLN) terbesar di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resurces Development* (HRD), karyawan yang bekerja pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung berjumlah 62 orang, yaitu pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1

<b>Data Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung</b>		
No	Bagian	Jumlah Karyawan
<b>Divisi Keuangan, Operasional dan Administrasi</b>		
1	Supervisor	1
2	Staff HRD	2
3	Staff Administrasi	7
4	Kasir	2
5	Gudang	4
<b>Divisi Penjualan</b>		
6	Supervisor	1
7	Whole Saler	2
8	Sales RRO Mobil	10
9	Sales RRO Motor	22
<b>Divisi Promosi</b>		
10	Supervisor	1
11	Merchandiser	4
12	Admin	6
<b>Total</b>		62

Sumber : HRD PT. Nusa Niaga Cabang Lampung

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat 62 karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap berjumlah 24 orang karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu : *Supervisor* terdiri dari 3 orang karyawan, *Staff HRD* terdiri dari 2 orang karyawan, *Staff Administrasi* terdiri dari 7 orang karyawan, *Sales RRO Mobil* terdiri dari 5 orang karyawan, *Sales RRO Motor* terdiri dari 7 orang karyawan. Sedangkan karyawan tidak tetap berjumlah 38 orang karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu : *Kasir* terdiri dari 2 orang karyawan, *Gudang* terdiri dari 4 orang karyawan, *Whole Saler* terdiri dari 2 orang karyawan. *Sales RRO Mobil* terdiri dari 5 orang karyawan, *Sales RRO Motor* terdiri dari 15 orang karyawan, *Merchandiser* terdiri dari 4 orang karyawan, *Admin* terdiri dari 6 orang karyawan. Subyek

dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap pada PT. Nusa Niaga Abadi Cabang Lampung yang berjumlah 38 karyawan.

Permasalahan yang terjadi di PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung adalah *Turnover*. Indikasi penyebab terjadinya *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan yang merasa tidak betah bekerja, berusaha mencari lowongan pekerjaan baru, sering mengeluh dan keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{(\text{Jumlah Karyawan Awal} + \text{Jumlah Karyawan Akhir})/2} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2012, p.64)

**Tabel 1.2**

<b>Data Turnover Karyawan Tidak Tetap PT. Nusa Niaga Cabang Lampung Tahun 2019</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Bulan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Bulan</b>
Januari	38	0	2	36
Februari	36	1	0	37
Maret	37	1	0	38
April	38	0	3	35
Mei	35	3	2	36
Juni	36	1	0	37
Juli	37	0	0	37
Agustus	37	1	0	38
September	38	1	1	38
Oktober	38	0	0	38
November	38	0	0	38
Desember	38	1	1	38

*Sumber : HRD PT. Nusa Niaga Cabang Lampung*

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dan karyawan yang masuk berjumlah 8 orang dengan jumlah rata-rata 38 karyawan tidak tetap. Tingkat *turnover* yang di dapat sebesar 24% pada tahun 2019. Tingkat *Turnover* tertinggi terjadi bulan April, dimana 3 orang karyawan keluar dari perusahaan atas keinginannya sendiri, ini merupakan salah satu petunjuk kestabilan karyawan pada PT. Nusa Niaga Abadi Cabang Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Widyasari (2017) yang menyatakan tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi. Semakin tinggi *Turnover* maka semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan.

Penulis dapat berasumsi bahwa *Turnover* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung tinggi. Penulis dapat menghubungkan fenomena *Turnover* dengan indikator *Turnover Intention*. Fenomena masalah yang berkaitan dengan *Turnover Intention* pada PT Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung yaitu adanya keinginan dalam diri karyawan untuk keluar dari PT. Nusa Niaga Abadi Cabang Lampung.

Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Penulis juga menemukan permasalahan bahwa terdapat karyawan yang memiliki pikiran untuk keluar karena adanya keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan lain yang dirasa karyawan dapat lebih baik dari PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung tersebut.

Disisi lain karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat karena telah mendapatkan tawaran pekerjaan pada perusahaan lain sehingga cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

Variabel pertama yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja. Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3). *Job Insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. *Job Insecurity* sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan.

*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 mendapatkan promosi atau pelatihan. Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayarsi (2017) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Selain itu Menurut Audina (2018) *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 kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Fenomena *Job Insecurity* pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung dapat dilihat dari rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan.

*Job Insecurity* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung yaitu rasa khawatir karyawan akan ketidakpastian status kepegawaian mereka dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan dapat dilihat dari karyawan yang *finish contract* (Habisnya masa kerja) tidak ditetapkan menjadi karyawan tetap, karena jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Adanya ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek pekerjaan yaitu adanya sanksi berupa denda yang harus dibayarkan karyawan kepada perusahaan akibat tidak tercapainya target penjualan dan ketidakpastian penempatan wilayah kerja karena karyawan harus siap jika sewaktu-waktu perusahaan memindahkan wilayah kerjanya. Rasa tidak aman tersebut mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang dapat memperoleh kejelasan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan *Job Insecurity* pada karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung yang akan berdampak pada *Turnover Intention* atau keinginan karyawan untuk keluar.

Selain variabel *Job Insecurity*, variabel yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah variabel Kompensasi. *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh para pekerja selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian Kompensasi harus dilakukan secara adil agar terciptanya suasana kerja yang kondusif serta produktif. Pada umumnya Kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Kompensasi Finansial (*Financial Compensation*) berupa gaji atau upah dan Kompensasi Non Finansial (*Nonfinancial Compensation*) dalam bentuk fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012, p. 256) Kompensasi Non Finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bukan

dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk-bentuk yang lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Tidak semua karyawan sepenuhnya hanya membutuhkan Kompensasi Finansial dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi ada hal lain yang lebih penting dari sekedar materi yang harus diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja dengan kata lain, Kompensasi balas jasa selain berupa uang Marnisah (2019, p.109). Apabila Kompensasi yang di berikan karyawan adil dan bisa mencukupi kebutuhan karyawan maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan. Kompensasi Non Finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, pemberian Kompensasi Non Finansial memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja.

Fenomena yang berkaitan dengan Kompensasi Non Finansial pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung adalah kurangnya keadilan dalam promosi jabatan dan terbatasnya kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan diri dimana untuk setiap tahunnya perusahaan hanya memberikan hanya untuk dua orang karyawan saja yang berhak mengikutinya.

Kondisi pekerjaan yang kurang baik terkait dengan hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis dan kerjasama tim yang kurang kondusif karena

persaingan pekerjaan dan kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung kerja karyawan. Hal ini menunjukkan rendahnya Kompensasi Non Finansial yang di berikan PT. Niaga Nusa Abadi yang akan berdampak pada *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN TIDAK TETAP PT. NIAGA NUSA ABADI CABANG LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung ?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung ?
3. Apakah *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Turnover Intention*, *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di JL Raya Natar KM9. No 18, DS Pemanggilan, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan 08 Juli 2020 sampai dengan 08 Agustus 2020.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Job Insecurity*, Kompensasi Non Finansial dan *Turnover Intention*.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

### **1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang *Job Insecurity* dan Kompensasi Non Finansial yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

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

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**