

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia dianggap sebagai investasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk dapat bersaing dan berkembang dengan baik. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin, demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi, tanpa adanya karyawan maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan terdapat hubungan antara manusia yang saling berinteraksi dan bekerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi pekerjaan di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi terselenggaranya pada kegiatan perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia relatif penting bagi perusahaan atau organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan atau organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia. Sebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, di era teknologi dan industri sekarang membuat perusahaan harus bisa menghadapi tantangan global yang lebih kompetitif tinggi agar mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya pada perusahaan. Salah satu perusahaan yang bersaing di industri global yaitu (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). Perusahaan BUMN yang baik tak hanya perusahaan yang punya catatan kinerja yang positif dan pencapaian semata, namun harus mampu bersaing dalam eksistensi di dunia industri global.

Terdapat lima perusahaan Badan Usaha Milik negara yang mengkhususkan kedalam perusahaan yang mampu mempertahankan sumber daya manusia bagi negara. BUMN sendiri mengelompokan sesuai dengan perusahaan-perusahaan yang berada dalam perusahaan yang mempertahankan perusahaan industri pertahanan dan keamanan bagi sebuah negara. Berikut daftar lima perusahaan BUMN yang masuk kedalam perusahaan industri pertahanan dan keamanan bagi negara pada tahun 2021 diantaranya dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1

## Daftar Perusahaan BUMN

Industri Pertahanan dan Keamanan Negara Tahun 2021

No.	Nama Perusahaan BUMN
1.	PT. Len Industri
2.	PT. Pindad
3.	PT. Pal Indonesia
4.	PT. Dahana
5.	PT. Dirgantara Indonesia

Sumber: <https://www.pal.co.id/2021>

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Dirgantara Indonesia menduduki peringkat ke 5 dari perusahaan BUMN lainnya, disini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Dirgantara Indonesia mampu bersaing dengan perusahaan industri pertahanan dan masuk kedalam kelompok lima perusahaan BUMN industri pertahanan dan keamanan negara. Jika dibandingkan dengan PT. Len Indonesia yang menduduki peringkat pertama sekaligus menjadi induk perusahaan pertahanan dan keamanan negara pada tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa adanya sumber daya manusia pada perusahaan PT. Dirgantara Indonesia masih dikatakan rendah dari perusahaan BUMN lainnya.

PT. Dirgantara Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang juga memberikan prospek yang baik bagi Negara, oleh sebab itu PT. Dirgantara Indonesia harus memiliki kualitas pekerja yang optimal agar kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien serta dapat memberikan prospek kerja yang lebih baik. Namun jika dibandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya, PT. Dirgantara Indonesia masih memiliki kinerja yang jauh di bawah perusahaan

BUMN lainnya jika dilihat dari keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan setiap tahunnya.

PT. Dirgantara Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pesawat terbang pertama dan satu-satunya di Indonesia di wilayah Asia Tenggara. PT. Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi beberapa pesawat terbang saja tetapi juga *helicopter*, senjata, dan menyediakan jasa untuk pemeliharaan (*Maintenance Service*) untuk mesin-mesin pesawat terbang dan mampu menguasai teknologi mutakhir untuk membuat dan merekonstruksi pesawat terbang berstandar internasional yang diakui bahkan diminati negara lain. PT. Dirgantara Indonesia menjadikan sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang yang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya. Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh PT. Dirgantara Indonesia ialah karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta meningkatkan eksistensinya dalam bekerja. Terdapat sumber daya manusia yang berkompeten akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan. Namun jika prospek kerja yang kurang baik terkadang menjadi salah satu penyebab terhambatnya suatu pekerjaan di sebuah perusahaan.

Maka penulis tertarik melakukan penelitian di Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia karena ingin mengetahui apa permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia yang ada pada PT. Dirgantara Indonesia sehingga mengalami rendahnya pendapatan perusahaan pada tahun 2021. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di PT. Dirgantara Indonesia yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* merupakan permasalahan yang

sering dihadapi oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dapat dilakukan dengan *turnover intention* yang rendah, karena akan terjadi masalah jika karyawan memutuskan untuk mengajukan *turnover* pada suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan mengalami permasalahan yang cukup tinggi juga dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

PT. Dirgantara Indonesia mengalami masalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadi bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah adanya tingkat *turnover* pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang keluar selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Data tersebut bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2

Data *Turnover* Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

PT. Dirgantara Indonesia Tahun 2017-2021

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b><i>Turnover rate</i></b>
2017	59	3	5,1 %
2018	58	4	6,8 %
2019	56	4	7,1 %
2020	55	5	9,1 %
2021	54	6	11,1 %

Sumber: Data *Turnover* PT. Dirgantara Indonesia

Berdasarkan data *turnover* pada Tabel 1.2, persentase tingkat *turnover* karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia mengalami peningkatan *turnover* setiap tahunnya. Pada rekapitulasi diatas menyatakan bahwa pada tahun 2017 sampai 2020 persentase yang ada pada *turnover rate* pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya dan masih dikatakan normal. Namun dapat dilihat kembali pada tahun 2021 memiliki persentase 11,1 %, artinya tingkat *turnover* pada tahun 2021 sangat tinggi dan sudah melebihi dari persentase normalnya *turnover*. Dengan kata lain tingkat *turnover* karyawan pada Divisi Pengembangan SDM tergolong masih cukup tinggi. Menurut Gillies dalam (Yuda & Ardana, 2017) *turnover* karyawan dikatakan normal jika berada pada 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi jika melebihi 10% pertahun. Hal ini justru harus diperhatikan kembali dimana sebuah perusahaan harus mengetahui rate yang sesuai dengan tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan, jika rate *turnover* pada perusahaan mengalami kenaikan setiap tahunnya maka akan sangat berdampak bagi keberlangsungan sebuah perusahaan.

Untuk mengetahui permasalahan *turnover intention* pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia, peneliti telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pra survei kepada 30 karyawan, yang menunjukkan hasil skor jawaban dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi *turnover intention* pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3

Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Variabel *Turnover Intention*

Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Saya kadang berpikir untuk meninggalkan perusahaan	2	7	8	12	1	93	3,1
2.	Saya kadang tertarik mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain	0	2	4	18	6	118	3,93
3.	Saya mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik	0	4	5	16	5	112	3,73
4.	Saya akan keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan lain yang memberikan kompensasi lebih besar	0	2	3	18	7	120	4,00
5.	Saya kadang berpikir untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	1	10	10	5	4	91	3,03
6.	Saya berpikir untuk resign karena merasa tidak sanggup bekerja saat ini	0	8	14	6	2	92	3,06
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,47</b>
Rata-rata=Nilai x F: Jumlah karyawan (30 orang)								
Skor Rata-rata= Jumlah Rata-rata: Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survei pada tabel 1.3 di atas, maka menunjukkan bahwa variabel *Turnover intention* mempunyai nilai skor rata-rata 3,47 yang menunjukkan kondisi tinggi, dimana masih banyak karyawan yang memutuskan ingin keluar. Pada keseluruhan pernyataan *turnover intention*, diantaranya pernyataan karyawan kadang berpikir untuk meninggalkan perusahaan, karyawan tertarik mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan, karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang lebih baik, karyawan juga akan

keluar dari perusahaan jika menemukan perusahaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar, dan yang terakhir karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Maka hal ini berarti banyaknya karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan jika menemukan perusahaan yang dirasa memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan yang sekarang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Sumber Daya Manusia, yang membenarkan bahwa karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia ini mengalami peningkatan *Turnover* karyawan pada setiap tahunnya. Menurut manajer SDM alasan terbesar karyawan keluar dari PT. Dirgantara Indonesia yaitu karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan karena telah menemukan perusahaan lain yang dirasa lebih baik dengan memberikan kompensasi yang lebih besar dari perusahaan yang sekarang.

Peneliti juga mewawancarai salah satu karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Karyawan seringkali bersembunyi dan mencari-cari informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik dari perusahaan saat ini. Hal ini dapat dikatakan sebagian besar karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia berkeinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik yang memberikan kompensasi lebih besar dari perusahaan yang sekarang.

Dalam hal ini untuk mengetahui pertimbangan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* semakin tinggi setiap tahunnya, maka peneliti merujuk

pada hasil penelitian dari beberapa para peneliti seperti, hasil penelitian Desi Karina, dkk (2018), mengatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh *job insecurity*. Selain itu penulis pun merujuk pada hasil penelitian selanjutnya dari Ni ketut & I Komang (2017), mengatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian selanjutnya dari I Dewa & I Wayan (2017), menyatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selanjutnya penulis merujuk pada hasil penelitian dari Agung Wahyu, dkk (2021), menyatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Dan merujuk pada hasil penelitian dari Komang Krisna (2019), menyatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Yang terakhir merujuk pada hasil penelitian dari Tomi & Nur (2021), menyatakan bahwa *turnover* dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dari semua peneliti ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat diduga mempengaruhi terjadinya *turnover* pada sebuah perusahaan.

Maka peneliti melakukan pra survei terhadap 6 variabel pengukuran yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti melakukan pra survei kepada 30 karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan dapat diduga mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Sebagai berikut data dibawah ini yang dapat diperoleh mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia:

Tabel 1. 4

Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi *Turnover Intention*  
Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia

No.	Variabel	Total Skor	Skor Rata-rata
1.	<i>Job Insecurity</i>	617	3,42
2.	Stres Kerja	414	3,43
3.	Lingkungan Kerja	805	4,47
4.	Komitmen Organisasi	663	3,68
5.	Kepuasan Kerja	679	3,77
6.	Kepemimpinan	709	3,93
Rata-rata= Nilai x F: Jumlah Karyawan (30 orang)			
Skor Rata-rata: Jumlah Pertanyaan			

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia yang mendapatkan nilai skor rata-rata tertinggi yaitu variabel *job insecurity* dan stres kerja. *Job insecurity* memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,42 dan stres kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,43 yang diduga apabila *job insecurity* dan stress kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Dibandingkan dengan skor rata-rata keseluruhan *job insecurity* dan stress kerja memiliki nilai skor terbesar yang menandakan bahwa dapat diduga *job insecurity* dan stress kerja dapat mempengaruhi terjadinya *turnover* pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei diatas salah satu faktor yang dapat diduga mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* dan stres kerja. *Job*

*insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, Smithson dan Lewis (2017). Jadi bisa dikatakan seseorang mengalami *job insecurity* jika ia mengalami ketidakpastian untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan bekerja di suatu perusahaan. Dikarenakan adanya suatu ancaman yang dirasakan atau merasa dirinya memiliki ketidaknyamanan atau ketidakamanan dalam bekerja, sehingga memustuskan untuk melanjutkan atau tidak dalam bekerja di perusahaan yang sedang dijalani.

*Job insecurity* memiliki pengaruh pada *turnover* karyawan jika dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawannya merasa tidak aman pada saat bekerja, merasa terancam jika melakukan pelanggaran di perusahaan maka akan berdampak buruk bagi prospek kerja karyawan yang dijalankan. Sering kali seorang karyawan merasa dirinya tidak nyaman atau memiliki ketidakamanan dalam bekerja, justru akan membuat seorang karyawan terganggu pada kondisi psikologis yang dirasakan. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan akan mengalami ketidak fokusan saat bekerja di perusahaan dan justru akan mempengaruhi pekerjaan yang tidak sesuai dengan prospek kerja yang dikerjakan dengan baik. Hal ini didukung oleh hasil pra survei yang telah diolah oleh peneliti pada karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Berikut adalah tabel mengenai hasil kuesioner pra survei dari variabel *Job Insecurity* karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5

Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Variabel *Job Insecurity*

Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Saya merasa terancam akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan jika saya melakukan kesalahan	1	2	11	12	4	106	3,53
2.	Saya merasa tidak akan dipromosikan jabatan dalam waktu dekat ini	0	5	8	16	1	103	3,43
3.	Saya merasa penghasilan yang diperoleh kurang sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang diberikan	0	6	9	11	4	103	3,43
4.	Saya merasa terancam akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	0	4	2	22	2	112	3,73
5.	Saya merasa terancam jika dipindahkan ke divisi lain atas prospek kerja yang kurang baik	0	5	8	12	5	107	3,56
6.	Saya merasa tidak nyaman pada lingkungan pekerjaan saat ini	4	6	10	10	0	86	2,87
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,42</b>
Rata-rata=Nilai x F: Jumlah karyawan (30 orang)								
Skor Rata-rata= Jumlah Rata-rata: Jumlah Pertanyaan								

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata sebesar 3,42. Dilihat dari pernyataan diatas ternyata masih ada beberapa karyawan merasa terancam akan kehilangan pekerjaannya jika ia melakukan kesalahan, merasa takut atas ancaman terhadap aspek dalam pekerjaan yang merasa tidak akan dipromosikan jabatan, merasa terancam jika dipindahkan ke divisi lain atas prospek

pekerjaan yang kurang baik, karyawan merasa penghasilan yang diperoleh kurang sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan, karyawan merasa terancam jika melakukan pelanggaran di perusahaan. Karyawan merasa ketidaknyamanan dalam bekerja pada saat kondisi pekerjaan saat ini. Tingginya tingkat *job insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia mengakibatkan perasaan tidak aman dalam bekerja dan dapat berdampak buruk terhadap prospek pekerjaan bagi karyawan di perusahaan.

Dari hasil kuesioner pra survei ini, peneliti melakukan wawancara bersama manajer Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *job insecurity* karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Bahwa manajer Sumber Daya Manusia membenarkan pernyataan diatas, bahwasanya seringkali karyawan juga merasa terancam apabila pekerjaan yang dilakukan selama ini tidak sesuai dengan prospek kerja yang kurang baik sehingga dapat dipindahkan ke divisi lain, hal ini tentu terjadi jika seorang karyawan mengalami pekerjaan yang tidak sesuai setiap tahunnya dan tidak adanya peningkatan progress dalam bekerja maka akan dipindahkan ke divisi lain atas prospek pekerjaan yang kurang baik. Selain itu karyawan juga merasa terancam tidak akan dipromosikan jabatan dalam waktu dekat ini karena prospek kerjanya yang kurang baik, terkadang karyawan juga merasa dirinya tidak nyaman pada pekerjaannya yang diberikan karena tidak sesuai dengan *jobdesk* yang ia kerjakan, tentunya hal tersebut membuat para karyawan terancam dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Namun sebagai seorang karyawan sudah seharusnya memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, agar tidak terjadinya hal yang berdampak buruk bagi suatu perusahaan.

Selain *job insecurity*, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Dirgantara Indonesia. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tenang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan Anwar P. Mangkunegara (2020).

Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut akan berakibat pada kondisi mental dan emosional yang akan mempengaruhi terjadinya dampak buruk bagi suatu pekerjaan yang terjadi di perusahaan, pekerjaan yang dikerjakan justru akan menghambat dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Dalam jangka pendek, jika stres kerja dibiarkan begitu saja tanpa adanya penanganan khusus dari pihak perusahaan maka karyawan akan merasa tertekan, tidak termotivasi dan justru frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak secara optimal dalam bekerja dan tidak fokus dalam bekerja yang sesuai dengan prospek kerja yang dikerjakan. Jika stress kerja terus terjadi dan dialami seorang karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan Kembali mengenai karyawan yang memiliki tingkat stress yang dialami, jangan dibiarkan tanpa ada penanganan khusus. Hal ini didukung oleh hasil pra survei yang telah diolah oleh peneliti. Berikut adalah tabel hasil kuesioner pra survei dari variabel stres kerja karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia:

