

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menghadapi kemajuan ekonomi yang menyeluruh secara global, sumber daya manusia memiliki peranan penting dan dominan di kegiatan perusahaan. Bukan suatu hal mudah menjadi paling unggul di antara para pesaing bisnis. Sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien yang dimiliki agar tidak ada pemborosan sumber daya. Jenis sumber daya terdapat 3 jenis, yaitu sumber daya ekonomi, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam operasi bisnis agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Untuk bisa mencapai itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan semaksimal mungkin agar sumber daya manusia dapat berkontribusi dengan baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia akan menghasilkan pengurangan *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Perusahaan maupun organisasi harus mempunyai tujuan sehingga perusahaan mempunyai berbagai strategi untuk mencapai tujuannya. Faktor yang paling utama dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mempertahankan

sumber daya manusia yang potensial agar tidak memicu adanya *turnover intention*. Menurut Hidayati dan Trisnawati (2016), perusahaan yang sudah bagus dapat rusak karena perilaku karyawan yang sulit dicegah.

*Turnover intention* merupakan masalah yang dihadapi oleh seluruh perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Suatu perusahaan dinyatakan mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Tentu *turnover intention* ini menghasilkan dampak negatif bagi perusahaan apabila karyawan memiliki potensi tinggi, keahlian khusus, dan peran penting dalam perusahaan tersebut.

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar atau berpindah ke organisasi atau perusahaan lain yang disebabkan perasaan tidak nyaman dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi (Royan Zakaria & Isthofaina Astuty, 2017). *Turnover intention* akan berdampak buruk kepada perusahaan yang menimbulkan ketidakstabilan dan kerancuan yang tidak hanya pada perusahaan, tetapi juga pada karyawannya.

Perusahaan konsultan sumber daya alam global, *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* dari seluruh industri mencapai angka 10,4% (Prahadi, 2015). *Turnover intention* karyawan dapat dikatakan normal yaitu antara 5–10% per tahun, dan jika suatu perusahaan menyentuh angka lebih dari 10%, perusahaan tersebut digolongkan memiliki *turnover intention* karyawan yang tinggi (Kharismawati dan Dewi, 2016). Bahkan *Towers Watson*, perusahaan konsultan sumber daya manusia global, dalam *Global Workforce Study* (GWS) menunjukkan 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level memiliki angka yang tinggi untuk berpindah kerja dari 32.000

karyawan di seluruh dunia yang diteliti. Dan kurang dari 2 tahun, terdapat 2/3 karyawan meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja (Sindo News, 2016).

Fenomena *turnover intention* ini harus segera diatasi oleh perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin yang juga akan berdampak pada penurunan biaya perusahaan. Ketika perusahaan tidak dapat mengontrol dengan baik sumber daya manusia yang ada, pemborosan akan terjadi seperti *recruitment* karyawan yang terus-menerus dikarenakan kinerja karyawan yang semakin menurun dan tidak memberikan kontribusi baik kepada perusahaan. Angka biaya yang tinggi diakibatkan bengkoknya biaya seleksi, perekrutan, dan pelatihan. Perusahaan yang tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka akan memiliki dampak pada penurunan loyalitas karyawan dengan perusahaan yang bersangkutan, yang tentu akan diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*.

Penelitian Monica dan Putra (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *jobstress*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Apriyani (2016) juga menghasilkan pernyataan yang sama, yaitu *jobstress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dina Eka (2018) menghasilkan pernyataan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Di dalam perusahaan, kepercayaan adalah hal yang sangat dibutuhkan. Karena dengan ada kepercayaan maka dapat membangun kekuatan positif pada karyawan perusahaan. Kepercayaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja ideal antara karyawan dengan perusahaan, dan tentu akan memiliki dampak menurunkan tingkat karyawan untuk *turnover intention*. Sampai saat ini pun, masih banyak perusahaan yang mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan karyawannya. Padahal dengan hal inilah kepercayaan dalam karyawan dapat terbangun dengan memberikan kesempatan karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Setidaknya, karyawan tidak memiliki keinginan untuk

*turnover intention.*

Perusahaan akan selalu dihadapkan oleh lingkungan global yang dinamis, dan mengalami banyak perubahan yang pesat. Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis, perusahaan akan memerlukan pertimbangan terbaik untuk menuju masa depan yang lebih baik. Perubahan yang terjadi di luar perusahaan, secara otomatis akan berdampak dalam perusahaan juga membuat karyawan menjadi *Job Insecurity*, karena perubahan tersebut mempengaruhi kondisi pekerjaan, dan hubungan kerja yang diterima dari perusahaan. Keinginan *Job Insecurity* yang meningkat, maka meningkatkan *turnover intention* pula dalam diri karyawan tersebut yang akan berakibat pada tindakan meninggalkan perusahaan.

Beberapa hal yang menyebabkan karyawan merasa *Job Insecurity* di perusahaan, seperti status pegawai tidak menentu, pendapatan perusahaan yang tidak bisa diramalkan, yang akan berdampak pada gaji yang tidak stabil dari segi jumlah dan waktu pembayaran. Gideon (2017) menyatakan bahwa reputasi perusahaan merupakan faktor yang membuat karyawan tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan faktor inilah perusahaan harus menciptakan suasana dan rasa aman kepada karyawan untuk mencegah adanya *turnover intention*.

Menurut data di Badan Pusat Statistik menunjukkan berkurangnya TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) sejumlah 50.000 orang, tetapi Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran tinggi yang mencapai 5,01%. Hal ini disebabkan banyak perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, dan banyak karyawan yang kurang memahami bahkan tidak peduli dengan persyaratan yang tercantum pada kontrak kerja yang sering dianggap merugikan karyawan. Perasaan inilah yang menyebabkan timbul *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami oleh karyawan. Rasa ketidakamanan dalam kondisi pekerjaan dan pengembangan karir akan semakin meningkat karena ketidakstabilan status pekerjaan yang hanya sebagai karyawan kontrak. Anoraga (2014) memberikan definisi tentang persyaratan agar karyawan tidak merasakan *Job Insecurity*, yaitu menciptakan

suasana kerja tanpa ancaman, tidak akan memecat karyawan semena-mena dengan tidak beralasan, dan suasana yang dimengerti oleh atasan. Menurut Kekesi dan Collins (2014), *Job Insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dan kehilangan kuasa untuk mempertahankan keinginan berkoneksi dalam kondisi kerja yang terancam.

Pada era globalisasi yang cepat ini, diikuti oleh perkembangan ekonomi yang cepat pula. Sehingga tidak sedikit adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perampangan perusahaan. Adanya PHK dan perampangan perusahaan ini, banyak karyawan yang mau tidak mau dipindahkan ke bagian yang tidak mereka kuasai, dan menimbulkan rasa tertekan dan putus asa karena harus menghadapi tantangan pekerjaan yang baru, lingkungan baru, rekan dan atasan yang baru. Demi mempertahankan status ekonomi keluarga, mereka harus menghadapi tekanan pekerjaan di level yang lebih tinggi dan ketidakpastian sampai kapan mereka bisa bertahan. Situasi inilah yang memicu karyawan menjadi stres kerja.

Di kutip dari Entrepreneur, Sabtu (20/4/2019), studi teranyar yang dilakukan *Comparably*, platform pencarian kerja, menemukan bahwa 45 persen pegawai menyatakan stres di tempat kerja menjadi masalah dalam hidup mereka (Kompas.com, 20 April 2019). *Jobstress* ini disebabkan oleh faktor, seperti tidak ada tujuan kerja yang jelas, manajemen perusahaan yang kurang baik, jam kerja yang terlalu lama, dan lelah akibat kerja keras. Stres adalah suatu kondisi tegang yang mempengaruhi proses berpikir, dan emosi seseorang (Dewi, 2014). Stres dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, sehingga perusahaan tidak bisa tinggal diam. Menurut Tallo (2015), perusahaan harus meringankan Perusahaan harus meningkatkan mutu lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

*Job Stress* merupakan kondisi yang disebabkan oleh beberapa faktor di tempat kerja dan berinteraksi langsung dengan pekerja sehingga pekerja terganggu kondisi fisiologisnya, dan perilakunya (Soewandi, 2013). Tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menciptakan *gap* pada diri karyawan sehingga memunculkan *Job Stress*. Menanggung beban yang di luar kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan merupakan salah satu

faktor yang menyebabkan munculnya *Job Stress*. Apabila karyawan stres, akan berpengaruh pada penurunan kinerja dan mengganggu proses pengambilan keputusan.

