

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

PT Smn Bangun Nusantara, adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelaksanaan konstruksi bangunan berbentuk Perseroan terbatas. PT Smn Bangun Nusantara (PT SBN) merupakan sebuah badan usaha yang telah memiliki pengalaman mengerjakan proyek nasional.

Perusahaan ini dapat mengerjakan proyek dengan sub klasifikasi: BG004 Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, BG009 Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan gedung lainnya, SI001 Jasa pelaksana untuk konstruksi saluran air, Dam, pelabuhan, dan prasarana sumber daya air (SDA) lainnya, SI003 Jasa pelaksana untuk konstruksi jalan, landas pacu bandara, rel kereta, dan jalan raya (kecuali jalan layang), Jasa konstruksi merupakan sebuah sektor yang memiliki peranan penting di Indonesia.

Pada saat ini, sektor konstruksi sudah berkembang pesat. PT SBN sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bagian pembangunan cenderung menggunakan tenaga kerja konstruksi yang tidak tetap. Dengan tidak adanya tenaga kerja yang tetap, timbullah berbagai permasalahan mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja yang digunakan perusahaan ini merupakan tenaga kerja kontrak, sehingga hubungan kerja jangka panjang sulit untuk diterapkan pada PT Smn Bangun Nusantara. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia yang produktif sebagai penggerak suatu institusi yang menjadi aset utama organisasi memiliki kemampuan untuk dilatih dan dikembangkan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang memiliki arti mengurus. Manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber lain dengan efektif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan khusus untuk mengelola tenaga kerja. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendorong kontribusi pegawai di perusahaan.

PT SBN merupakan perusahaan yang dikenal oleh banyak orang dan klien, sehingga PT SBN memperoleh banyak proyek baik dari swasta, pribadi, dan instansi pemerintah. Setiap tahun, dari hasil wawancara penulis dengan pemilik perusahaan, bapak Mustakim Aksa, S.T., Mt.T sebagai pemilik perusahaan tersebut mengatakan bahwa beliau tidak pernah kekurangan proyek pekerjaan.

Namun, perusahaan ini memiliki masalah terkait dengan tingkat *turnover* pegawai, sebagaimana dalam tabel 1.

Tabel 1. *Turnover* pegawai PT Smn Bangun Nusantara tahun 2019-2021

Tahun	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Turnover (%)
2019	130	16	23	123	18,18%
2020	130	11	16	114	13,12%
2021	130	20	12	118	9,68%
Rata-Rata Turnover	130			17	13,66%

Sumber: laporan PT Smn Bangun Nusantara, 2021

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa rata-rata turnover pada PT SBN masih cukup tinggi, yaitu sebesar 13,66%. Kenaikan *turnover* terjadi pada tahun 2019 mencapai 18,18% (23 orang). Selama 3 tahun berturut-turut, jumlah rata-rata pegawai yang keluar adalah sebanyak 17 orang (13,66%). Jumlah *turnover* tersebut berpengaruh terhadap kinerja PT SBN, dan penting untuk segera diatasi.

Dari wawancara dengan Mustakim Aksa sebagai pemilik perusahaan, diungkapkan bahwa kenaikan turnover yang dialami dalam 3 tahun terakhir telah menyebabkan perusahaan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan fungsi perusahaan. Hal yang sama juga telah disampaikan oleh Rudi Prayonto, manajer SDM yang mengeluhkan adanya kenaikan turnover.

Manajemen telah mengambil langkah untuk merekrut pegawai baru, namun turnover tetap terjadi. Asisten Manajer PT SBN pun telah mengungkapkan bahwa kenaikan Turnover PT SBN akan berdampak buruk terhadap pencapaian organisasi. Selain itu, rekrutmen pegawai baru akan menambah biaya personal perusahaan seperti pemberian alat kerja baru dan orientasi kerja bagi pegawai baru.

Dari pengamatan peneliti, beberapa pegawai tidak hanya melakukan pekerjaan utama mereka, namun juga melakukan pekerjaan yang bukan tugas mereka. Hal ini menyebabkan tidak efektifnya pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Hal ini diduga karena kurangnya jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan.

Terdapat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Intensitas *Turnover* Pegawai dan Penerapan *Outsourcing* Terhadap Kinerja Perusahaan PT XYZ yang dilakukan oleh (Napitupulu, 2021). Penelitian ini dilakukan secara deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan data hubungan antara intensitas turnover dengan kinerja dengan korelasi sebesar 0,500 (50%) dan dinyatakan bahwa intensitas turnover memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Sedangkan, hubungan antara intensitas turnover dengan penerapan outsourcing memiliki korelasi sebesar 0,773 dan dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut. Saran yang diberikan dalam penelitian ini pada PT XYZ berupa perlunya diperhatikan ketepatan dalam pemberian tugas, dan perlunya perhatian lebih mengenai kejujuran dalam kinerja pegawai.

Pada penelitian lainnya berjudul “The Influence of Career Growth and Job Insecurity on Turnover Intention of Outsourcing Workers in Port Services Field Companies” oleh Nugraha Edwin & Garin Muhammad (2019), menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan ketidaknyamanan kerja berpengaruh pada *turnover intention* pegawai *outsourcing*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jimmy Susilo & I Gusti Honor Satya (2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” dan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Saran yang diberikan pada penelitian ini berupa perusahaan perlu meningkatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan demi mengurangi tingkat *turnover* pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap *turnover* pada pegawai kontrak dengan metode kualitatif dan mengambil judul “Analisis *Turnover* Pegawai PT Smn Bangun Nusantara” dengan harapan penulis dapat memberikan masukan untuk mengurangi *turnover* perusahaan.

## **I.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui analisis *turnover* pegawai pada PT Smn Bangun Nusantara di Bekasi.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* pegawai pada PT Smn Bangun Nusantara di Bekasi.

## **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover* pegawai pada PT Smn Bangun Nusantara.

## **I.5 Manfaat Hasil Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sumber ilmu pengetahuan yang dapat menambah wawasan mengenai pengembangan keilmuan dalam ranah manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal *turnover* pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat, yaitu:

- a. Sebagai bahan acuan evaluasi PT Smn Bangun Nusantara Bekasi dalam menghadapi permasalahan mengenai *turnover* pegawai,
- b. Ikut serta memperkaya hasil penelitian kualitatif dan sebagai bahan referensi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang

berfokus pada ilmu bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.