Tabel 1. 6

Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Variabel Stres Kerja  
Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Saya merasa tegang karena ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan	2	7	8	12	1	93	3,1
2.	Saya merasa tegang karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sangat singkat	0	8	9	11	2	97	3,23
3.	Saya merasa tertekan karena perusahaan memberikan target kerja yang terlampau tinggi	0	6	5	12	7	110	3,6
4.	Saya merasa tertekan karena pendapat saya terkadang bertentangan dengan rekan kerja	0	2	8	14	6	114	3,8
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,43</b>
Rata-rata=Nilai x F: Jumlah karyawan (30 orang)								
Skor Rata-rata= Jumlah Rata-rata: Jumlah Pertanyaan								

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa stres kerja pada karyawan Divisi pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata sebesar 3,43. Setiap karyawan pasti memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Dilihat dari nilai rata-rata pernyataan diatas terjadinya stres kerja pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia yaitu dikarenakan karyawan merasa tegang karena ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan, adanya perbedaan pendapat sesama rekan kerja, tuntutan tugas yang diberikan oleh

perusahaan terkadang merasa tegang dengan desakan waktu yang singkat diberikan, karyawan merasa tertekan atas ketidakjelasan peran dalam bekerja, karyawan merasa stres karena *job description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisinya sehingga dapat mempengaruhi tingkat stres pada para karyawan.

Pada hasil kuesioner pra survei ini peneliti melakukan wawancara bersama manajer Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan stres kerja yang terjadi pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia. Manajer SDM membenarkan bahwa beberapa karyawan mengalami tingkat stres kerja karena merasa tertekan dalam pekerjaan yang diberikan dengan desakan waktu yang sangat singkat, karyawan merasa tidak mampu dan tidak bisa menggunakan waktunya secara efektif dan efisien, selain itu karyawan juga seringkali mengalami perbedaan pendapat antar sesama rekan kerja pun terjadi di perusahaan. Selain itu juga karyawan merasa tegang bila terjadi perubahan sistem yang terjadi di perusahaan.

Selain itu peneliti juga mewawancarai salah satu karyawan divisi pengembangan sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa karyawan merasa tertekan dengan target pekerjaan yang terlapau tinggi di perusahaan yang dimana karyawan masih kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan karena desakan waktu. Hal ini bisa menjadi faktor penyebab bagi karyawan dalam mengalami stres di perusahaan, jika stres kerja terus terjadi maka konsentrasi pada karyawan pun akan terganggu dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dikerjakan mengalami keterhambatan di perusahaan.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. DIRGANTARA INDONESIA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah hanya berdasarkan judul yang telah diambil yaitu pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. *Job Insecurity*
  - a. Adanya tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan yang dirasa akan kehilangan pekerjaan jika melakukan kesalahan.
  - b. Karyawan merasa tidak akan dipromosikan jabatan dalam waktu dekat.
  - c. Karyawan merasa terancam akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.

- d. Karyawan merasa adanya rasa ketidakamanan dalam melakukan pekerjaannya yang bisa dipindahkan ke divisi lain.
- e. Karyawan merasa ketidaknyamanan pada kondisi lingkungan pekerjaan saat ini

## 2. Stres Kerja

- a. Karyawan merasa tegang jika ada bentuk perubahan sistem di perusahaan.
- b. Masih banyak karyawan yang merasa kurang pandai dalam mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
- c. Masih terdapat beberapa karyawan memiliki hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja di dalam perusahaan.
- d. Karyawan merasa *job description* yang dikerjakan tidak sesuai dengan posisinya.

## 3. *Turnover Intention*

- a. Tingginya tingkat turnover karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Karyawan memiliki kecenderungan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan.
- c. Karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.
- d. Karyawan akan keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan memberikan kompensasi yang lebih besar.
- e. Karyawan akan keluar dari perusahaan dalam waktu dekat

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job Insecurity* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.
3. Bagaimana *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. *Job Insecurity* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.
2. Stres Kerja pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.
3. *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia.

4. Besarnya pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan peneliti berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention*. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik atau kenyataan yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dan memberikan kontribusi pengetahuan perusahaan dalam menambah referensi mengenai *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini berguna dan dapat bermanfaat sebagai informasi tambahan dan referensi yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* bagi para pembaca.