

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya persaingan dunia kerja ini menyebabkan banyak instansi perkantoran sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi instansi perkantoran, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah instansi perkantoran bukan hanya merekrut SDM yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Iskandar, 2024).

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai perfoma terbaik, dan sumber daya

manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Ketika kedua hal tersebut berjalan dengan semaksimal mungkin, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat di optimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemens sumber daya manusia. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada diluar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (Yunus, 2022).

Turnover intention dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk

meninggaktkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh tidakpuas karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk meningkatkan diri pada organisasi. Perpindahan karyawan suatu fenomena yang terjadi di dalam sebuah bisnis yang dapat di artikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi juga turnover itu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lian menurut pilihannya sendiri (Adirinarso, 2023).

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel ada dalam organisasi. Menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara dua sebab, yaitu: sukarela dan tidak sukarela. Pertama suka rela (*voluntary turnover*) atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarea yang disebabkan oleh fator seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua tidak suka rela (*inovoluntary turnover*) atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Arrad & Tjahjadi, 2023).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja merupakan

suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stress (Nurung, 2021).

Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Surijadi & Musa, 2020).

Job insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan

tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. *Job insecurity* berkaitan dengan kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Christian Wiradendi Wolor, 2023).

PT. Lembah Karet merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *industry* karet remah (*Crumb Rubber*) yang berada di Jalan By Pass Km 22 Padang, Kelurahan Batipuh Panjang, Kecamatan Koto Tangah Padang. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan yang Keluar dan Masuk
Periode Januari-Desember 2023
PT. Lembah Karet

Bulan	Jumlah awal	Masuk	Keluar	Jumlah akhir
Januari	78	5	3	80
Februari	80	2	-	82
Maret	82	-	-	82
April	82	-	2	80
Mei	80	-	-	80
Juni	80	1	-	81
Juli	81	2	4	79
Agustus	79	-	4	75
September	75	-	1	74
Oktober	74	-	2	72
November	72	6	-	78
Desember	78	1	-	79

Sumber: PT. Lembah Karet

Dari table 1.1 bisa di lihat bahwa dampak *turnover intention* yaitu dari periode tahun 2023 Januari s/d Desember. Pada bulan januari jumlah awal 78 orang masuk 5 orang keluar 3 orang. Pada bulan februari jumlah awal 80 orang masuk 2 orang keluar 0 orang. Pada bulan maret jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan april jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan mei jumlah awal 80 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan juni jumlah awal 80 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Pada bulan juli jumlah awal 81 orang masuk 2 orang keluar 4 orang. Pada bulan agustus jumlah awal 79 orang masuk 0 orang keluar 4 orang. Pada bulan september jumlah awal 75 orang masuk 0 orang keluar 1 orang. Pada bulan oktober jumlah awal 74 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan november jumlah awal 72 orang masuk 6 orang keluar 0 orang. Pada bulan desember jumlah awal 78 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Berdasarkan data tersebut terlihat *turnover*

intention peningkatan disinyalir disebabkan oleh *job insecurity* dan beban kerja melalui stress kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hasna'ni & Setiani, 2022) menyatakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Adinda, 2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Iskandar, 2024) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Wanboko et al., 2023) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Arrad & Tjahjadi, 2023) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai diatas serta tidak konsistennya hasil penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul: **Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervenung pada PT. Lembah Karet.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* yang di terima oleh karyawan PT. Lembah Karet membuat ketidaknyaman karyawan.

2. Beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Lembah Karet membuat ketidaknyaman karyawan.
3. Beban kerja yang membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja pada PT. Lembah Karet.
4. Stress kerja yang membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja pada PT. Lembah Karet.
5. Kompensasi yang diperoleh karyawan belum mampu memberikan kepuasan dalam bekerja.
6. Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan masih rendah dilihat dari penilaian komitmen organisasi karyawan yang belum mencapai target.
7. Dengan bertambah banyaknya data-data pensiun dan dokumen-dokumen yang akan di urus membuat kepuasan kerja pada karyawan menurun
8. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru
9. Kurangnya kesadaran untuk menjadi bagian dari PT. Lembah Karet yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan.
10. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan PT. Lembah Karet tidak mampu mencapai kerja yang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *job insecurity* (X_1) dan beban kerja (X_2) sebagai variabel indenpenden, kemudian *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen dan stres kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Lembah Karet.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada PT. Lembah Karet?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Lembah Karet?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet?
6. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet melalui stres kerja?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet melalui stres kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada PT. Lembah Karet.
2. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Lembah Karet.
3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet.
4. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet.
5. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet.
6. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet melalui stres kerja.
7. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Lembah Karet melalui stres kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi PT. Lembah Karet

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Lembah Karet dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari instansi.