

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menjadi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan.

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah perusahaan pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada perusahaan hingga individu itu sendiri, dimana sebuah perusahaan dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia harus memenuhi kebutuhannya untuk tetap bisa melanjutkan hidup, dimana hal ini akan berkaitan dengan bagaimana cara manusia untuk terus dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari, dan tentunya seseorang memerlukan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok maupun tidak dalam kehidupannya. Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan

diharapkan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi perusahaan tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi perusahaan terhadap karyawannya.

Sebuah perusahaan diharapkan dapat memberikan suatu fasilitas dan kenyamanan pada karyawannya, agar tidak mengalami kebingungan serta beban dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan stres dan berujung pada kualitas kerjanya, sehingga timbulnya keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut. Selain itu dengan adanya support dan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mengurangi beban kerja dan stress kerja karyawan dalam bekerja.

Dalam setiap pekerjaan keamanan serta kenyamanan seseorang untuk bekerja menjadi, suatu hal yang sangat penting agar tidak menimbulkan beban kerja serta stres kerja yang membuat seseorang merasakan ketidaknyamanan kerja (*Job Insecurity*) yang akan mengakibatkan seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*).

Berikut data terminasi karyawan pada PT Semen Padang (2020-2023):

Tabel 1.1
Data Terminasi Karyawan Pada PT Semen Padang (2020-2023)

Terminasi	2020	2021	2022	2023
Wirausaha	5	9	11	3
Keluarga	4	0	3	1
Mendapat Pekerjaan Baru	2	0	4	3
Kondisi Kesehatan	1	1	1	0
Mendapat Peringatan	1	2	1	2
Mengundurkan Diri Karena...	1	0	0	0
Peluang Karir	0	1	0	0
Kesehatan	0	0	0	1
Total	14	13	20	10

(Sumber: PT. Semen Padang)

Berdasarkan dari data karyawan PT. Semen Padang pada tahun 2020 dapat dilihat ada 14 karyawan yang mengalami turnover. Pada tahun 2021 turnover karyawan PT Semen Padang mengalami penurunan sebanyak 1 orang. *Turnover* tertinggi berada pada tahun 2022 dengan tingkat turnover 20 orang dan pada tahun 2023 turnover karyawan semen padang mengalami penurunan sebanyak 10 orang. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat adanya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*.

Turnover Intention adalah yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh factor faktor tertentu (Astuti & Surya, 2020). Tarigan et al (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Deswarta & Mardiansah (2021), secara definisi *Turnover Intention* merupakan sebuah yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipicu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Berdasarkan hasil dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *turnover* pada PT.Semen Padang meningkat setiap tahunnya. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat *Job Insecurity*, beban kerja dan stres kerja karyawan turut berpengaruh pada perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan.

Job Insecurity menurut (Amin & Pancasasti, 2022) diartikan suatu kondisi yang terjadi pada psikologis karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang disebabkan kondisi lingkungannya yang berubah-ubah,

kerena banyaknya jenis pekerjaan yang sementara dan kontrak. Dalam hal ini, tidak jarang seseorang yang sudah nyaman dalam pekerjaannya namun merasa terancam dalam bekerja karena status pekerjaan yang sementara / kontrak menyebabkan timbulnya rasa tidak aman dan terancam selama bekerja. Sehingga dapat akan menimbulkan perasaan ketidakamanan dan ketidaknyamanan pada seorang karyawan yang mana akan mengakibatkan *Turnover Intention*. Sesuai dengan penelitian (Yuliani et al., 2021) dan (Ratnasari & Lestari, 2020) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mempunyai hubungan positif serta signifikan pada turnover intention karena jika tingkat *Job Insecurity* tinggi pada karyawan maka dapat mempengaruhi tingkat terjadinya *Turnover Intention*.

Menurut (Astuti & Tanjung, 2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan, kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton. Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kumpulan tugas-tugas yang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Workload). Beban kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Jika beban kerja terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi-reaksi emosional. Pengukuran beban kerja sebagai teknik mendapatkan

informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja(Widyasti et al., 2021). Beban kerja yang melebihi batas normal akan mengalami stress kerja pada fisik maupun psikisnya. Sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja, semangat bekerja, bahkan kebosanan terhadap pekerjaan yang sedang di kerjakan. Penelitian (Fitriani & Yusiana, 2020; Arifiani et al., 2019). (Ratnasari & Lestari, 2020) membuktikan jika beban_kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *Turnover Intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuannya maka akan terjadi stres kerja dan berakibat melakukan *Turnover Intention*.

Stres kerja adalah bentuk reaksi tubuh serta psikologis yang timbul saat bekerja namun tidak sinkron dengan keahlian pekerja sehingga menjadi problematikan umum yang didapatkan pada periode modernisasi (ILO, 2020). Sumber stres adalah kondisi dan harapan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik seseorang, waktu yang tersedia, atau kurangnya keterampilan. (Gulo & Pardede, 2019). Stres kerja dapat muncul karena adanya tekanan pekerjaan dimana target pekerjaan lebih banyak dari pada waktu yang diberikan. Sehingga dapat menimbulkan tekanan terhadap pekerjaan yang dimana dengan adanya tekanan tersebut dapat mempengaruhi emosi dan pikiran seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Mawadati & Saputra, 2020) menyatakan perihal paling memicu meningkatnya *Turnover Intention* adalah stress karena memiliki keterikatan positif, dimana semakin tinggi stress kerja akan di iringi dengan meningkatnya *Turnover Intention*.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, peneliti akan menguji mengenai ***"Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang"***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran karyawan mengatasi ketidakamanan kerja pada PT. Semen Padang.
2. Masih adanya rasa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja pada PT. Semen Padang.
3. Kurangnya kepedulian perusahaan pada PT. Semen Padang kepada karyawan yang mengalami beban kerja.
4. Kurangnya perhatian perusahaan pada PT. Semen Padang sehingga membuat karyawan mengalami *Job Insecurity*.
5. Kurangnya Fasilitas karyawan yang belum terpenuhi pada PT. Semen Padang.
6. Tidak semua karyawan PT. Semen Padang mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
7. Kurangnya penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan di dalam perusahaan pada PT. Semen Padang.
8. Ketidakpastian kerja yang tinggi menyebabkan banyak karyawan yang merasa tidak aman dalam posisi mereka bekerja

9. Kurangnya pengetahuan karyawan PT. Semen Padang dalam mengatasi stress kerja.
10. Kurangnya kesadaran karyawan PT. Semen Padang terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga mengalami *Turnover Intention*.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Job Insecurity* (X1), dan Beban Kerja (X2), sebagai variabel bebas terhadap *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Stres kerja pada PT. Semen Padang?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres kerja pada PT. Semen Padang?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Semen Padang?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Semen Padang?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* PT. Semen Padang?

6. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja pada PT. Semen Padang.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Semen Padang.
3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Semen Padang.
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Semen Padang.
5. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Semen Padang.
6. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang.
7. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan ilmu serta wawasan dan juga gelar sarjana S1 Manajemen Di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada unit *inventory* PT. Semen Padang yang berkaitan dengan *Job Insecurity* dan Beban Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.