

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk terus berkembang. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain, meskipun perusahaan memiliki teknologi yang canggih. Inti dari pengelolaan yang baik adalah manusia sendiri, dikarenakan manusia yang membuat tujuan dan menjalankan proses untuk mencapai targetnya (Sriwidodo et al., 2019). Sumber daya manusia yang unggul atau berkualitas akan menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mendapatkan sumber daya yang berkualitas membuat organisasi bisa menjaga sumber daya, organisasi harus membuat pegawai tetap bertahan pada organisasi dan tidak berpindah ke organisasi lain, sehingga organisasi dapat menghemat biaya untuk perekrutan pegawai diakibatkan berpindahnya pegawai lama. Salah satu pegawai ingin berpindah pekerjaan adalah mempunyai rasa cemas, kurang puas, stres yang berlebih membuat munculnya *turnover intention*.

Turnover intention adalah kesadaran pegawai dan keinginan yang disengaja untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Pendapat tersebut diperkuat oleh pandangan Heryanda (2019) bahwa salah satu langkah untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan mengurangi perpindahan pegawai melalui perhatian terhadap semua

faktor yang memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Hal tersebut menjadi salah satu bukti pentingnya menjaga pegawai yang berkualitas agar tidak pindah pekerjaan demi kesejahteraan organisasi dan pegawai lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* salah satunya *job insecurity*.

Job Insecurity Hidayat et al. (2023) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja adalah pandangan subjektif individu terhadap pentingnya berbagai aspek pekerjaan, relevansi pekerjaan secara keseluruhan, dan perasaan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang muncul. *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah salah satu hal yang menjadi pemikiran pegawai munculnya kecemasan yang mengakibatkan kinerja menurun serta adanya rasa ketidakpuasan mengakibatkan *turnover intention*.

Purwati (2021) menjelaskan bahwa *Job Insecurity*, sebagai pemicu stres, melibatkan rasa ketakutan, kehilangan peluang, dan kecemasan. Dampak stres tersebut dapat berwujud dalam masalah fisik seperti gangguan tidur dan hilangnya nafsu makan. Stres sendiri adalah pengalaman perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai ketika menghadapi pekerjaan mereka. Selain *job insecurity*, *reward* juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

Reward merupakan hak sebagian orang yang bisa menyelesaikan atau melampaui tugas yang diberikan sesuai target. *Reward* salah satu yang diinginkan semua orang yang bekerja, pegawai yang tidak menerima *reward* sesuai harapannya maka rasa ingin pindah kerja ke organisasi lain semakin besar potensinya, apalagi pegawai kontrak yang dimana pegawai merasa

pekerjaan yang dijalani tidak pasti dan *reward* yang diterima tidak sesuai harapan, hal tersebut membuat rasa ingin berpindah pekerjaan semakin tinggi. Arianto (2018) mengemukakan pendapat dari penelitiannya semua aspek *reward* atau kompensasi saling berhubungan yang signifikan. *Reward* bisa disimpulkan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja keras, lebih kreatif serta inovatif. Selain itu kurangnya penerapan *reward* terhadap pegawai dapat menimbulkan stres pada pegawai.

Stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai mengalami rasa yang tidak nyaman, risau akibat adanya faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut. Stres yang tinggi dapat mempengaruhi performa kinerja pegawai hal ini dapat mempengaruhi organisasi untuk berkembang, hal ini membuat aspek atau dampak yang mempengaruhi banyak hal seperti contoh produktivitas dalam organisasi itu sendiri. Junaidi et al. (2020) adanya pembuktian tentang mengenai pegawai yang stres mempunyai keinginan yang tinggi untuk pensiun dini.

Hal ini ditegaskan oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hasil penelitian Didiek Hermawan (2023) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian dari Marisa (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sama dengan yang dikatakan oleh

Hardianto (2019) bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang sosial, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang menjadi wewenang daerah yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Sosial Perempuan dan Perlindungan Anak memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta meningkatkan partisipasi aktif perempuan dalam pembangunan, meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak perempuan dan anak, peningkatan prakarsa dan peran aktif PSKS dalam pembangunan bidang sosial, serta meningkatkan sumber daya aparatur dan sarana prasarana pendukung Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dalam hal ini peneliti memilih objek penelitian terhadap Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek *turnover* pegawai yang cukup tinggi. Jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 78 pegawai yang terbagi menjadi 28 pegawai tetap (PNS) dan 50 pegawai kontrak. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel pada pegawai kontrak sebanyak 50 pegawai. Adapun jumlah *turnover* pegawai dalam 3 tahun terakhir di sajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pra Research

Tahun	2021	2022	2023
<i>Turnover</i>	4	7	13
Total Pegawai	70	63	50
Presentase	6,25%	11,6%	24,5%

Berdasarkan data di atas tingkat *turnover* pegawai pada tahun 2021 sebanyak 6,25%, tahun 2022 mengalami peningkatan 11,6%, tahun 2023 tingkat *turnover* terus meningkat hingga mencapai 24,5%. Apabila Tingkat *turnover* dalam setahun mencapai lebih dari 5% maka data masuk dalam kondisi tidak wajar. Namun apabila tingkat *turnover* kurang dari 5% maka masuk dalam kondisi wajar.

Tingkat *turnover* memiliki kaitan terhadap *intention* atau niat untuk keluar sehingga perlunya melakukan observasi agar mengetahui niat untuk pindah pekerjaan pada pegawai. Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara dari 10 orang pegawai bagian administrasi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mengalami tingginya tingkat *turnover intention* pada pegawainya. Munculnya stres pada pegawai yang membuat permasalahan pegawai ingin pindah ke pekerjaan lainnya, mengenai permasalahan yang ada membuat pegawai *turnover* karena pegawai merasa status pekerjaan mereka sebagai pegawai kontrak dan pegawai merasa gaji yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan sehingga mengakibatkan munculnya rasa ingin berpindah ke pekerjaan lain atau menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

Selain *turnover intention* ditemukan bahwa pegawai kontrak pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak mengalami *job insecurity*, dimana

dikarenakan status pekerjaannya sebagai pegawai kontrak pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek pegawai merasa terancam, cemas, dan kurangnya jaminan dari organisasi, pegawai tidak mendapatkan jaminan perpanjangan kontrak atau mendapatkan pekerjaan baru setelah masa kontrak selesai. Selain itu kecemasan pegawai tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada organisasi misalnya tidak tercapainya target yang diberikan oleh organisasi yang berdampak pada gaji pegawai dan bonus yang kurang. Hal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan sepuluh pegawai yang dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Beberapa pegawai juga memiliki keinginan keluar dari organisasi dikarenakan pegawai merasa tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja pegawai.

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kurangnya penerapan pada *reward* pegawai sehingga mereka merasa pekerjaan yang dilaksanakan sudah sesuai yang ditargetkan organisasi, pegawai juga melaksanakan tugasnya hingga *overtime* atau lembur akan tetapi gaji yang diberikan tetap sama oleh karena itu pegawai merasa insentif atau *reward* masih kurang dari organisasi. Pada umumnya *reward* diberikan organisasi untuk mempertahankan pegawainya. *Reward* yang diberikan organisasi saat ini masih belum optimal dikarenakan organisasi sekarang hanya memfokuskan

reward hanya untuk pegawai teladan, yang menjadikan pegawai tidak puas dengan pemberian *reward* yang tidak maksimal lalu menyebabkan kinerjanya menjadi rendah dan adanya indikasi untuk keluar dari organisasi yang menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Stres kerja atau beban pekerjaan yang berlebihan dan jam kerja pegawai melebihi batas atau *overtime* sehingga pegawai mengalami tekanan psikologis dan memiliki pikiran kerja melebihi batas akan tetapi *reward* yang diterima kurang oleh karena itu munculnya stres pada pegawai. Selain itu beban kerja yang berlebihan memberikan dampak pada pegawai seperti, banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, adanya tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai dengan jangka waktu tertentu hal tersebut memicu terjadinya stress kerja. Stres yang dirasakan tidak hanya sesaat namun juga sering terjadi karena berkaitan dengan desain pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. Seiring berjalannya waktu desain pekerjaan tidak mengalami perubahan yang membuat stress kerja tidak turut berkurang. Ketidaknyamanan dalam bekerja yang disebabkan oleh waktu kerja pegawai yang melebihi dari seharusnya memunculkan niat pegawainya untuk meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain.

Hal tersebut menimbulkan permasalahan pada organisasi dimana seharusnya pegawai fokus pada tugas yang dilaksanakan akan terganggu dengan adanya rasa untuk berpindah ke organisasi lainnya. Selain itu dari organisasi harus melihat pegawainya, apakah pegawai mengalami ketidaknyamanan, kurangnya *reward*, serta stres jangka panjang, sehingga

permasalahan yang ada perlu ditindaklanjuti demi keamanan organisasi dan kesejahteraan pada pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity*, *Reward* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *job insecurity*, *reward*, stres kerja, dan *turnover intention* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek?
5. Apakah *job insecurity*, *reward* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek?

6. Dari variabel *job insecurity*, *reward* dan stress kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Pada Anak Kabupaten Trenggalek ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan *job insecurity*, *reward*, stress kerja, dan *turnover intention* pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.
2. Mengetahui *job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.
3. Mengetahui *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.
4. Mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.
5. Mengetahui *job insecurity*, *reward* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.
6. Mengetahui antara *job insecurity*, *reward* dan stress kerja yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* di Dinas Sosail dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kabupaten Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta tambahan dalam memperoleh informasi bagi peneliti selanjutnya, mengenai penelitian pengaruh *job insecurity*, *reward* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, pemikiran, serta informasi yang bermanfaat dalam mempertahankan pegawai agar semangat dalam menjalani pekerjaan dan tidak ada keinginan pegawai untuk berpindah ke pekerjaan lain pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki batasan penelitian berupa penelitian ini hanya fokus pada *job insecurity*, *reward*, stres kerja, dan *turnover intention* yang ada pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Peneliti menggunakan pendapat Audina & Kusmayadi (2018) dalam menggunakan indikator *job insecurity*. Kemudian menggunakan pendapat Mahmudi (2013) dalam menyebutkan indikator *reward*. Menggunakan pendapat Robbins & Judge (2017) dalam menyebutkan indikator stress kerja. Serta menggunakan pendapat Dipboye (2018) dalam menyebutkan indikator *turnover intention*