

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Astra Motor Singaraja merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra International Tbk yang bekerja dalam bagian penyaluran dan penjualan retail transportasi yang ber ban dua merek Honda. Mulai dari tahun 1990 sampai tahun 2013, Sejak tahun 1990 hingga 2013, Honda Sales Operation ditakagorikam menjadi dealer sah kendaraan roda dua honda yang paling besar ada di Indonesia yang sudah banyak tersebar pada 21 Provinsi dengan banyak dealer resmi melebihi 160 dealer, 80 bengkel resmi serta banyaknya pos penjualan yang melebihi 100 toko. PT. Astra Internasional Tbk mempunyai jumlah pegawai yang melebihi 3.550 orang dengan hasil jualan selama sebulan tercapai 30.000 unit sehingga perusahaan ini menjadi penjualan terbesar dan satu-satunya di indonesia yang memproduksi sepeda motor merek Honda

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan ataupun kegiatan usaha untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan bagaimana suatu kegiatan usaha, organisasi, atau sebuah perusahaan dapat berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dalam kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan atau unit usaha harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara

efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Munhurrun et al., 2010).

Dalah hal ini, karyawan merupakan aset utama yang menjadi perancang dan dan pelaku setiap aktivitas perusahaan. Karyawan tidak bisa di anggap remeh dalam sebuah sistem perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover intention* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk di promosikan terbuka lebar. Karyawan akan bertahan di perusahaan atau organisasi yang memberikan kesempatan lebih besar dalam mengembangkan karirnya sedangkan tingkat *Turnover intension* akan meningkat jika kesempatan pengembangan karir di suatu perusahaan atau organisasi rendah. *Turnover intension* dapat di artikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk diberhentikan ataupun pengunduran diri. Menurut (Andini, 2006) *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Menurut (Sutanto dan Gunawan, 2003) banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. *Turnover* menjadi kendala yang harus di terima oleh semua organisasi, karena saat ini sulit mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Jehanzeb,2013).

*Turnover intension* dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, *Job insecurity* juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*. Dimana *Job insecurity* sendiri dianggap sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut (Greenhalgh dalam bukunya Barling,2008) *job insecurity* adalah suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* adalah pengalaman subyektif akan kehilangan pekerjaan dan berhubungan dengan perasaan tidak berdaya sebagai bagian dari pekerjaan ( Sverke,Setiawan,2008).

Menurut HRD Dealer Honda menjelaskan kepada penulis bahwa selama 3 bulan terakhir tahun 2022 perbulannya ada karyawan yang meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan. Karyawan yang meninggalkan organisasi karena keinginanya sendiri dikarenakan karyawan tersebut pindah tempat tinggal bersama keluarga dan telah mendapatkan pekerjaan baru sementara ada juga kinerja dari karyawan itu sendiri kurang memuaskan bagi pihak perusahaan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk karyawan bulan Mei-juli tahun 2022 pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Data Keluar – Masuk Karyawan Bagian Pemasaran Dealer Honda Di Jombang**

No	Dealer	Jumlah Sales	Karyawan keluar	%	Karyawan masuk	%
1	PT. Mitra Pinsthika Mustika	17	1	5.9	2	11.8
2	PT. Aries Putra Mandiri	18	2	11.1		0.0
3	PT. Surya Abadi Jombang	18	2	11.1		0.0
4	CV. Anyar Motor	20	4	20.0	1	5.0
5	UD. Anyar Makmur II	17	2	11.8	1	5.9
6	CV. Sumber Mitra Sejati	16	1	6.3		0.0
7	PT. Tunas Dwipa Matra	18	3	16.7	1	5.6
	Jumlah	124	15		5	

*Sumber : data diolah peneliti, 2022*

Berdasarkan informasi pada Tabel 1.1 nampak bahwa pada bulan mei – juli tahun 2022 turnover Karyawan Bagian Pemasaran Dealer Honda Di Jombang tergolong tinggi, yang mana persentase karyawan keluar antara 5,9 - 20%, lebih besar dari tingkat ambang batas yaitu 10% sebagaimana Ridlo (2012), menyatakan turnover tidak boleh lebih dari 10 persen per tahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut (Judge, 1995 dalam Freza Mahaztra Sandi, 2004) menyatakan salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (Turnover Intention) pada karyawan adalah pengaruh buruk bagi pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut karena konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (Job Insecurity). Karyawan mengalami rasa tidak aman (Job Insecure) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibat turnover cenderung meningkat, serta factor

usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah,2014).

Salah satu masalah *job insecurity* yang dialami oleh karyawan bagian pemasaran dealer Honda adalah kecemasan yang dialami karyawan tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya tidak tercapainya target yang dimana akan berdampak pada gaji dan bonus karyawan. Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil observasi yang kami lakukan dengan karyawan yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi dan dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya, gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat. Hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang mengakibatkan pada *job insecurity*.

Penelitian Marzuqi (2021) membuktikan bahwa secara positif *job insecurity* memengaruhi turnover intention karyawan. Penelitian Setiawan (2016) hasilnya membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention, berbeda dengan penelitian Wulanfitri (2020) yang hasilnya membuktikan bahwa Job insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

Selain Job Insecurity, menurut Susanto dan Gunawan (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention salah satunya kepuasan kerja (Job Satisfaction). Nadiri dan Tanova (2010) telah mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang positif dari individu untuk pekerjaan tertentu. Kepuasan di dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

Penelitian Nassrulloh (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap turnover intention dengan slope negative, penelitian Mandeno (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. berbeda dengan penelitian Wulanfitri (2020) yang hasilnya membuktikan bahwa Job Satisfaction tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Job Insecurity dan Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian pemasaran dealer Honda di Jombang

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apakah Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian pemasaran dealer Honda di Jombang?
2. Apakah Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian pemasaran dealer Honda di Jombang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Job insecurity terhadap *Turnover intention* karyawan bagian pemasaran dealer Honda di Jombang
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Job satisfaction karyawan bagian pemasaran dealer Honda di Jombang

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh lapisan yang berkepentingan, diantaranya adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan terkait dengan kesempatan pengembangan karir

pegawai dan dukungan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan bagian pemasaran pada dealer Honda di Jombang.

2. Bagi Pihak Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia.