

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan infrastruktur jalan merupakan bagian penting perkembangan suatu negara untuk menghubungkan antar kota, provinsi ataupun daerah terpencil hal ini telah diatur berdasarkan UU 13 tahun 1980 tentang Jalan memahamkan bahwa Jalan sebagai bagian sistem transportasi nasional mempunyai peranan penting terutama dalam mendukung bidang ekonomi, sosial dan budaya serta lingkungan dan dikembangkan melalui pendekatan pengembangan wilayah agar tercapai keseimbangan dan pemerataan pembangunan antardaerah, membentuk dan memperkuat kesatuan nasional untuk memantapkan pertahanan dan keamanan nasional, serta membentuk struktur ruang dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan nasional. Maka dari itu perlu adanya perusahaan atau organisasi yang mengelola pembangunan infrastruktur jalan tersebut. Perusahaan yang mengelola infrastruktur jalan tersebut harus memiliki kapabilitas baik dari sisi sumber daya manusia atau hasil produksi yang dihasilkan perusahaan.

Setiap organisasi, perusahaan, negara tentunya pasti memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dimana sumber daya manusia ini untuk memikirkan, merencanakan, mengerjakan untuk mencapai tujuan dan rencana organisasinya. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan faktor dari keberhasilan rencana yang akan dijalankan suatu organisasi. Akan tetapi sumber daya manusia pula merupakan aspek yang sangat rumit untuk

dimengerti dikarenakan banyaknya potensi, pemikiran, sifat yang berbeda-beda sehingga perlu adanya sistem atau aturan untuk mengatur sumber daya manusia yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja untuk dapat menjalani sistem kerja perusahaan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk organisasi untuk dapat mengatur sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi baik secara pembagian tugas, tanggung jawab, hak, hukuman dan hal yang menyangkut tenaga kerja

Suatu perusahaan ataupun organisasi tentunya memiliki karyawan yang tidak selalu dalam kondisi baik secara jasmani maupun jiwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kondisi jasmani dan jiwa karyawan baik dari dalam perusahaan ataupun diluar perusahaan dan juga bisa berdampak baik ataupun buruk terhadap karyawan atau perusahaan di mana tempat karyawan bekerja.

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang dapat dialami pegawai yang dimana karyawan merasa tidak aman atas pekerjaan sekarang yang dipengaruhi oleh berbagai indikator dan apabila ketidakamanan kerja dialami oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terhadap perusahaan itu sendiri dan dampak dari yang dihasilkan dari ketidakamanan kerja salah satunya adalah keinginan berpindah karyawan yaitu keinginan berpindah untuk mencari pekerjaan lain, hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nashwall, De Witte, Sverke et al. (dalam Hellgren et. Al, 2006) menghasilkan temuan bahwa karyawan

dengan status kontrak lebih merasakan adanya ketidakamanan kerja (ketidakamanan kerja) dibandingkan dengan karyawan yang berstatus permanen. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan *outsourcing* mengalami beberapa bentuk ancaman, misalnya jalur karir yang tidak jelas dan terarah, mengalami perbedaan perlakuan kompensasi dan timbal balik antara karyawan internal dengan karyawan *outsourcing*, serta ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK (Paper Riset Manajemen, 2008). selain ketidakamanan kerja keadaan yang membuat karyawan untuk berpindah mencari pekerjaan lain yaitu stres kerja kondisi yang dimana karyawan merasa tertekan yang dipengaruhi oleh berbagai indikator dan berdampak terhadap kondisi psikis dan fisik seorang karyawan di tempat kerja dan apabila dibiarkan keinginan berpindah karyawan akan dialami perusahaan.

Penulis melakukan penelitian di perusahaan PT Hakaaston didirikan sebagai bagian dari rencana pengembangan usaha Utama Karya yang bergerak di bidang usaha aspal beton (*hot mix*), beton ready mix, jasa konstruksi, dan perdagangan. PT Hakaaston merupakan anak perusahaan Utama Karya yang bergerak dalam usaha penyediaan berbagai macam produk untuk keperluan pembangunan sarana jalan raya, bandara, jalan lingkungan, gedung parkir, dan lain-lain. Pada awalnya, Utama Karya memiliki beberapa pabrik pencampuran aspal (*Asphalt Mixing Plant/AMP*) yang kemudian pada tahun 2010, semua AMP milik Utama Karya dilebur dan digabungkan menjadi satu anak perusahaan tersendiri dengan nama PT Hakaaston. Sejalan dengan terus bertumbuhnya pasar infrastruktur di Indonesia, Hakaaston diberikan mandat untuk menjelajahi menembus pasar-pasar baru. Produk yang dihasilkan meliputi aspal beton, lapisan fondasi agregat kelas A dan

kelas B, batu pecah untuk campuran beton, serta perdagangan aspal. Perusahaan juga melayani jasa penghamparan dan pemadatan hot mix. Sementara itu lokasi unit-unit produksi memiliki AMP (*Asphalt Mixing Plant*), *Stone Crusher*, alat penghamparan, dan alat-alat laboratorium yang memadai. Lokasinya saat ini tersebar di Pulau Jawa, Sumatera dan Maluku.

BUMN PT Haakaston unit cabang Nagreg Jawa Barat yang bergerak di bidang infrastruktur. PT Hakaaston pada saat kondisi pandemi covid-19 banyak mengalami banyak masalah baik dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan kondisi pandemi ini mengakibatkan banyak karyawan mengalami ketidakamanan kerja *dan* stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak terhadap perusahaan masalah ini ditemukan ketika dilakukan wawancara dan pengisian kuesioner secara langsung yang dapat dilihat ditabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Suvery Awal Ketidakamanan Kerja

NO.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu terlibat sepenuhnya dalam keputusan yang di ambil perusahaan?	4	6
2.	Apakah Bapak/Ibu berkomitmen dengan perusahaan tempat bapak/ibu bekerja?	8	2
3.	Apakah bapak/ibu diberi kepercayaan oleh atasan di luar dari tugas atau wewenang yang bapak ibu miliki?	10	0

Sumber: Data Di Olah

Berdasarkan dengan hasil wawancara diatas, pada variabel ketidakamanan kerja, terdapat beberapa Beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya

karyawan kontrak sehingga mereka tidak terlibat dalam pengambilan keputusan dan sebagian karyawan mengeluhkan adanya sistem kontrak yang berdasarkan waktu dan pekerjaan artinya pekerja yang mendapat sistem kontrak harian mereka akan bekerja di satu waktu tertentu saja atau karyawan dengan sistem kontrak proyek yang hanya bekerja apabila ada proyek.

Tabel 1.2
Survey awal Stres Kerja

NO.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu mendapat beban kerja yang berlebih di luar tugas yang diberikan?	7	3
2.	Apakah Bapak/Ibu mendapat tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari luar perusahaan atau dari dalam perusahaan yang berdampak pada psikologis?	2	8
3.	Apakah bapak/ibu diberi imbalan sesuai atas apa yang telah dikerjakan?	7	3
4.	Apakah Bapak/Ibu diberi wewenang dan tugas sesuai jabatan?	8	2
5.	Apakah perubahan struktur organisasi berdampak terhadap pekerjaan bapak/ibu?	6	4

Sumber: Data di olah

Dari hasil tabel kuesioner awal diatas, pada variabel stres kerja, terlihat bahwa beberapa karyawan mengalami stres kerja dimulai yang pertama sebagian karyawan mengeluhkan beban kerja yang berlebih yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai merasakan stres kerja, kedua yang menyebabkan stres kerja, perubahan struktur organisasi juga yang dirasa terlalu sering dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan yang ketiga sebagian pegawai yang berada di bagian produksi merasa pekerjaannya beresiko terhadap keselamatan atau kesehatannya.

Tabel 1.3
Survey awal Keinginan berpindah karyawan

NO.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah Bapak/Ibu berniat untuk keluar dari pekerjaan bapak/ibu?	2	8
2.	Apakah Bapak/Ibu mencari-cari pekerjaan yang lebih baik dari sekarang?	6	4
3.	Apakah bapak/ibu mulai membandingkan perusahaan tempat bapak/ibu bekerja dengan perusahaan lain?	5	5

Sumber: Data di olah

Berdasarkan hasil wawancara awal diatas, pada variabel keinginan berpindah karyawan, terdapat beberapa karyawan ada yang berniat mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang dan membandingkan pekerjaannya dengan orang yang bekerja di perusahaan lain. Hal ini dikarenakan pendapatan yang di dapat karyawan dirasa kurang sehingga ada sebagian karyawan yang mencoba untuk mencari penghasilan di luar pekerjaan di mulai dari berbisnis atau mencari pekerjaan sampingan. Selain itu ada sebagian karyawan di bagian produksi yang berniat untuk mencari pekerjaan lain dikarenakan pegawai pada bagian produksi merasa pekerjaannya terlalu beresiko terhadap keselamatan dan kesehatan pegawai.

Dari hasil kuesioner yang penulis lakukan di PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg terlihat bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja diindikasikan berdampak pada keinginan berpindah karyawan oleh karena itu penulis membuat sebuah penelitian di perusahaan PT Haakaston di unit cabang Nagreg, Jawa Barat penulis membuat penelitian dengan judul **“KETIDAKAMANAN KERJA DAN**

STRES KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR PEKERJAAN PADA PT. HAKAASTON UNIT PRODUKSI AMP NAGREG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan indentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut.

- 1 Beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya karyawan kontrak sehingga mereka tidak terlibat dalam pengambilan keputusan maka dari itu ketidakamanan kerja semakin tinggi.
- 2 Sebagian karyawan mengeluhkan adanya sistem kontrak yang berdasarkan waktu dan pekerjaan artinya pekerja yang mendapat sistem kontrak harian mereka akan bekerja di satu waktu tertentu atau karyawan dengan sistem kontrak proyek yang hanya bekerja apabila ada proyek.
- 3 Beberapa karyawan mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan membuat timbulnya beban kerja yang berlebih sehingga karyawan mengalami stres kerja
- 4 Beberapa karyawan ada yang berniat untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana ketidakamanan kerja, stres kerja, dan keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg
2. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg
4. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan dampak ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan perusahaan di PT Hakaaston, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dalam rumusan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja, stres kerja, dan keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg
2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.
4. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Hakaaston Unit Produksi AMP Nagreg.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1. Mempermudah perusahaan untuk mengatasi apabila terjadi ketidakamanan kerja dan stres kerja.
2. Mempermudah karyawan mengatasi ketidakamanan kerja dan stres kerja.
3. Meringankan perusahaan dalam mencari solusi dari masalah keinginan berpindah karyawan .
4. Mempermudah karyawan atau perusahaan untuk mengambil keputusan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi atas ketidakamanan kerja dan stres kerja pengaruhnya terhadap keinginan berpindah karyawan di PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai ketidakamanan kerja dan stres kerja pengaruhnya terhadap keinginan berpindah karyawan .

2. Bagi perusahaan, dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas masalah yang dihadapi. Bagi kampus, dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hakaaston, Nagreg, Cicalengka Wetan, Bandung, Jawa Barat, 40395

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

Keterangan	April				Mei				Juni				July				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP	■	■																						
Analisis Data			■																					
Penyusunan UP				■	■	■																		
Bimbingan UP						■	■																	
Seminar UP								■																
Revisi UP									■	■	■	■												
Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
Sidang Akhir																						■		