

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran dan posisi strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berfungsi sebagai departemen produksi untuk mencapai tujuan organisasi. Yuli Triastuti Mengemukakan Sumber Daya Manusia berperan dalam melaksanakan rencana, melaksanakan proses, menerapkan sistem, dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus melakukan upaya untuk mendorong karyawannya agar bekerja lebih baik, dan hal ini harus dilakukan secara berkelanjutan. Jika departemen sumber daya manusia berfungsi dengan baik dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, maka dapat memberikan hasil kerja yang baik (2022).

Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Sebagai aset perusahaan, maka pengelolaan terhadap sumber daya manusia sudah seharusnya dilakukan secara baik dan serius agar dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman berada di perusahaan sehingga tidak membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

Menurut Susilowati bahwa yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya manusia adalah “Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompetensi dan Industrial yang harus di dukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif”. (2023)

Menurut Ardian dan Jaeleni “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi” (2021). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidak pastian kondisi tenaga kerja yang ada serta biaya pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang besar. Terjadinya *turnover*

intention biasanya dilatarbelakangi oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang diterima karyawan dianggap tidak sesuai dan beban kerja yang tinggi.

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X Bulan Januari – Mei 2024

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Perpanjang Kontrak	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	Persentase
Januari	46	5	17	24	52%
Februari	44	4	13	27	61%
Maret	43	0	0	43	0%
April	43	0	4	39	8%
Mei	39	4	9	26	66%
Juni	32	0	6	26	18%
Juli	26	0	5	23	19%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan data dalam tabel 1.1, tingkat *turnover* di Restoran Cepat Saji X pada periode Januari hingga Juli 2024 menunjukkan kondisi yang tidak stabil. Pada bulan Januari, terjadi *turnover* yang cukup tinggi, dengan jumlah karyawan berkurang dari 46 menjadi 23, menghasilkan persentase *turnover* sebesar 52%. Kondisi ini berlanjut pada bulan Mei, di mana persentase *turnover* mencapai 66%. Ketidakstabilan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan karyawan, kondisi kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya insentif untuk mempertahankan karyawan.

Sedangkan tingkat *turnover* di sektor restoran cepat saji dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di sektor ini mengalami fluktuasi. Meningkat menjadi 14.5% pada tahun 2023, dan hingga kuartal ketiga tahun 2024 tercatat sekitar 14.7%. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menurunkan tingkat *turnover*, faktor-faktor tertentu masih menyebabkan peningkatan *turnover* di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab *turnover* yang tinggi guna meningkatkan retensi karyawan dan stabilitas tenaga kerja.

Dari data tersebut menjadi salah satu bukti *turnover intention* selama tujuh bulan tersebut selalu terjadi yang mengakibatkan mengganggu jalannya aktivitas

kerja, sebab didalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisinya dan pekerjaan masing-masing sehingga ke kosongan terhadap suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan.

Data tersebut juga sejalan dengan penelitian Unsul Abrar, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Mitra Madura Dharma Abad. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dengan presentasi sebesar 35 % pada Januari – Mei 2024 di PT. Mitra Madura Dharma.

Sebagai menunjang data, Penulis melakukan pra-survey *Turnover Intention* yang dibagikan kepada 30 karyawan di Restoran Cepat Saji X. Pra-survey ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana persepsi atau pernyataan karyawan mengenai kecenderungan untuk keluar dari perusahaan dan juga mengetahui penyebab dari *turnover intention* yang terjadi di Restoran Cepat Saji X. Hasil pra-survey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Pra-Survey *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	S	TS
1	Saya berencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	80,6%	19,4%
2	Saya secara aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan lain	90,3%	9,7%
3	Saya selalu memantau informasi mengenai peluang pekerjaan baru	80,6%	19,4%
4	Saya sedang dalam proses seleksi pekerjaan di perusahaan – perusahaan lain	71%	29%
5	Saya berharap dapat berhenti bekerja di perusahaan ini dalam waktu dekat	80,6%	19,4%

