

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia yang berubah dengan cepat yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan globalisasi, sebuah perusahaan harus merespon dengan cepat terhadap perubahan untuk berkembang dan mengikuti persaingan global. Sebuah perusahaan harus sering menyesuaikan struktur organisasinya untuk menanggapi perubahan, dan setiap karyawan harus memperoleh dan menunjukkan kompetensi penuh.

Perubahan lingkungan dalam SDM berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Yang sangat sering kali terjadi pada suatu organisasi adalah perilaku karyawan dapat secara langsung atau tidak langsung merugikan kinerja organisasi. Salah satunya adalah (*turnover intention*) yang menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Fenomena meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya akan mendatangkan dampak negatif terhadap perusahaan. Salah satu dampak negatifnya adalah tingginya potensi tarif yang muncul oleh perusahaan untuk pelatihan karyawan, kinerja, dan tarif rekrutmen/pelatihan ulang. Tetapi ada pula dampak positif dari turnover untuk karyawan dengan kinerja yang rendah.

Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan globalisasi, perusahaan harus segera merespons perubahan untuk bertahan dan bersaing secara global. Sebuah perusahaan harus sering menyesuaikan struktur organisasinya untuk menanggapi perubahan, dan setiap karyawan harus mendapatkan kompetensi yang lengkap.

Rencana pendirian BPR Syari'ah Gebu Prima Medan diumumkan oleh pendiri, komisaris atau pemilik PT. BPRS Gebu Prima Medan harus mematuhi peraturan pemerintah no. 7 Tahun 1992 untuk merampungkan dan mengdarkan uang tunai dan bakti sosial bagi usaha mikro. Targetnya ditonjolkan pada Bank

Syariah, BPR dengan sistem bagi hasil. Bank sering menghadapi tantangan yang membatasi efektivitas staf, yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Keinginan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) merupakan salah satu kendala tersebut. Ingin pergi adalah gejala awal pergantian staf. Bekerja untuk batu loncatan dan kemudian pindah ke sesuatu yang lebih baik dipandang negatif sebagai fenomena umum.¹

SDM perusahaan sangat berharga. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman membentuk modal manusia. Pengembangan sumber daya manusia itu mahal, sehingga perusahaan harus banyak berinvestasi di dalamnya. Manusia memiliki nilai ekonomi yang tinggi, sehingga perusahaan memerlukan strategi untuk mempertahankannya (*turnover*).²

Di perbankan, personel harus bekerja dengan disiplin dan upaya maksimal; seringkali mereka mengeluh tentang sulitnya tugas mereka dan berniat untuk berhenti (niat berpindah). Ketidakpuasan dengan perusahaan, beban kerja yang berat, dan kurangnya keinginan semuanya berkontribusi pada pergantian karyawan.

Fenomena meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya akan mendatangkan dampak negatif terhadap perusahaan. Salah satu dampak negatifnya adalah tingginya potensi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pelatihan pekerja, produktivitas, dan pengeluaran rekrutmen/pelatihan ulang. Tetapi ada pula dampak positif dari *turnover* untuk karyawan dengan kinerja yang rendah.

Secara khusus, PT. BPRS Gebu Prima Medan akan menjadi lokasi penelitian. Prospek Terbentuknya Sistem Laba Syariah pada Bank Umum Syariah

¹Risa Budi Arsih, "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*" dalam *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8 No.2,2018, h.2

²Muhammad Ikhsan. *Pasar uang dan pasar modal syariah*, (Medan: FEBI-UINSU Press, 2020) h. 23

(atau Bank Muamalat) Dalam rangka mewujudkan BPR Syariah selarasa di Pasal 13 UU No. 7 Tahun 1992, langkah pertama adalah membentuk perseroan terbatas dan merancang anggaran dasar perseroan. Hal ini dilakukan untuk BPR Bagi Hasil. Bukti penyeteroran paling sedikit 30% dari modal disetor, disertai dengan list calon firma, komposisi dewan, *planning* struktur firma, dan rencana kerja. Ini adalah dokumen terakhir yang diperlukan untuk mengajukan izin pendirian dasar. Menteri Keuangan menerbitkan PT. Akta pendirian BPRS Gebu Prima Medan pada tanggal 23 Juni 1994, dengan nomor S-885 MK.171994.

