

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini persaingan dunia bisnis antar perusahaan semakin kompetitif, sehingga banyak perusahaan terus mencoba berinovasi mengenai strategi yang akan dijalankan. Saat ini sumber daya manusia sudah menjadi aset yang paling berharga, agar seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai, maka sudah semestinya perusahaan dapat memelihara dan memperhatikan karyawannya dengan baik. Hal tersebut dilakukan agar pekerja yang memiliki kualifikasi dan potensi yang baik di perusahaan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki niat untuk mencari suatu pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki intensi *turnover* dapat dilihat dari beberapa indikasi diantaranya yaitu penurunan kinerja, rasa malas dalam bekerja, keberanian untuk melanggar peraturan perusahaan, dan keberanian untuk menentang perintah atau protes kepada atasan. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan *turnover intention*, yaitu *job insecurity* dan beban kerja.

Job insecurity merupakan perasaan tidak aman yang dialami karyawan karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diprediksi. Perasaan tidak aman biasanya muncul karena adanya pekerjaan dengan status pekerjaan kontrak dan *outsourcing* serta lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman dan kepuasan dalam bekerja, seperti diberhentikan sementara waktu atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Efek jangka pendek dari *job insecurity* seperti kepuasan, keikutsertaan kerja, keterikatan perusahaan, dan keyakinan terhadap pemimpin. Sedangkan efek jangka panjang yang timbul seperti kesehatan fisik, mental, dan performa kerja karyawan. Apabila

tingkat *job insecurity* pada karyawan tinggi, maka dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku. Setiap karyawan akan memiliki beban kerja yang berbeda disesuaikan dengan usia, jenjang pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor lainnya. Dalam menentukan beban kerja karyawan diperlukan analisis beban kerja. Analisis beban kerja dilakukan dengan mengidentifikasi antara jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Elnusa Tbk yang terletak di Jl Tb Simatupang Kav 1B Jakarta Selatan. PT Elnusa Tbk. (Elektronika Nusantara) merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang didirikan pada tanggal 25 Januari 1969 bergerak dalam bidang jasa energi di industri minyak dan gas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM (sumber daya manusia) dan karyawan pada PT Elnusa Tbk berhubungan dengan *turnover intention*, dimana menurut karyawan *turnover intention* bisa terjadi apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan semakin banyak dan melebihi batas kemampuan seseorang terlebih dengan waktu pengerjaannya yang tidak cukup dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, sehingga hal ini dapat memicu terjadinya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* dari perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi karyawan tidak hanya beban kerja saja, dengan adanya status kepegawaian sebagai karyawan kontrak dan *outsourcing* di PT Elnusa Tbk yang sering kali menimbulkan perasaan tidak aman (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan PT Elnusa Tbk sehingga menimbulkan persepsi bahwa hal - hal negatif yang mengancam pekerjaannya seperti bisa terkena PHK, hal ini menjadi suatu perhatian bagi perusahaan, dengan menjadi karyawan tetap

tentunya akan mengurangi kekhawatiran dan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan, sehingga karyawan merasa aman dan tidak berkeinginan untuk melakukan *turnover intention*.

Karena hal tersebut, perusahaan harus fokus dalam menerapkan sistem manajemen yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai, Beberapa perusahaan gagal memahami pentingnya analisis beban kerja dan *job insecurity* terhadap karyawan bahkan perusahaan berpeluang besar kehilangan karyawan yang berprestasi. Hal ini juga terjadi di PT Elnusa Tbk, dan bisa dilihat dari *turnover karyawan* yang cukup tinggi. Namun PT Elnusa Tbk terus mengevaluasi system manajemen untuk meminimalisir hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Elnusa Tbk”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Elnusa Tbk
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Elnusa Tbk
3. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Elnusa Tbk

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Elnusa Tbk

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Elnusa Tbk
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Elnusa Tbk

1.4 Manfaat / Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah ilmu msdm khususnya tentang pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.
- b. Sebagai bahan pertimbangan apabila ingin melakukan penelitian pada masalah yang sama.
- c. Sebagai bahan refrensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi informasi bagi PT Elnusa Tbk pada saat melakukan pengambilan keputusan saat proses menetapkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan mengenai pengaruh dari *job insecurity*, pengaruh dari beban kerja dan pengaruh dari *turnover intention* pada perusahaan.
- b. Menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam mengurangi *turnover intention* dan menentukan kebijakan yang tepat dengan pembahasan ini.