

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Kaltim Post

Kaltim Post (PT. Duta Manuntung) adalah salah satu media lokal di bawah Jawa Post Grup. Kaltim Post bergerak di bidang surat kabar harian pagi dan menjadi yang pertama di Kalimantan Timur sejak 5 Januari 1988 dengan oplah mencapai 64.000 per hari. Kaltim Post memiliki basis pusat di Balikpapan dan cabang di Samarinda (Kaltim Post, 2020).

Kaltim Post awalnya bernama Manuntung dan merupakan perusahaan surat kabar stensilan yang diterbitkan bagian Humas Pemerintah Kota Balikpapan. Kemudian perusahaan surat kabar ini dikembangkan secara mandiri oleh pendirinya yaitu Dahlan Iskan. Pada tahun 1977 Manuntung berganti nama menjadi Kaltim Post. Ada 4 orang yang tercatat sebagai perintis yaitu Dahlan Iskan (CEO Jawa Post Grup), Syafruddin Yoes (Walikota Balikpapan) dan Djok Mentaya (Pendiri Banjarmasin Post). Dalam perjalanannya Dahlan Iskan melebur Kaltim Post dalam satu ikatan keluarga besar Jawa Post News Network (JPPN) yang secara total memiliki jaringan 80 surat kabar majalah dan 40 percetakan (Kaltim Post, 2020).

Saat ini Kaltim Post sudah memiliki banyak anak perusahaan seperti Samarinda Pos, Balikpapan Pos, Radar Banjarmasin, Radar Tarakan, Kalteng Post, Berau Post dan Radar Sampit yang bergerak di bidang media cetak. Tidak hanya itu, Kaltim Post juga merambah usaha ke bidang *broadcasting* melalui Balikpapan Televisi, Radio KPFM Samarinda, Radio KPFM Balikpapan dan Radio RTFM Balikpapan (Kaltim Post, 2020).

1.1.2 Visi Misi Kaltim Post

Visi

Kaltim Post telah mencanangkan visi yaitu “Menjadi media cetak terbaik yang memberikan pedoman informasi bagi masyarakat pembaca” (Kaltim Post, 2020).

Misi

Kaltim post memiliki misi yang diharapkan dapat mendukung terwujudnya visi perusahaan. Adapun misi yang Kaltim Post miliki adalah:

1. Memberikan informasi edukatif, komunikatif dan berkualitas.
2. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan terbaik.
3. Melakukan inovasi, pengembangan dan perbaikan yang berkesinambungan dengan mitra kerja.
4. Meningkatkan area pelayanan dan hubungan baik perusahaan dengan mitra kerja.
5. Mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia berdasar prinsip dan nilai luhur perusahaan.
6. Fokus terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja serta menjalankan proses operasional yang ramah lingkungan.

(Kaltim Post, 2020).

1.1.3 Logo Kaltim Post

Kaltim Post memiliki logo perusahaan yang selalu dipasang di laman *web* maupun koran. Logo Kaltim Post bertuliskan nama “Kaltim Post” dengan slogan nya yaitu “Harian Pagi Pertama dan Terbesar di Kalimantan Timur”.



HARIAN PAGI PERTAMA DAN TERBESAR DI KALIMANTAN TIMUR
KALTIM POST

Gambar 1.1 Logo Kaltim Post Samarinda

Sumber: Data Internal Kaltim Post, 2020

Logo ini bermakna sesuai dengan cita-cita Kaltim Post yaitu dengan menjadi media cetak pertama di Kalimantan Timur, Kaltim Post bisa selalu menjadi koran yang terbesar jangkauan pembacanya dan memiliki *readership* terbanyak. (Kaltim Post, 2020).

1.1.4 Stuktur Organisasi Kaltim Post Samarinda

Stuktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan pembagian aktivitas organisasi dengan bagian-bagian kerja. Kaltim Post Samarinda memiliki 54 pegawai dengan stuktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1.2 Stuktur Organisasi Kaltim Post Samarinda

Sumber: Data Internal Kaltim Post Samarinda, 2020

Berdasarkan stuktur organisasi diatas setiap bagian yang terdapat pada stuktur organisasi adalah direktur yang membawahi senior manajer, pimpinan redaksi yang membawahi divisi iklan, manajer iklan yang membawahi divisi iklan dan divisi HRGA, divisi keuangan dan divisi pemasaran.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Surat kabar merupakan salah satu sumber informasi yang paling digemari di Indonesia. Berdasarkan data Serikat Perusahaan Pers pada tahun 2002, jumlah penerbitan di Indonesia pernah mencatatkan angka 2.003 penerbitan. Namun, angka ini tidak bertahan terus menurun seiring tutupnya penerbitan di Indonesia. Tahun 2013 ada 1.254 penerbitan di Indonesia, angka ini turun menjadi 850 penerbitan di 2017. Maka rata-rata tiap tahun ada 80 penerbitan yang tutup atau 404 total penerbitan dalam lima tahun terakhir (Sufyan, 2017).

Ada beberapa masalah yang menjadi alasan menurunnya jumlah penerbitan surat kabar di Indonesia. Pertama, adanya disrupsi media cetak menjadi media *online*. Disrupsi ini menyebabkan adanya perubahan lingkungan yang menjadikan

tantangan bagaimana media cetak mampu bertahan (Karman, 2017). Menurut data konsultan bisnis PwC dalam *Perspective from the Global Entertainment and Media Outlook 2017* dalam Kristianto (2019) laju pertumbuhan surat kabar lima tahun kedepan adalah minus 8,3% dan merupakan yang terendah dibanding majalah, buku dan radio yang turun 3-6 %. Penurunan ini berbanding terbalik dengan pertumbuhan internet yang mencapai 0,5-6 persen (Kristianto, 2019). Selain permasalahan disrupti, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan surat kabar saat ini adalah permasalahan manajerial, dimana perusahaan surat kabar tidak mampu dalam mengelola sumber daya manusia (Prayogo, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi keberhasilan dari perusahaan (Prawitasari, 2016). Hal serupa juga diungkapkan oleh Lauren (2017) dimana keberhasilan organisasi sangat didominasi oleh karyawan yang memiliki bakat dan kreativitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang professional agar mendukung upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dengan baik akan membuat karyawan bisa mengikuti perubahan dalam bisnis dan terus mengerahkan kemampuan yang dimiliki. Apabila karyawan tidak mampu mengerahkan kemampuan yang dimiliki, maka ada keinginan karyawan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (Zakaria dan Astuty, 2017).

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan yang terjadi di perusahaan. *Turnover intention* adalah bentuk nyata dari keinginan karyawan yang membuat efisiensi perusahaan terganggu salah satunya terkait rekrutmen dan posisi vital karyawan yang susah digantikan oleh orang lain (Haholongan, 2018). Menurut Budiyono (2016) tingginya tingkat *turnover intention* membuat berbagai konsekuensi negatif pada sisi finansial perusahaan yang sudah terpakai untuk rekrutmen. Biaya pelatihan, pengawasan dan lembur yang sudah diberikan kepada karyawan juga menjadi sia-sia. Dengan *turnover intention* yang tinggi, membuat perusahaan kehilangan aset manusia yang sudah dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan.

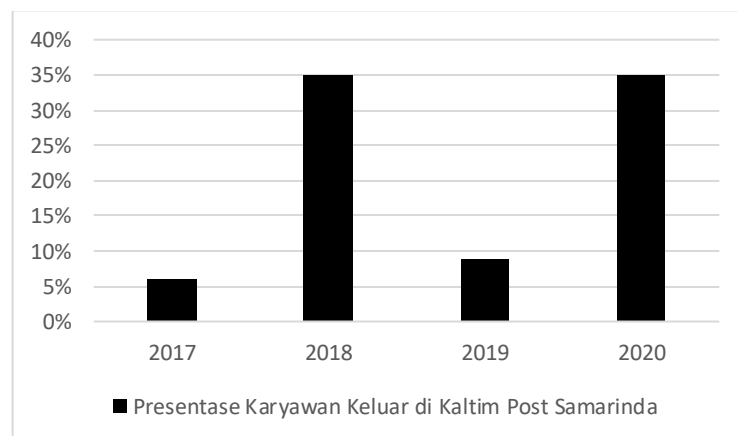
Turnover intention adalah salah satu permasalahan serius yang kerap terjadi (Prawitasari, 2016). Hal ini terjadi karena adanya karyawan yang meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Berikut adalah data *turnover* yang terjadi pada Kaltim Post Samarinda dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Kaltim Post Samarinda

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata	Karyawan Keluar	Presentase
1	2017	128	120	124	8	6%
2	2018	120	84	102	36	35%
3	2019	84	77	80.5	7	9%
4	2020 (s.d. Juni 2020)	77	54	65.5	23	35%

Sumber: Data Internal Kaltim Post Samarinda, 2020

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Kaltim Post Samarinda memiliki presentasenya yang fluktuatif. Pada tahun 2017-2018 terjadi kenaikan pada jumlah karyawan keluar dari 8 orang menjadi 36 orang, tingkat presentase juga mengalami kenaikan dari 6% menjadi 35%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 84 turun lagi sebanyak 7 orang, namun presentase turun menjadi 9% mengingat jumlah karyawan yang keluar tidak sebanyak dari tahun 2017-2018. Pada 2020 sampai bulan Juni, ada 23 karyawan lagi yang keluar sehingga presentase mengalami kenaikan lagi sebesar 35%.



Gambar 1.3 Presentase Karyawan Keluar di Kaltim Post Samarinda

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020.

Hal ini menunjukkan bahwa 2018 dan 2020 menjadi tahun dengan presentase *turnover intention* paling tinggi. Apabila dihitung rata-rata dari 2017-2020, setiap tahun nya ada 21,25% karyawan yang meninggalkan perusahaan. Menurut Gillies (1989) dalam Susilo dan Satrya (2019) presentase *turnover* dikatakan normal apabila mencapai 5-10% per tahun namun, apabila lebih dari 10% presentase jumlah karyawan *turnover intention* dikatakan tinggi. Hal ini menjadikan tingkat *turnover* karyawan Kaltim Post Samarinda perlu mendapatkan perhatian karena jumlah presentase yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Menurut Sandy (2019) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin rendah niat karyawan keluar dari perusahaan. Masfufah (2017) mengemukakan pengaruh faktor motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin baik motivasi kerja karyawan semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Putrianti *et al.* (2014) hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi.

Beberapa faktor lain juga menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian terdahulu stres kerja mengindikasikan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Arshadi dan Damiri, 2013). Menurut Leovani dan Inharjano (2020) dalam penelitiannya, faktor yang menyebabkan *turnover intention* adalah *job insecurity* dimana semakin tinggi perasaan *job insecurity* semakin tinggi pula keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Liu *et al* (2013) gaya kepemimpinan (*leadership*) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Putra dan Prihatsanti (2016) beban kerja juga salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dalam penelitiannya, Putra dan Prihatsanti (2016) menyatakan beban kerja memiliki sumbangan efektif terhadap *turnover intention*.

Menggunakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, penulis melakukan *pre-survey* untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Pre-survey* ini dilakukan kepada 20 orang karyawan

Kaltim Post Samarinda (10,8% dari jumlah karyawan). Hasil dari *pre-survey* mengungkapkan dua faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan stres kerja.

Job insecurity terkait dengan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan karena adanya perubahan lingkungan. Perubahan ini membuat karyawan merasakan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Karyawan merasa terancam dengan fitur pekerjaan yang mungkin hilang, karir yang tidak lancar, waktu kerja yang dikurangi atau bahkan hilangnya pekerjaan itu sendiri (Setiawan dan Putra, 2016). Menurut Arijanto *et al.* (2020) *job insecurity* merupakan keadaan psikologis individu yang terbentuk dari rasa kecemasan dan rasa takut terhadap ancaman yang terjadi pada pekerjaan mereka. Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena sikap karyawan yang merasa terancam pekerjaannya bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* oleh Leovani dan Inharjano (2020) pada perusahaan bank menunjukkan adanya pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karena hilangnya rasa keamanan karyawan membuat karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan yang baru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2019) yaitu *job insecurity* berpengaruh positif *turnover intention* dimana semakin tinggi perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Halimah *et al.* (2016) mendukung penelitian diatas dimana *job insecurity* merupakan cerminan ketidakberdayaan karyawan atas perubahan yang terjadi dan merupakan *predictor* dari *turnover intention* karyawan. Heryanda (2019) mengungkapkan bahwa *job insecurity* berperan sebagai *job guarantee* yang mengindikasikan apabila lingkungan kerja tidak aman maka akan ada peningkatan *turnover intention*. Gunalan dan Ceylan (2015) menggunakan indikator *qualitative* dan *quantitative job insecurity* menyatakan karyawan yang memiliki intensi untuk meninggalkan

pekerjaan nya adalah karyawan yang merasa akan kehilangan beberapa fitur dari pekerjaan mereka.

Hubungan lain antara *job insecurity* dan *turnover intention* juga diungkapkan Karina *et al.* (2018) dalam penelitiannya, dimana faktor peran, konflik dan keyakinan yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dari penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan peneliti menyimpulkan bahwa perasaan yang ditimbulkan dari faktor *job insecurity* baik itu kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan memberikan pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja merupakan ancaman yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Zahra *et al.* (2018) stres kerja muncul dalam situasi yang tidak menyenangkan bagi karyawan, situasi ini ditimbulkan oleh berbagai *stressor*. Stres kerja dikonsepsikan sebagai hasil *negative* dari lingkungan dan diri sendiri. Menurut Purba *et al.* (2019) stres kerja berasal dari tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan pada akhirnya timbul keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa perasaan tidak menyenangkan yang timbul dari stres kerja bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, disebutkan pula faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah stres kerja. Ahn dan Chaoyu (2019) menyebutkan di penelitian yang dilakukan bahwa stres kerja adalah sarana emosi yang menyebabkan peningkatan *turnover intention*. Dengan adanya emosi ini, karyawan jadi merasakan adanya tekanan emosi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dari berbagai aspek *stressor*. Haholongan (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja yang diukur dengan gejala individu dan gejala organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan Sewwandi dan Perere (2016) disebutkan bahwa faktor penentu dari stres kerja adalah ambiguitas peran, konflik peran dan tuntutan pekerjaan. Selanjutnya menurut Hakim *et al.* (2018) jika karyawan merasa stres, karyawan akan merasa memiliki beban ganda akibat stres berlebihan dan berakibat pada timbulnya perasaan ingin keluar.

Penelitian lainya menurut Budiyo (2016) stres kerja yang berlebihan dapat mengancam perasaan karyawan dan berimbas pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Saragih *et al.* (2020) stres kerja memiliki efek terhadap *turnover intention*, oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengelolaan terhadap stres kerja secara efektif. Pendapat serupa diungkapkan oleh Ferdian *et al.* (2020) dimana perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mengurangi *level* stres kerja pada karyawan agar terjadi penurunan jumlah *turnover*. Dari penelitian terdahulu yang membahas hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang timbul atas berbagai tuntutan dalam perusahaan dan perasaan ini bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kaltim Post Samarinda adalah perusahaan surat kabar yang mulai terdisrupsi dengan adanya teknologi baru. Hal ini menimbulkan adanya perubahan lingkungan dan perubahan fitur pekerjaan bagi karyawan. Berdasarkan data yang diberikan divisi HRGA Kaltim Post Samarinda, jumlah karyawan terus mengalami penurunan tiap tahunnya. Presentase *turnover* karyawan Kaltim Post Samarinda yang melebihi 10% ini perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena apabila *turnover* karyawan meningkat tiap tahunnya akan membuat Kaltim Post Samarinda harus terus beradaptasi dengan karyawan yang ada untuk meraih tujuan perusahaan. Kaltim Post Samarinda harus memperhatikan faktor apa yang melandasi karyawan keluar dari perusahaan.

Untuk mendukung fenomena yang sudah ada, penulis melakukan *preliminary study* untuk mengetahui faktor apa yang menjadi pengaruh *job insecurity* dan stres kerja pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Penulis melakukan *preliminary study* dengan menyebarkan kuesioner menggunakan dimenasi pengaruh *job insecurity* dan stres kerja kepada 10 orang karyawan Kaltim Post Samarinda. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari *preliminary study* yang sudah disebar.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuesioner Preliminary Study Variabel Job Insecurity

No.	Dimensi	Presentase	Keterangan
1	<i>Job Features</i>	58%	Cukup Tinggi
2	<i>Total Job</i>	52%	Cukup Tinggi
3	<i>Powerlessness</i>	70%	Tinggi
TOTAL		60%	Cukup Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 hasil *preliminary study* yang telah diolah, didapatkan hasil dari 10 orang responden karyawan Kaltim Post Samarinda. Presentase tertinggi adalah item *powerlessness* sebesar 70%. Item ini berisikan pertanyaan mengenai perasaan karyawan tentang ketidakberdayaan karyawan atas apa yang terjadi di perusahaan. Hal ini berarti karyawan Kaltim Post Samarinda merasa tidak berdaya atas apa yang terjadi di perusahaan, ini menjadikan dimensi *powerlessness* menjadi dimensi yang memiliki presentase tertinggi dibandingkan dimenasi lainnya. Selanjutnya adalah item *job features* memiliki presentase sebesar 62%. Item ini berisikan kemungkinan karyawan kehilangan fitur pekerjaan.

Presentase terendah adalah *total job*. Presentase *total job* memiliki presentase sebesar 58%. Item ini berisikan perasaan terancam karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya. Perhitungan keterangan pada tabel diatas adalah berdasarkan olahan penulis dari garis kontinum. Rentang nilai sangat tinggi adalah >84%-100%, rentang nilai tinggi adalah >68%-84%, rentang nilai cukup tinggi adalah >52%-68%, rentang nilai rendah adalah >36%-52%, dan rentang nilai sangat rendah adalah >20%-36%.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kuesioner Preliminary Study Variabel Stres Kerja

No.	Dimensi	Presentase	Keterangan
1	Individu Stressor	59%	Cukup Tinggi
2	Kelompok Stressor	55%	Cukup Tinggi
3	Organisasi Stressor	77%	Tinggi
4	Ekstraorganisasi Stressor	52%	Cukup Tinggi
TOTAL		61%	Cukup Tinggi

Sumber: Data yang telah diolah penulis, 2020

Melalui *preliminary study* yang sudah penulis lakukan, presentase stres kerja pada karyawan Kaltim Post Samarinda adalah sebesar 61%. Angka ini mengartikan tingkat stres kerja karyawan termasuk kategori tinggi. Dimensi dengan presentase tertinggi adalah dimensi Organisasi Stressor sebesar 77%, artinya tingkat stres tertinggi terdapat pada dimensi ini. Dimensi dengan presentase paling rendah adalah dimensi Ekstraorganisasi Stressor sebesar 52%, artinya tingkat stres terendah terdapat pada dimensi ini.

Dimensi Organisasi Stressor berisi dua item pertanyaan. Item 5 adalah tentang teknologi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan. Item ini mendapatkan presentase tinggi sebesar 74%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa bahwa teknologi yang diterapkan di perusahaan mempengaruhi pekerjaan mereka. Item 6 adalah tentang kepuasan terhadap gaji yang sudah diberikan. Item ini mendapatkan presentase sangat tinggi sebesar 80%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda belum merasa puas terhadap gaji yang sudah diberikan. Kesimpulannya adalah item tentang kepuasan terhadap gaji memiliki presentase paling tinggi dibanding item lainnya karena karyawan belum merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian kerja.

Dimensi Individu Stressor berisi dua item pertanyaan. Item 1 adalah tentang tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Item ini mendapatkan presentase yang cukup tinggi sebesar 60%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak. Item 2 adalah tentang waktu pengerjaan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Item ini mendapatkan presentase cukup tinggi sebesar 58%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup.

Dimensi Kelompok Stressor berisi dua item pertanyaan. Item 3 adalah tentang atasan yang menunjukkan sikap yang tidak konsisten. Item ini mendapatkan presentase tinggi sebesar 60%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa atasan di perusahaan tidak menunjukkan sikap konsisten yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Item 4 adalah tentang arahan yang diberikan oleh atasan. Item

ini mendapatkan presentase rendah sebesar 50%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa mendapatkan cukup arahan dari atasan mereka.

Dimensi terakhir adalah dimensi Ekstraorganisasi Stressor. Dimensi ini memiliki 2 item pertanyaan. Item 7 adalah tentang pengaruh urusan keluarga terhadap pekerjaan. Item ini mendapatkan presentase cukup tinggi sebesar 56%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa urusan keluarga turut mempengaruhi pekerjaan mereka. Item 8 adalah tentang kondisi lingkungan dari kualitas udara. Item ini mendapatkan presentase rendah sebesar 48%, artinya karyawan Kaltim Post Samarinda merasa kualitas udara tempat mereka tinggal sudah cukup baik.

Untuk mendukung fenomena yang ada, penulis melakukan wawancara dengan Koor. HRGA Kaltim Post Samarinda dan salah satu karyawan Kaltim Post Samarinda. Dari hasil wawancara dengan Koor. HRGA Kaltim Post Samarinda, didapatkan informasi bahwa sebagai HR yang mendengarkan keluhan dari para karyawan, keluhan yang paling sering diutarakan adalah keluhan tentang tekanan dan beban kerja karena banyak tantangan di lingkungan kerja yang harus dihadapi karyawan khususnya jurnalis. Adapun keluhan lain adalah keluhan tentang kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan. Koor. HRGA Kaltim Post Samarinda juga mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang secara tidak langsung khawatir tentang ambisi untuk dipromosikan. Selanjutnya, dari hasil wawancara ini juga didapatkan informasi bahwa beberapa karyawan pindah pekerjaan atas keinginan sendiri karena adanya peluang di tempat lain atau tidak merasa cocok dengan pekerjaan.

Dari wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan Kaltim Post Samarinda, didapatkan hasil bahwa narasumber merasakan kekhawatiran tentang masa depan dari perusahaan. Ada rasa kekhawatiran apakah perusahaan masih bisa memperkerjakan karyawan atau tidak. Narasumber terkadang merasakan bahwa sebagai wartawan harian tuntutan *deadline* yang diberikan untuk menghasilkan berita besar Narasumber juga merasakan kurangnya dukungan atasan dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Saat ini narasumber juga sedang

memikirkan dan mengevaluasi untuk pindah ke pekerjaan atau pindah ke media lain dengan tawaran dan peluang yang lebih besar.

Dari hasil wawancara yang sudah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa adanya perilaku karyawan Kaltim Post Samarinda yang memenuhi beberapa indikator stres kerja. Karyawan juga merasakan khawatir tentang keberlangsungan perusahaan dalam memperkerjakan karyawan. Solusi yang diambil karyawan terkait hal tersebut biasanya dengan berpindah pekerjaan atau berpindah perusahaan ke media lain. Hal ini mendukung penelitian karena adanya perasaan insecurity, stres dan perilaku turnover yang dilakukan karyawan.

Job insecurity dan stres kerja mempengaruhi terhadap *turnover intention*. Seorang karyawan yang merasakan tidak aman dan stres yang berlebihan pada pekerjaan mereka, akan berpikir untuk berhenti atau mencari pekerjain lain. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu tentang pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Adnyani (2018) menunjukkan *job insecurity* dan stres kerja memiliki hasil positif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain oleh Audina dan Kusmayadi (2018) mengemukakan adanya pengaruh positif signifikan *job insecurity* dan stres kerja dengan item tertinggi yaitu desakan waktu terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Desvarani dan Tamami (2019) juga menunjukkan hasil *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Rudiyanto (2018) menemukan bahwa hal yang berbeda yaitu meskipun stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* namun, *job insecurity* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, keinginan untuk *turnover* tidak ditentukan dari rasa ketidakamanan yang dirasakan karyawan. Faktor ini menjadi menarik untuk diteliti karena adanya perbedaan hasil dengan jurnal lainnya, dimana beberapa jurnal mengatakan *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* namun jurnal oleh Rudiyanto (2018) menunjukkan hasil tidak ada pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena, penelitian yang sudah dipaparkan, *preliminary study* dan wawancara yang sudah dilakukan diatas masih ditemukan beberapa

masalah yang masih harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu permasalahan terkait *job insecurity* karyawan tentang pekerjaan, indikasi merasakan stres dan *turnover intention* yang dilakukan karyawan Kaltim Post Samarinda. Perilaku ini apabila terus dibiarkan akan menjadi masalah bagi jalannya perusahaan oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan judul penelitian sebagai berikut. **“Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Kaltim Post Samarinda”**.

1.3 Perumusan Masalah

Salah satu masalah di perusahaan surat kabar adalah permasalahan manajerial terkait sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor keberhasilan organisasi harus membutuhkan pengelolaan yang professional agar membuat sumber daya manusia bisa mengikuti perubahan dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan ada *turnover intention*. Kaltim Post Samarinda sebagai perusahaan media cetak yang memiliki masalah dengan turnover karyawan harus mampu mengetahui faktor apa yang membuat *turnover* karyawan.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas dapat dirangkum permasalahan yang dihadapi Kaltim Post Samarinda adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Penulis kemudian melakukan identifikasi melalui penelitian terdahulu, *pre-survey*, *preliminary study* dan wawancara. Hasilnya ditemukan bahwa karyawan Kaltim Post Samarinda mengalami rasa *insecurity* terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka dan indikasi stres kerja. Maka penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Kaltim Post Samarinda”, maka dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana *job insecurity* pada karyawan Kaltim Post Samarinda?
2. Bagaimana stres kerja pada karyawan Kaltim Post Samarinda?

3. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda?
6. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui *job insecurity* pada karyawan Kaltim Post Samarinda.
2. Untuk mengetahui stres kerja pada karyawan Kaltim Post Samarinda.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kaltim Post Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, memberikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dan sebagai referensi dalam penelitian

selanjutnya yang berhubungan dengan *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kaltim Post Samarinda untuk pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi Kaltim Post Samarinda untuk menyelesaikan masalah terkait *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention*.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun secara sistematis sebagai berikut:

a. **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian

kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dan bagi Kaltim Post Samarinda sebagai objek penelitian.

Halaman ini sengaja dikosongkan