Penulis memberikan beberapa komentar awal kepada sejumlah pekerja di PT. BPRS Gebu Prima Medan. Prestasi PT. BPRS Gebu Prima Medan bukannya tanpa tantangan. Perubahan sumber daya manusia merupakan tantangan perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu merupakan realitas akhir yang ditimbulkan oleh turnover pada perusahaan. Tabel berikut mengilustrasikan hal ini:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan PT. BPRS Gebu Prima Medan
Tahun 2021

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar (<i>Out On Comment</i>) keluar tanpa konfirmasi	Total Karyawan Akhir
Agustus	22	3	3	22
September	22	2	3	21
Oktober	21	4	5	20
November	20	5	3	22
Desember	22	5	7	20

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

Informasi sebelumnya menunjukkan bahwa persentase PT. Pegawai BPRS Gebu Prima Medan yang berniat keluar dari perusahaan fluktuatif dari Agustus 2020 hingga Desember 2021. Bahkan, pada Desember 2021, 7 pekerja mengindikasikan akan keluar dari perusahaan. Jumlah *Turnover Intention* per

bulan memang tidak cukup 50%, tpi sudah cukup untuk menangkap perhatian PT. BPRS Gebu Prima Medan.

Seseorang dengan niat berpindah berencana untuk meninggalkan majikan mereka sekarang dan berburu pekerjaan baru.³ Menurut analisis ini, *turnover intention* adalah keinginan berpindah. Menurut Harnoto, keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru dan besarnya keinginan tersebut merupakan konsep sinonim yang dikenal dengan "*turnover intention*". Pandangan ini konsisten dengan yang lain dalam asumsi bahwa motivasi utama bagi karyawan untuk keluar dari organisasi adalah harapan demi pekerjaan yang terbaik di suatu tempat.

Perusahaan sering menghadapi masalah pergantian karyawan. Niat pekerja untuk meninggalkan perusahaan menimbulkan risiko yang signifikan dan dapat berdampak pada bisnis. Akan ada masalah jika orang melamar untuk meninggalkan pekerjaan mereka, jadi adalah kepentingan terbaik perusahaan untuk mengelolanya dengan cara yang membuat mereka enggan keluar.

Karena keinginan kuat seorang karyawan untuk berhenti dapat berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri, fenomena keinginan berpindah sangat penting bagi bisnis. Tingginya tingkat di mana karyawan menyatakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan merupakan indikasi dari masalah mendasar yang tidak kondusif untuk lingkungan kerja perusahaan yang stabil, yang pada gilirannya akan mengurangi produktivitas karyawan.

Karyawan dapat meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, seperti keinginan untuk mengejar kepentingan pribadi atau keinginan untuk bekerja di organisasi yang lebih ramah. Hubungan kerja karyawan dan perusahaan dapat berakhir karena sejumlah alasan, termasuk kemauan orang itu sendiri atau keputusan perusahaan. karena potensi efek PHK dan pengurangan jam kerja dan upah pekerja.

³ Mathis, dkk. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. (Jakarta : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2015). h. 13

Penyebaran pandemi CoV-D19 yang terus berlanjut telah menciptakan suasana ketidakpastian di tempat kerja. Hal ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan dengan status tetap, tetapi juga karyawan kontrak. Kecemasan tentang masa depan hubungan kerja dapat membuat karyawan mencari bantuan dari kesengsaraannya dengan menjelajahi peluang lain. Karyawan merasa terbebani sebagai akibat dari masalah ini, membuat beberapa orang mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Turnover dipengaruhi oleh berbagai faktor, banyak di antaranya saling berhubungan. Kepuasan kerja dan keamanan kerja adalah dua topik yang akan dibahas. Semakin banyak pekerja yang mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini karena mereka khawatir tentang masa depan mereka di dunia kerja dan gaji mereka yang tidak dapat diprediksi. Kepada Septiari dan Ardana (2016). Menurut Ferry (2009), *job insecurity* adalah ukuran seberapa takut dan tidak berdayanya perasaan pekerja untuk mempertahankan pekerjaannya. Perubahan di dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengubah kondisi kerja dan kelangsungan hubungan, yang semuanya dapat membuat karyawan merasa terintimidasi, gugup, dan tidak aman.

Kurangnya kepuasan dalam posisi seseorang saat ini adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap perpindahan pekerjaan. Kurangnya rasa aman (*job insecurity*) pada pekerjaan dapat berkontribusi pada ketidakpuasan di sana. Kondisi kerja, gaji, dan tunjangan adalah sumber potensial ketidakpuasan karyawan. Karena hal ini mempengaruhi motivasi pekerja untuk mencari pekerjaan baru. Dedikasi seorang karyawan akan bervariasi tergantung pada faktor-faktor termasuk apakah mereka merasa aman atau tidak dalam posisi mereka dan apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak.

Ada biaya langsung dan jangka panjang yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan. Efek jangka pendek mencakup hal-hal seperti kepuasan karyawan, keterlibatan, loyalitas, dan keyakinan dalam kepemimpinan. Meskipun mungkin ada dampak jangka panjang, seperti kesejahteraan fisik dan mental dan

produktivitas pekerja. Akibatnya, hal itu dapat membuat pekerja gelisah di tempat kerja, yang dapat meningkatkan mereka mungkin mempertimbangkan untuk berhenti.

Turnover intention mempengaruhi peningkatan *Job insecurity*, seperti yang ditunjukkan oleh studi oleh Yuliani et al. (2021) dan Ratnasari & Lestari (2020). Hal ini karena karyawan berisiko tinggi lebih mungkin untuk mengubah karir. Di sisi lain, penelitian Lompoliu et al(2020) menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan tidak memiliki dampak langsung terhadap *turnover intention*.

Peneliti akan melihat ke dalam setelah memberikan beberapa latar belakang dan meninjau literatur yang relevan mengenai **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. BPRS Gebu Prima JL. AR. Hakim Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah berdasarkan latar belakangnya:

1. *Turnover intention* karyawan PT. BPRS Gebu Prima Medan cukup tinggi.
2. Karyawan PT. BPRS Gebu Prima Medan merasa tidak puas dengan tunjangan yang diterima.
3. Karyawan PT. BPRS Gebu Prima Medan merasa tidak senang dengan pekerjaan, proses, dan aturan.
4. Karyawan PT. BPRS Gebu Prima Medan takut akan masa depan pekerjaannya
5. Pegawai PT. BPRS Gebu Prima Medan khawatir tentang kualitas kerja dan kenaikan gaji.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah diperlukan pada penelitian, supaya masalah kesalahpahaman dapat dihindari. Untuk mencegah pengembangan masalah, dua variabel bebas menjadi batas masalah dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Dan *Job*

Insecurity dan satu variabel terikat yaitu *Turnover Intention*. Variabel Intervening yang mempunyai dampak pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga dibatasi pada satu daerah yang ada di Sumatera Utara yaitu Jl. AR. Hakim Medan.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai menurut permasalahan diatas, yakni:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan ?
- b. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan ?
- c. Apakah kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menjabarkan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan
- b. Untuk mengidentifikasi dan menjabarkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan
- c. Untuk mengidentifikasi dan menjabarkan kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. BPRS Gebu Prima Medan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Pengetahuan dan pemahaman naik pada penelitian ini khususnya tentang SDM, khususnya kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*.

2. Bagi perusahaan

Akhir penelitian akan membantu organisasi mengelola Kepuasan Kerja *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan dengan lebih baik.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diandalkannya penelitian menjadi sumber referensi atau referensi tambahan untuk informasi serupa saat melakukan penelitian yang relevan dan untuk pengembangan lebih lanjut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN