

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama organisasi. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak hanya terbatas pada alat-alat, keuangan, produk yang dihasilkan, pemasaran, dan lingkungan, akan tetapi juga menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi (Robbin, 2011). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan perlu mengadakan pelatihan yang bisa memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang cukup besar. Seringkali perusahaan dihadapkan pada permasalahan seperti karyawan yang telah mendapat pelatihan dan mulai menguasai pekerjaannya dengan baik berkeinginan untuk pindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Perusahaan akan mengalami kerugian dari sisi biaya yang telah dikeluarkan dalam penyelenggaraan pelatihan, dari sisi

efisiensi waktu dan hilangnya sumber daya manusia yang telah menguasai pekerjaan atau kompeten.

Turnover Intention adalah keinginan karyawan organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dan keinginan organisasi untuk memberhentikan karyawannya (Saeed *et al.*, 2014). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya (Mobley, 2011).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover intention* dalam organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja menjadi determinan dalam *turnover intention*, karena lingkungan kerja kondusif akan menimbulkan kenyamanan dan semangat kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman sehingga memungkinkan karyawan untuk berpindah tempat kerja (Karomah, 2019).

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih terdapat beberapa perbedaan hasil. Hasil penelitian Mazuqi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Shelter Nusa Indah, penelitian Purwati & Sisilia (2021) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Karunia (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau.

Faktor lain yang membuat individu memiliki niat untuk pindah atau keluar dari organisasi adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011). Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini sering disebut sebagai beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari (Arif, 2022) . Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Jika karyawan merasakan beban kerja yang melebihi batas normal maka akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (Arif, 2022).

Hasil penelitian Purwati & Sisilia (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru sedangkan penelitian Purwati *et al*

(2020) beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru.

Selain itu faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi eksistensi pekerjaan yang dilakukan pada saat ini dan permasalahan didalamnya yang meliputi indikator kualitatif dan kuantitatif (Hellgren *et al.*, 1999). *Job insecurity* adalah fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan (Witte, 2005). *Job insecurity* merupakan tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford *et al.*, 1989). Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting agar karyawan merasa aman dan tidak terancam dalam keberlangsungan pekerjaan, namun sebaliknya jika karyawan merasa terancam dalam keberlangsungan pekerjaannya maka hal ini memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain

Hasil penelitian Solehah & Ratnasari (2019) menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. *Federal Internasional Finance* Cab Batam sedangkan penelitian Purwati & Sisilia (2021) *Job insecurity* berpengaruh positif

tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Raya Mestika Employees.

Penerbit Deepublish adalah penerbit buku yang memfokuskan penerbitannya dalam bidang pendidikan. Produk utama yang diterbitkan yaitu buku ajar, buku referensi, modul, buku monograf serta buku lainnya. Penerbit deepublish memiliki 7 *departement*, yaitu *departement sales*, *departement* konsultan penulis, *departement* oprasional dan produksi, *departement* administrasi dan keuangan, *departement marketing* dan komunikasi, *departement human capital*, *departement* pengelola data dan sistem informasi. Karyawan penerbit deepublish terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap. Banyaknya jumlah karyawan yang terlibat membuat penerbit deepublish tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di penerbit deepublish salah satunya adalah permasalahan *turnover* pada karyawan kontrak. *Turnover* karyawan sudah menjadi permasalahan umum dan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam organisasi.

Jumlah karyawan tetap dan tidak tetap atau kontrak pada penerbit deepublish dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah karyawan tetap dan kontrak di Penerbit Deepublish tahun 2022

No	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap (Kontrak)
1	44 Karyawan	43 Karyawan

Sumber : HRD Penerbit Deepublish Yogyakarta

Karyawan kontrak penerbit deepublish dapat melakukan proses perpanjang kontrak. Proses perpanjangan karyawan kontrak dilakukan setelah menjalani penilaian oleh atasan. Karyawan kontrak yang mempunyai nilai kinerja baik akan diperpanjang kontraknya dan karyawan yang tidak ingin melanjutkan kontraknya dapat mengajukan proses pengunduran diri kepada pimpinan.

Tabel 1. 2 Turnover Karyawan Kontrak Penerbit Deepublish tahun 2022

Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
43 Karyawan	18 karyawan	20%

Sumber : HRD Penerbit Deepublish Yogyakarta

Pada tabel 1.2 diketahui tingkat *turnover* karyawan kontrak tahun 2022 mencapai 20% dengan jumlah karyawan yang *resign* sebanyak 18 karyawan. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa di tolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika *turnover* mencapai lebih dari 10% maka jumlah *turnover* terlalu tinggi (Harris & Cameron, 2005).

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan oleh karyawan. Kecenderungan untuk keluar dari perusahaan mencerminkan tingginya kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan sukarela. Manajer Unit Sumber Daya Manusia Penerbit Deepublish mengatakan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan *turnover* karyawan antara lain: adanya karyawan yang

pindah karena menjadi Pegawai Negeri Sipil, karyawan yang melanjutkan studi dan karyawan yang ingin mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan *job insecurity* berhubungan erat dengan *turnover intention* karyawan, namun hal ini belum menjadi hal yang terbukti benar pada Penerbit Deepublish, sehingga penulis memutuskan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) sebagai variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta
3. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 hingga Juli 2023

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Penerbit Deepublish Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Merupakan sarana penambahan wawasan dan pemahaman peneliti terkait masalah yang akan diteliti yaitu mengenai lingkungan kerja, beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*.
2. Bagi STIM YKPN Yogyakarta
Terjalin hubungan kerjasama antara STIM YKPN dengan Penerbit Deepublish
3. Bagi Penerbit Deepublish
Menjadi informasi dan masukan tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* agar dapat dijadikan sebagai pertimbangan evaluasi bagi Penerbit Deepublish sehingga tidak terjadi *turnover intention*.