

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi yang bersifat formal maupun nonformal, baik dalam organisasi yang menghasilkan *profit* maupun *nonprofit*, karena dengan adanya SDM semua organisasi dapat berjalan. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cukup dan mempunyai kemampuan baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Oleh sebab itu perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berampak pada perpindahan karyawan.

Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam kaitanya *turnover intention* . Stress kerja dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* .

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaundry, 2012). Ketika stress kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio *et al.*, 2015).

Menurut Effendi (2002) mengemukakan bahwa stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012). Syahronica dkk. (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stress kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *turnover*. Selain stress kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*

yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam berkerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Irwandy, 2007). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover* karyawan dalam perusahaan.

Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* adalah “ketidak berdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya di tengah situasikerja yang terancam” (Sverke, 2006)

Smithson dan Lewis, (2000) mengartikan *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). 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 karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Pembahasan tentang *turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpah atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Masalah klasik tersebut tidak terlepas dari seputar pengunduran diri, pindah ke perusahaan lain, pemberhentian atau kematian karyawan. Keluarnya karyawan dikarenakan pemberhentian karyawan yang disebabkan ketidak efektifan karyawan itu sendiri merupakan suatu hal yang positif bagi perusahaan.

Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover* ternyata juga merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana istilah yang dikemukakan oleh Ridlo (2012) dalam bukunya serial paper manajemen yang diterbitkan PH Movement Publication: "Turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (voluntary) dan (non voluntary) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu". Staffebach (2008) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya.

PT Boma Bisma Indra (Persero) bergerak dalam bidang Industri Konversi Energi, Industri Permesinan, Sarana dan Prasarana Industri dan Agro Industri, Jasa dan Perdagangan, dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul: **"PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN *JOB***

INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

(Survei Pada PT. BOMA BISMA INDRA (Persero))”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Apakah stress kerja, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan

2. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan
3. Mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan
4. Mengetahui apakah stress kerja, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian yang akan dilakukan, manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kontribusi pemikiran untuk mengembangkan sumber daya manusia professional dalam perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan stress kerja, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai stress kerja, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Dan juga penulis berharap semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan lebih lanjut, khususnya yang menyangkut topic sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang berkaitan dengan stress kerja, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.