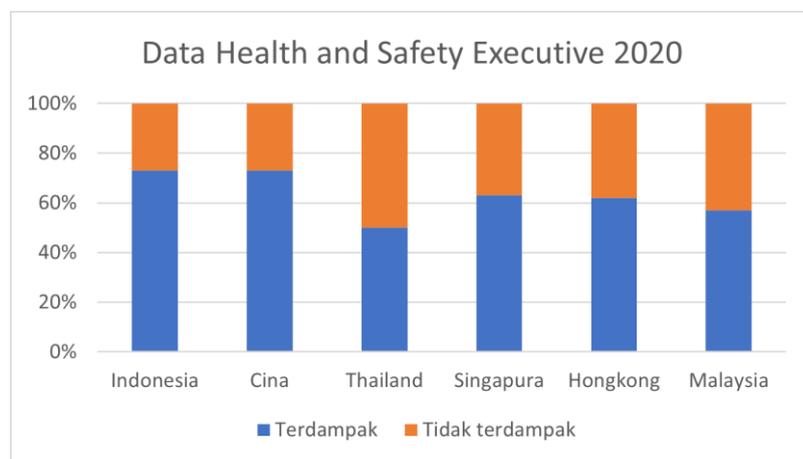
Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 dengan menggunakan indikator *turnover intention*, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan akan meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan pekerjaan yang lebih baik, baik dari segi gaji dan kenyamanan. Dapat diduga bahwa mayoritas karyawan saat ini masih bekerja, mereka juga sedang aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain, hal tersebut merupakan upaya karyawan agar dapat segera keluar dari perusahaan. Tingginya intensi untuk keluar ini dapat meningkatkan tingginya *turnover* perusahaan dimasa depan.

Adapun faktor stres kerja, dimana dengan stres kerja yang dapat

mengakibatkan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Selain faktor stres kerja dan *job insecurity* menjadi salah satu faktor penyebab *turnover* tinggi. Karena banyaknya karyawan keluar dari perusahaan mengakibatkan karyawan lain harus ikut mengerjakan pekerjaan lainnya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan beban kerja tinggi mengakibatkan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Ekawarna menyatakan bahwa “Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya” (2018). Salah satu gejala dari stres kerja adalah kebingungan, stres kerjaan dan ketakutan saat bekerja. Data dari Health and Safety Executive (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020. Ini ditunjukkan dengan gambar data stress kerja HSE yang dapat di lihat pada gambar 1.1 yang di dapatkan oleh penulis.



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Gambar 1.1
Data Stress Kerja HSE

Di wilayah Asia Pasifik, tren stres kerja melampaui rata-rata global yakni 48%. Berdasarkan hasil survey tingkat stres kerja di negara-negara seperti Malaysia 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Di Indonesia angka ini meningkat sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang

hanya sebesar 64%. Stres kerja merupakan masalah serius di Indonesia.

Sebagai penunjang kelengkapan data, penulis melakukan *pra survey* mengenai indikator stres kerja dan yang dilakukan pada karyawan Restoran Cepat Saji X. Teknik *pra survey* dilakukan pada 30 karyawan Restoran Cepat Saji X pada tahun 2024 dengan meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah hasil data *pra survey* yang dilakukan pada karyawan Restoran Cepat Saji X.

Sebagai penunjang data penulis melakukan *pra-survey* stres kerja yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji pada karyawan Restoran Cepat Saji X sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Pra-Survey Stres Kerja