Menurut Fawzy (2012), saat karyawan stres, akan memunculkan keinginan untuk keluar atau meninggalkan organisasi tersebut (*intention to quit*). Perusahaan yang dapat memberi perhatian yang lebih kepada karyawannya, akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar organisasi, dan memberikan pelatihan-pelatihan rutin kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Aamodt, 2007).

Selain *Job Stress*, kemampuan karyawan yang bekerja pada perusahaan juga berpengaruh terhadap *turnover intention* dari perusahaan tersebut. Tingkat kompetensi dapat dilihat dari jabatan atau tanggung jawab yang sedang ia kerjakan. Kompetensi merupakan perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2011). Upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan, karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Kondisi ini untuk memproduktifkan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Semakin optimal kompetensi karyawan, maka tugas yang diberikan semakin cepat selesai dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan karyawan jika ingin kompetensi karyawan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Kompetensi Akuntansi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Audina & Kusmayadi (2018). Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah jumlah variabel independen dan jenis responden. Penelitian Audina & Kusmayadi (2018) hanya menggunakan dua jenis variabel independen, yaitu *Job Stress* dan *Job Insecurity* yang penelitiannya dilakukan pada *staff* Industri Farmasi *Lucas Group* Bandung. Penulis berinisiatif menambahkan satu variabel lainnya, yaitu Kompetensi Akuntansi.

Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Putra &

Mujiati, 2016). Peneliti menambahkan bahwa Kompetensi Akuntansi masih sedikit diteliti sebagai variabel independen terhadap *turnover intention*. Karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut untuk melihat pengaruh terhadap *turnover intention*.

Peneliti mengambil fenomena yang terdapat dalam artikel CNBC Indonesia, Jumat (11/10/2019), yang menyatakan bahwa jumlah karyawan PT SAMPOERNA berkurang drastis dalam kurun waktu 1 semester sebesar 771 orang, yang diacu pada laporan keuangan PT SAMPOERNA bulan Juni 2019 yaitu dari 25.943 orang pada Desember tahun lalu menjadi 25.172 orang pada semester I-2019. Pengurangan karyawan ini disebabkan oleh adanya penggunaan mesin atau robotisasi dalam produksi sigaret. Artikel ini juga dikuatkan oleh pernyataan dari Head of Corporate Communications HMSP, Inasanti Susanto, yang mengatakan penggunaan mesin dalam proses produksi sigaret buatan mesin tidak menggantikan peran tenaga kerja. Namun dia tidak menjelaskan seberapa besar penggunaan robotisasi yang dimanfaatkan oleh anak usaha Philip Morris International ini, dan ia juga tidak membantah bahwa perseroan sudah melakukan robotisasi.

Peneliti telah melakukan wawancara secara individu dengan manajer personalia PT Sampoerna. Banyaknya karyawan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada PT Sampoerna ini membuat karyawan yang bekerja pada *department* tersebut harus mengerjakan tugas yang menumpuk dan berkali-kali lipat karena tidak adanya *recruitment* karyawan baru. Tak hanya itu, karyawan juga harus bisa mengerjakan tugas lainnya. Pekerjaan yang menumpuk, membuat waktu kerja karyawan PT Sampoerna otomatis juga akan bertambah atau lembur. Kondisi inilah yang melatarbelakangi

Penulis untuk melakukan penelitian pada karyawan pada PT Sampoerna.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian berjudul **Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Kompetensi Akuntansi terhadap Turnover Intention pada PT**

## **Sampoerna.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*?
2. Apakah ada pengaruh *Job Stress* terhadap *turnover intention*?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *turnover intention*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk membuktikan pengaruh *Job Stress* terhadap *turnover intention*
3. Untuk membuktikan pengaruh Kompetensi Akuntansi terhadap *turnover intention*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil analisis Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention* pada PT Sampoerna yaitu:

1. Manajemen Perusahaan

Di harapkan penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan, dan dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui cara meningkatkan loyalitas karyawan untuk bekerja di perusahaan dengan efektif dan efisien.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama dan terkait dengan *Job*



*Insecurity, Job Stress, dan Kompetensi Akuntansi terhadap turnover intention.*