

BAB I

PENDAHULUAN

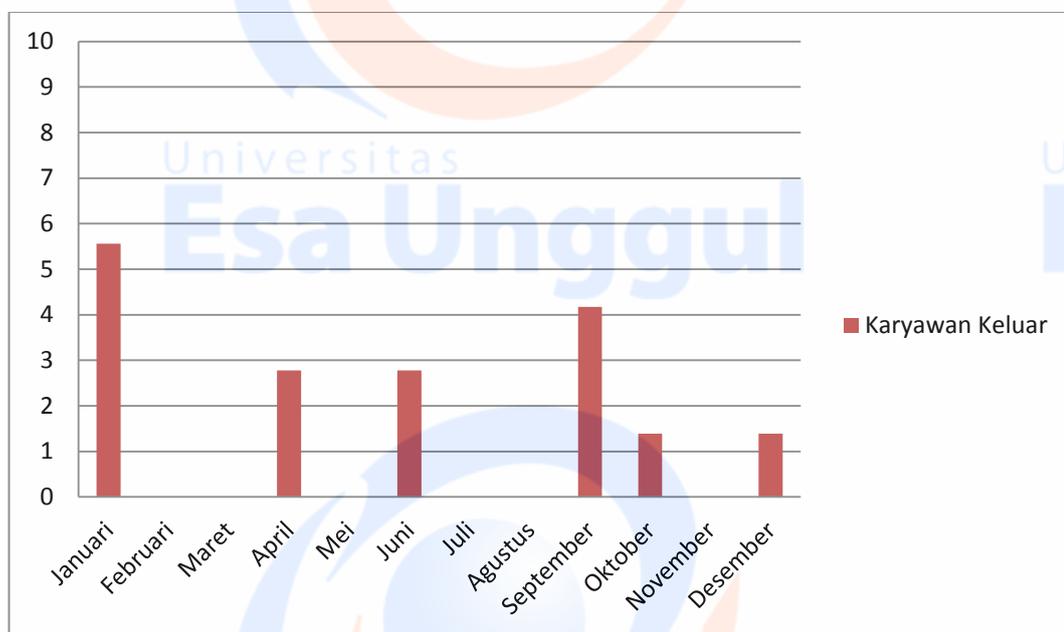
1. 1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi saat ini semakin canggih dalam pekerjaan SOR (*sludge oil recovery*) dalam hal pengolahan limbah. Mesin yang semakin canggih yang dapat menunjang pekerjaan lebih efektif dan efisien contohnya *Suction Pump System* yang memiliki daya isap dan dorong yang besar, mampu untuk menarik *liquid* dan mendorongnya kembali dengan tekanan tinggi, pompa ini digunakan untuk proses sirkulasi dan *oil transfer*. Namun dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, tenaga manusia pun semakin berkurang dibutuhkan dikarenakan dengan mesin lebih efisien dibandingkan tenaga manusia.

PT. LH berdiri pada tahun 1990 yang bergerak di bidang Kontraktor Migas. Perusahaan ini memiliki suatu permasalahan yang muncul dari sisi sumber daya manusianya dengan tingginya angka *turnover* karyawan. Permasalahan yang muncul diakibatkan oleh rasa ketidakamanan pekerjaan dan stres kerja yang dialami karyawan sehingga niat untuk keluar yang tinggi. Dalam bidang ini membutuhkan mesin dalam menunjang pekerjaan dan tidak sedikit juga membutuhkan tenaga manusia. Dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dari zaman ke zaman, yang berimbas ke pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, ada rasa ketidakamanan dalam bekerja dan stres dalam bekerja

bagi para karyawan lapangan di PT. LH. Ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan adalah di bidang SOR, dimana mesin lebih prioritas digunakan karena membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga di perusahaan ini lebih memilih menggunakan mesin dibandingkan tenaga manusia. Karyawan pun merasa tidak aman dan stres akan situasi yang dialaminya, karena dengan adanya mesin tersebut, maka tenaga manusia pun berkurang dibutuhkan dan karyawan dialihkan ke bagian pekerjaan yang lain yang bisa jadi tidak cocok dengan mereka ataupun di luar bidang mereka. Rasa ketidakamanan dan stres tersebut membuat karyawan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Data *turnover* di PT. LH pada tahun 2016 akan dijelaskan melalui gambar berikut ini :



Sumber : HRD PT. Lucky Horse, 2017

Gambar 1.1.

Data *Turnover* di PT. LH Tahun 2016 (dalam %)

Berdasarkan data diatas, dapat digambarkan di tahun 2016, tingkat *turnover* di PT. LH cukup tinggi. Dapat kita lihat bahwa tingkat *turnover* tertinggi ada di bulan januari 2016 yaitu 5,56%. Di bulan april sebesar 2,78%, bulan juni 2,78%, bulan september meningkat menjadi 4,17% dan di bulan oktober dan desember yang berkisar di 1,39%. Di sisa bulan yang lain tidak ada *turnover*.

Dalam penelitian ini dilakukan pra survei dalam bentuk wawancara terhadap 20 orang karyawan lapangan di PT. LH. Peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan mengenai *job insecurity* dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, serta niat untuk keluar karyawan di PT. LH. Dari 20 orang, diketahui ada 13 orang merasa tidak aman dalam pekerjaan dikarenakan karyawan khawatir akan merasa tergantikan dengan mesin, sehingga posisi mereka pun tidak nyaman. Dari 20 orang, diketahui ada 12 orang yang mengalami stres dalam pekerjaannya dikarenakan dengan adanya mesin, sehingga karyawan ditempatkan di bagian pekerjaan yang lain, dimana karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaan barunya. Dan terdapat 6 orang yang berniat untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan kondisi yang mereka alami yaitu ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan, karena dengan adanya mesin yang bisa menunjang pekerjaan lebih efektif dan efisien, sehingga karyawan mempunyai niatan untuk keluar dari pekerjaan dan stres kerja yang dialami karyawan karena mesin yang ada membuat mereka

dipindahkan ke bagian pekerjaan yang lain. Dimana situasi tersebut membuat mereka tidak nyaman dan berniat untuk keluar dari pekerjaan ini.

Selain *job insecurity* dan stres kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor pendukung dalam menentukan tinggi atau rendahnya *turnover intention* karyawan di PT. LH untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. LH.

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perkembangan teknologi yang semakin canggih, sehingga membuat karyawan khawatir dan merasa tidak aman dalam bekerja
2. Tingkat *turnover* yang tinggi pada Januari 2016, sehingga proses pekerjaan jadi terganggu dan terhambat.
3. Adanya pengalihan dari tenaga manusia ke mesin, sehingga *turnover* karyawan meningkat.

1. 3. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang diidentifikasi, maka yang menjadi fokus penelitian adalah pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover*

intention melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. LH di Dumai.

1. 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja di PT. LH ?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja di PT. LH ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* di PT. LH ?
4. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. LH ?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. LH ?
6. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja di PT. LH ?
7. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja di PT. LH ?

1. 5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja di PT. LH.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja di PT. LH.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* di PT. LH.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di PT. LH.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. LH.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja di PT. LH.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja di PT. LH.

1. 6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini dari beberapa pihak adalah sebagai berikut :

1. Untuk peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi bagi yang memerlukan informasi mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja.

2. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam mengatasi masalah *turnover* di PT. LH.

3. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja.