

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan atas peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani dan John, 2018:2).

Era globalisasi ini menjadikan sumber daya manusia berperan sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan meningkatkan kemampuan perusahaan dari beberapa aspek seperti produktivitas, efektifitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan. Peran manajemen dalam mengelola seluruh kegiatan perusahaan harus selalu diterapkan dengan baik untuk sebuah proses memperoleh tujuan yang telah ditetapkan termasuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* organisasi karena manusia merupakan objek utama dalam manajemen termasuk manajemen sumber daya manusia. Manusia menjadi faktor penting dalam organisasi karena sangat terlibat dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi ini dengan pasar bebas yang sudah diterapkan di Indonesia membuat kinerja Sumber Daya Manusia yang baik sangat penting bagi keberlangsungan beroperasinya suatu perusahaan. Era globalisasi mendorong manajemen perusahaan yang baik dalam mengelola kegiatan perusahaannya dalam memperoleh laba termasuk menjalankan fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang canggih, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga pada kinerja sumber daya manusianya yang baik menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan objek utama dalam perekonomian yang menjalankan kegiatan perusahaan.

Perjalanan perusahaan mencapai tujuannya tentu saja perusahaan harus melihat permasalahan lain yang sering muncul yaitu mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. Kinerja sebuah organisasi tidak dapat dicapai hanya dari sisi internal saja namun telah terbukti pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang berperan menciptakan keberhasilan maupun kegagalannya. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui variabel yang berperan penting di dalamnya (Suryani dan John 2018:6). Keinginan berpindah tempat kerja (*turnover intention*) merupakan salah satu masalah yang di hadapi suatu perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Jika tingkat keinginan berpindah tempat kerja ini sangat tinggi, maka dapat di artikan bahwa perusahaan tersebut sedang mengalami masalah yang cukup berat dengan sumber daya manusianya.

Perkembangan ekonomi pada perusahaan industri jasa di Indonesia saat ini menjadi salah satu sektor usaha di Indonesia mengurangi angka pengangguran dengan berpotensi menyediakan lapangan kerja yang dapat mengurangi masalah kemiskinan di Indonesia termasuk dari sektor industri jasa konstruksi. Namun trend jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2022 di bandingkan tahun 2021. Menurut badan pusat statistik (BPS) jumlah perusahaan konstruksi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 197.030 unit, jumlah ini mengalami penurunan yaitu sebanyak 3,13% di bandingkan tahun 2021 yaitu dengan jumlah perusahaan konstruksi sebanyak 203.403 unit. Hal ini menjadi suatu fenomena yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan jasa konstruksi khususnya di kota Bandung karena kota Bandung merupakan ibukota provinsi Jawa Barat yang menjadi salah satu pusat industri dan perekonomian di daerah Jawa

Barat dengan pembangunan yang cukup tinggi yang menjadikan kota Bandung berpotensi tinggi memiliki banyak perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi.

Peneliti memilih perusahaan CV. Deyan Putra Utama yang berlokasi di Jl. Jati Indah II No. 15, Buah Batu, kota Bandung sebagai lokasi penelitian. Perusahaan CV. Deyan Putra Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor yang sudah menjalankan bisnisnya di kota Bandung dan beberapa kota di Jawa Barat sebagai target bisnisnya. Persaingan usaha dalam bidang jasa kontraktor menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor pelayanan jasa kontraktor adalah berusaha memberikan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam performa dari layanan yang ada. Perusahaan dituntut bekerja keras dengan menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk dapat diterima pasar dan menjaga kepercayaan pelanggan yang telah ada serta berusaha menarik minat pelanggan potensial baru agar pelanggan tidak meninggalkan pelaku usaha tersebut. Seiring berjalannya waktu persaingan industri yang melayani jasa kontraktor saat ini terbilang sangat pesat. Mengingat banyaknya perusahaan jasa kontraktor yang terus bermunculan dan terus mengembangkan serta memperbaiki manajemen pelayanannya khususnya meningkatkan kualitas SDM dari perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara agar tetap bertahan untuk menghadapi kompetitor yang lebih unggul, salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam berjalannya suatu usaha yang telah di jadikan tujuan dalam perencanaan tentu membutuhkan karyawan yang loyal dan berkompentensi sesuai yang di butuhkan oleh perusahaan tersebut. Berikut ini data pencapaian tender dalam kurun waktu 5 tahun terakhir CV. Deyan Putra Utama

kota Bandung. Berikut ini terdapat dapat pencapaian tender perusahaan dalam lima tahun terakhir yang disajikan pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Tender CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung

No	Tahun	Pencapaian Tender
1	2018	Rp. 60.000.000.000
2	2019	Rp. 36.000.000.000
3	2020	Rp. 15.000.000.000
4	2021	Rp. 10.000.000.000
5	2022	Rp. 7.000.000.000

Sumber : Data perusahaan

Berdasarkan data diatas terlihat dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat penurunan pencapaian tender dalam pemenangan tender kontraktor dalam 5 tahun terakhir secara terus-menerus yang cukup signifikan. Bahkan pencapaian tender proyek yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 7.000.000.000 sangat rendah dibandingkan pencapaian pada tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 60.000.000.000 yang di sebabkan oleh tingkat *turnover* karyawan yang terus meningkat. CV. Deyan Putra Utama harus mempunyai pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar tercipta sumber daya manusia yang professional salah satunya mengurangi adanya *turnover intention*.

Perputaran karyawan (*turnover*) adalah suatu kejadian dimana karyawan melakukan pengunduran diri dari pekerjaan dengan sukarela dari suatu organisasi. *Turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah besar bagi suatu organisasi karena dapat menimbulkan krisis sumber daya manusia yang kompeten dalam bekerja yang ke depannya akan menimbulkan banyak kekosongan posisi dalam bekerja sehingga mengganggu perusahaan dalam

beroperasi untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Menurut Ardan dan Jaelani (2021:3) *Turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover intention* karyawan di suatu perusahaan juga dapat dilihat dari beberapa indikator yang ditimbulkan, yaitu : absensi yang meninggi dari karyawan, tingkat kemalasan karyawan dalam bekerja, tingginya pelanggaran tata tertib perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, keberanian karyawan melakukan protes terhadap atasan, perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

Cara mengetahui bagaimana kondisi *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama maka peneliti melakukan wawancara terhadap bagian manajer SDM di CV. Deyan Putra Utama. Berikut ini merupakan data hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap bagian manajer SDM CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung yang mengenai *turnover intention* karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung dalam kurun waktu dari tahun 2018 – 2022 dalam tabel 1.2 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Turnover Cv. Deyan Putra Utama Tahun 2018 - 2022

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir
2018	50	2	3	49
2019	49	2	4	47
2020	47	4	5	46
2021	46	5	6	45
2022	45	2	7	40

Sumber data : data bagian SDM CV. Deyan Putra Utama

Berdasarkan data dalam tabel 1.2 diatas tingkat *Turnover* yang terjadi pada perusahaan CV. Deyan Putra Utama pada tahun 2018 - 2022 kondisi yang

fluktuatif. Bahkan, pada tahun 2022 menunjukkan kondisi *Turnover* yang cukup tinggi dan menjadi tahun terbanyak terjadinya *turnover* yaitu sebanyak 7 karyawan. Walaupun besarnya kondisi *Turnover* pertahunnya belum mencapai setengah atau 50% dari populasi karyawan, namun fenomena ini cukup menarik perhatian peneliti dalam melakukan penelitian pada perusahaan CV. Deyan Putra Utama.

Kondisi yang telah terjadi ini didukung juga oleh hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan bagian manajer SDM perusahaan CV. Deyan Putra Utama yang telah mengatakan bahwa setiap tahunnya terdapat cukup besar karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, untuk dapat mengetahui alasan apa saja yang dirasakan dapat dianggap sebagai alasan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengaruh *turnover intention* pada perusahaan peneliti telah melakukan pra survey terlebih dahulu. Berikut ini merupakan hasil prasurey mengenai *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung cara menyebarkan koesioner pada karyawan yang berjumlah 30 orang seperti yang terlihat pada table 1.3 dibawah menunjukkan hasil kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1.3
Prasurey mengenai kondisi *turnover intention* karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Pikiran - pikiran untuk berhenti bekerja	Saya mulai berfikir untuk berhenti bekerja di perusahaan di tempat saya bekerja	8	20	2	0	0	126	4,20
2	Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	13	14	3	0	0	130	4,33

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik	10	11	7	2	0	119	3,97
skor rata-rata									4,17

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas mengenai *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan berada pada posisi yang tinggi hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata dari seluruh dimensi sebesar 4,17, dengan dimensi keinginan meninggalkan pekerjaan saat ini memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,33, pikiran-pikiran untuk berhenti kerja dengan skor rata-rata 4,20 dan dimensi keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan skor rata-rata sebesar 3,97. Hal ini membuktikan bahwa *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung berada pada kondisi yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai prasurvey *turnover intention* karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung yang tinggi. Berikut ini faktor yang dirasakan dapat mempengaruhi *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama dengan cara menyebarkan koesioner pada karyawan yang berjumlah 30 orang seperti yang terlihat pada table 1.4 dibawah :

Tabel 1.4
Hasil kuesioner pra survey tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi *Turnover Intention*

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Job insecurity</i>	Ancaman terhadap arti penting aspek kerja	8	20	2	0	0	126	4.20

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Kemungkinan perubahan negatif aspek pekerjaan	7	21	2	0	0	125	4.17
		Ketidak berdayaan	11	10	7	2	0	120	4.00
skor rata-rata <i>job insecurity</i>									4.12
2	Kepuasan kerja	Gaji yang rendah	7	10	9	4	0	110	3.67
		Pekerjaan yang berat	6	10	11	3	0	109	3.63
skor rata-rata kepuasan kerja									3.65
3	Komitmen organisasi	Indisipliner	5	10	10	5	0	105	3.50
		Loyalitas rendah	7	9	8	6	0	107	3.57
skor rata-rata komitmen organisasi									3.54
4	Stress kerja	Stress individu	7	20	3	0	0	124	4.13
		Stress lingkungan	10	10	5	5	0	115	3.83
		Stress organisasi	8	17	3	2	0	121	4.03
Skor rata-rata stress kerja									4.00
Total skor rata-rata seluruh variabel									3.84

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama menunjukkan bahwa faktor *job insecurity* dan stress kerja memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan faktor lainnya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* menjadi variabel tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,12 dan stress kerja menjadi variabel dengan skor rata-rata

terbesar kedua dengan skor rata-rata sebesar 4,00. Hal ini menjadi indikasi bahwa *job insecurity* dan stress kerja akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung. Untuk mewujudkan tujuan organisai optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti karyawan bagi suatu organisasi. . Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan salah satunya adalah terjadinya *job insecurity* yang sedang di alami pada karyawan yang akan mengakibatkan *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Iskandar dan Yuhasyah (2018:2) *Job insecurity* merupakan kondisi perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. *Job insecurity* memiliki pengaruh pada *turnover intention* karyawan jika dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawannya merasa tidak aman pada saat bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan akan mengalami ketidak fokusan saat bekerja di perusahaan dan justru akan mempengaruhi pekerjaan yang tidak sesuai dengan prospek kerja yang dikerjakan dengan baik. Sering kali seorang karyawan merasa dirinya tidak nyaman atau memiliki ketidakamanan dalam bekerja, justru akan membuat seorang karyawan terganggu pada kondisi psikologis yang dirasakan.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan cara untuk mengetahui kondisi awal hal apa saja yang menjadi penyebab *job insecurity* karyawan di CV. Deyan

Putra Utama kota Bandung, berdasarkan penilaian maka peneliti terlebih dahulu melakukan pra-survey mengenai *job insecurity* dengan menggunakan metode pengisian kuesioner kepada responden yang merupakan 30 orang karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung sebagai lokasi dalam penelitian ini dan terdapat data seperti pada tabel 1.5 berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya khawatir akan ancaman pada aspek pekerjaan	8	20	2	0	0	126	4.20
2	Saya merasa khawatir dengan posisi pekerjaan yang saya jalani sekarang	7	21	2	0	0	125	4.17
3	Saya merasa tidak memiliki keberdayaan jika perusahaan melakukan perubahan yang mengancam karir saya	11	10	7	2	0	120	4.00
skor rata-rata								4.12

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas mengenai hasil pra-survey *job insecurity* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung, dapat dilihat pada pernyataan nomor 1 yaitu kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,20 dan total rata-rata seluruh pernyataan yaitu 4,12 yang menunjukkan bahwa *job insecurity* di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung dalam kondisi yang tinggi. Dapat dilihat pula pada point nomor 2 yaitu dimana karyawan merasa posisinya saat ini terancam dengan rata rata skor 4,17.

Selain itu masih banyak karyawan yang berpikir bahwa ia tidak memiliki ketidakberdayaan jika perusahaan melakukan perubahan yang berakibat buruk bagi karirnya di perusahaan dengan skor rata-rata 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* di CV. Deyan Putra Utama kota Bandung tinggi.

Perusahaan CV. Deyan Putra Utama kota Bandung juga terdapat variabel stress kerja yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* di CV. Deyan Putra Utama kota Bandung. Stress kerja merupakan suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya yang menjadikan individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajiban. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut akan berakibat pada kondisi mental dan emosional yang akan mempengaruhi terjadinya dampak buruk bagi suatu pekerjaan yang terjadi di perusahaan, pekerjaan yang dikerjakan justru akan menghambat dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Jika stress kerja terus terjadi dan dialami seorang karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan kembali mengenai karyawan yang memiliki tingkat stress yang dialami, jangan dibiarkan tanpa ada penanganan khusus. Cara mengetahui kondisi awal hal yang menjadi penyebab terjadinya stress kerja pada karyawan di CV. Deyan Putra Utama, maka peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 orang responden yaitu karyawan di CV. Deyan Putra Utama seperti yang terlihat pada tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil kuesioner pra survey mengenai Stress Kerja

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa stress bekerja ketika masalah pribadi saya sudah tidak dapat saya atasi	7	20	3	0	0	124	4.13
2	saya stress ketika rekan dan lingkungan kerja kurang mendukung dalam bekerja	10	10	5	5	0	115	3.83
3	Saya merasa kurangnya Kerjasama dalam struktur organisasi perusahaan	8	17	3	2	0	121	4.03
skor rata-rata								4.00

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas mengenai stress kerja di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung dapat dilihat pada pernyataan nomor 1 yaitu karyawan merasa stress kerja jika masalah pribadi sudah tidak dapat di selesaikan sendiri atau melebihi batas kemampuan yaitu dengan rata-rata paling tinggi sebesar 4,13 dan total rata-rata semua pernyataan yaitu 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dirasakan karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung dalam kondisi yang tinggi berada pada posisi kedua setelah *job insecurity* sebagai variabel yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam prasurvey yang telah dilakukan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung dengan metode pengisian kuesioner dengan karyawannya sebagai responden, maka dapat dinyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi faktor-faktor lainnya seperti *job insecurity* dan stress kerja yang di rasakan oleh karyawan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI CV. DEYAN PUTRA UTAMA”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi adalah Batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan permasalahan penelitian yang dialami dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang diteliti, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pertanyaan – pertanyaan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity*
 - a. Karyawan merasa adanya ancaman pada aspek pekerjaan
 - b. Karyawan merasa bahwa posisi di tempat bekerja terancam.
 - c. Karyawan merasa tidak ada peluang untuk karir yang baik dalam perusahaan.
2. Stress Kerja
 - a. Kondisi stress kerja karyawan karena masalah pribadi yang tidak dapat diatasi

- b. Kondisi stress kerja karyawan karena kerja sama dalam organisasi yang buruk
- c. Kondisi stress kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung.

3. *Turnover Intention*

- a. Karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.
- b. Karyawan memiliki pemikiran untuk berhenti dari tempat kerja.
- c. Karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang ada di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung diantaranya:

1. Bagaimana *Job Insecurity* pada CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung.
2. Bagaimana Stress Kerja pada CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung.
3. Bagaimana *Turnover Intention* pada CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Job Insecurity* karyawan CV. Deyan Putra Utama
2. Stress kerja karyawan CV. Deyan Putra Utama
3. *Turnover Intention* karyawan CV. Deyan Putra Utama
4. Besarnya Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di CV. Deyan Putra Utama Kota Bandung Baik Secara Simultan Maupun Secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bermanfaat bagi yang membaca. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *Job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *turnover intention* pada karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menjadi suatu masukan dalam mengatasi *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain sebagai referensi untuk mengetahui mengenai *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention*.