NO	Pernyataan	S	TS
1	Saya merasa stres karena lingkungan kerja yang membuat saya tidak bisa melakukan pekerjaan saya	74,2%	25,8%
2	Saya merasa stress karena boikot kerja yang saya alami berpengaruh negatif terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik saya	74,2%	25,8%
3	Saya merasa stress karena tuntutan kerja yang di bebankan kepada karyawan.	87,1%	12,9%
4	Saya merasa menjadi cibiran di pekerjaan saya oleh rekan kerja	77,4%	22,6%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan hasil Pra-survei yang telah disebarkan 20 karyawan menyatakan stress kerja dengan segala tuntutan pekerjaan yang ada sedangkan 10 karyawan tidak berpengaruh terhadap tuntutan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan karyawan merasa terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang di emban oleh karyawan Restoran Cepat Saji X. Ini dapat disimpulkan dari hasil pra-survey yang menunjukan hasil tinggi sesuai dengan pernyataan.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan faktor-faktor penyebab stres kerja berdasarkan hasil pra-survei yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji pada karyawan Restoran Cepat Saji X sebagai berikut:

Tabel 1.4
Tabel Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor Stres Kerja	Jumlah Responden
Tekanan Pekerjaan	10 Orang
Konflik dengan Rekan Kerja	5 Orang
Beban Kerja yang Berlebihan	5 Orang
Masalah Kesehatan	5 Orang
Masalah Keuangan	5 Orang

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan Tabel 1.4, Hasil survei dari 30 responden, ditemukan bahwa stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor. Sebanyak 10 responden merasa tertekan karena tekanan pekerjaan, yang mencakup beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat. Selain itu, 10 responden lainnya mengalami stres akibat faktor internal keluarga, seperti masalah keluarga yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sementara itu, 10 responden lainnya merasa tertekan karena faktor lain, termasuk konflik dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, masalah kesehatan, dan masalah keuangan. Memahami faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola dan mengurangi stres kerja di perusahaan.

Faktor lain yang berdampak pada *Turnover Intention* Fenomena mengenai *job insecurity* dapat diartikan sebagai situasi yang memicu tingkat kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran akan dampak dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Greenhalgh, dkk mengemukakan bahwa “*Job Insecurity* yaitu sebagai kondisi dimana seseorang memiliki perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam sehingga membuatnya berpotensi kehilangan pekerjaannya di tempat bekerja” (2018). Berikut data *Job insecurity* yang dapat di lihat di table di bawah ini.

Tabel 1. 5
Data Karyawan Kontrak

Bulan	Karyawan Magang	Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Persentase
Januari	8	1	12.5%
Febuari	8	0	0%
Maret	7	0	0%
April	4	0	0%
Mei	3	1	33.3%
Juni	7	2	28,5%
Juli	3	1	33.3%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan kontrak kebanyakan tidak diperpanjang dan mengalami penurunan karyawan kontrak karena terjadinya isu yang beredar di masyarakat, sehingga resto mengalami banyak pengurangan karyawan karena fluktuatif pengunjung.

Job Insecurity adalah kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan namun gagal dalam memperoleh rasa aman sehingga mengalami gangguan psikologis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi ini seperti gaji, ketidakjelasan status karyawan, serta lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung (Hanafiah dalam Setiawan & Putra, 2016). Dalam hal ini, tidak jarang seorang karyawan merasa sudah nyaman dengan pekerjaannya, namun di sisi lain mereka merasa bahwa status dan kondisi pekerjaan yang tidak aman atau dalam kondisi terancam. Resting merupakan kondisi dimana seseorang tidak bekerja namun memiliki kondisi psikologis yang sehat.

Pada kondisi seperti ini, biasanya ditemukan pada orang-orang yang sebelumnya memiliki pekerjaan, namun mereka berhenti bekerja karena kondisi fisik yang sudah melemah. Orang yang termasuk kedalam kategori ini biasanya mereka yang sudah melewati masa pensiun. *Job satisfaction* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan dan memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kondisi ini merupakan kondisi yang sangat baik karena seseorang telah berada pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka. Untuk menunjang data penulis melakukan pra-survey yang dibagikan kepada 30 karyawan restoran cepat saji x.

