

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dewasa ini, dimana dunia semakin terasa sempit karena kemajuan teknologi, terutama di bidang informasi, komunikasi dan teknologi, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang semakin meningkat dan semakin berat. Saat ini kondisi perekonomian global masih berada pada fase yang penuh ketidakpastian, hal ini ditunjukkan oleh koreksi proyeksi pertumbuhan perekonomian dunia oleh lembaga-lembaga internasional. Melemahnya pertumbuhan ekonomi negara-negara maju dan berkembang, penurunan harga komoditas, serta perbedaan arah kebijakan moneter dan fiskal di berbagai kawasan memicu kondusifnya perkembangan perekonomian di dunia.

Perkembangan ekonomi di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi salah satunya di bidang sektor kepariwisataan. Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi besar untuk mendukung roda perekonomian negara. Berbagai lokasi wisata dengan beragam budaya yang melekat dapat ditemukan di sepanjang wilayah Bumi Pertiwi kian menarik perhatian pengunjung, baik wisatawan lokal maupun asing. Hal inilah yang menjadi kekuatan bagi pengembangan pariwisata di Indonesia hingga saat ini. Proses Kepariwisata masyarakat Indonesia makin cepat dengan berdirinya perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam. Perkembangan yang di alami tidak hanya peningkatan, tetapi juga terjadi penurunan. Sehingga dari tahun ke tahun Kepariwisata di Indonesia mengalami peningkatan dan penurunan. Dan kemajuan sebuah perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM)

yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. **perusahaan-perusahaan yang sukses mengelola SDM tidak hanya memberikan gaji yang layak bagi pekerja. Mereka paham bahwa kebutuhan pekerja tidak hanya berhubungan dengan masalah uang. Perusahaan juga memberikan rasa aman(sense of security), memberikan penghargaan akan jati diri, pengakuan sosial, dan pemberian peluang aktualisasi diri bagi pekerja.**

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan, diantaranya job insecurity dan stress kerja.

Job insecurity adalah keadaan rasa bingung dan merasa tidak aman .Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (perceived impermanence).

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

PT. Buana Alam Tirta (BAT) adalah Kebun Raya dan Kebun Binatang (KRKB) Gembira Loka yang saat ini dipopulerkan dengan nama Gembira Loka Zoo (GLZoo) merupakan kebun binatang terbesar di wilayah DIY dan Jawa Tengah. Kebun binatang ini terletak di kawasan timur kota Yogyakarta, tepatnya berlokasi di Jalan Kebun Raya No. 2 Yogyakarta. Sebagai sebuah destinasi pariwisata buatan, GLZoo tidak hanya sekedar menyediakan fasilitas rekreasi saja, tetapi juga menawarkan berbagai macam fasilitas edukasi yang menarik bagi wisatawan.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta”**.

## **1.2. Batasan masalah**

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
2. Penelitian dilakukan di PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara bersama – sama Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta?

### **1.4.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama – sama Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta

### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak Kerja  
Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama penelitian dan dapat menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.