Tabel 1. 6
Data Pra-Survey *Job insecurity*

No	Pernyataan	S	TS
1	Saya sering merasa takut akan kehilangan pekerjaan saya dalam situasi organisasi saat ini	74,2%	25,8%
2	Ketidakamanan kerja yang saya rasakan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis saya	83,9%	16,1%
3	Saya merasa tidak aman secara finansial karena ketidakpastian pekerjaan saya	83,9%	16,1%
4	Saya cemas bahwa kompensasi yang saya terima akan berkurang di masa depan	83,9%	16,1%
5	Saya merasa tidak yakin dapat mendapatkan pekerjaan lain yang setara jika saya harus keluar dari perusahaan	80,6%	19,4%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan tabel dapat diuraikan bahwa karyawan mengalami rasa cemas tentang masa depan perkerjaannya karena isu yang beredar di masyarakat, karyawan memiliki perasaan tidak aman secara finansial karena ketidakpastian pekerjaan hal tersebut karena adanya pengurangan masuk kerja dan pengurangan karyawan yang terjadi dan perasaan cemas bahwa kompensasi yang akan diterima akan berkurang di masa depan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas bahwa terdapat masalah pada perusahaan Restoran Cepat Saji X yaitu *turnover* setiap bulan yang terus meningkat dengan keinginan berbagai perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah terjadinya. Adapun fenomena yang terjadi di Restoran Cepat Saji X dimana tingkat *turnover* yang tinggi saat ini terletak stres kerja dan *job insecurity* dengan dugaan membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) dan (Unsul Abrar, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian mengenai *job insecurity* yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayadi (2018) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Pebrida Saputri, dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian mengenai *job insecurity* yang dilakukan oleh Muhammad Arya Rangga (2023)

menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian sebelumnya maka penulis melakukan penelitian lanjutan mengenai stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Minimnya penelitian di Sektor Restoran Cepat Saji, sebagian besar penelitian tentang stres kerja dan *job insecurity* difokuskan pada sektor restoran cepat saji, yang memiliki dinamika kerja yang berbeda, seperti pembagian kerja yang panjang, lingkungan kerja yang cepat berubah dan tekanan layanan pelanggan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terjadi di Restoran Cepat Saji X adalah tingkat *turnover* yang tinggi dalam kurun waktu terakhir dari Bulan Januari – Juli 2024 yang fluktuatif dan didominasi pada karyawan kontrak. Alasan dari *turnover* yang tinggi adalah karyawan kontrak kebanyakan tidak diperpanjang dan mengalami penurunan karyawan kontrak karena terjadinya isu yang beredar dimasyarakat, sehingga resto mengalami banyak pengurangan karyawan karena sepi pengunjung. Maka berkaitan dengan hal yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Restoran Cepat Saji X dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Cepat Saji X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
2. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
3. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?
4. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Stres Kerja, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Restoran Cepat Saji X.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian nantinya mampu sedikit membantu dan memberi manfaat. Adapun manfaat yang nantinya diinginkan akan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Jika di lihat dari segi manfaat teoritis penulis berharap dengan adanya hasil dari penelitian ini akan di jadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian mendatang, sehingga sebagai pandangan literatur bagi pembaca dan khalayak umum.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini nantinya bisa bermanfaat terhadap penelitian dalam mempraktikkan teori yang telah disebutkan sebelumnya dan berguna pula bagi pembaca dimana nantinya dapat dijadikan sebagai referensi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian ini pada Restoran Cepat Saji X yang berlokasi di Kota Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juni – September 2024.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																Tahun 2025											
		Bulan																Bulan											
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi																												
2.	Penentuan Judul																												
3.	Wawancara																												
4.	Pengumpulan Data Awal																												
5.	Penyusunan Bab I																												
6.	Pembuatan Kuesioner																												
7.	Pengumpulan Data Akhir																												
8.	Penyusunan Bab II																												
9.	Penyusunan Bab III																												
10.	Penyebaran Kuesioner																												
11.	Seminar Proposal																												
12.	Penyusunan Bab IV																												
13.	Pengolahan Data																												
14.	Penyusunan Bab V																												
15.	Sidang Skripsi																												
16.	Revisi																												

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).