

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat, membuat sebuah perusahaan harus semakin kompetitif dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen vital bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia itu sendiri adalah pelaksana utama aktivitas sebuah perusahaan (operasional dan manajerial) (Wiguna, 2018).

Sebuah perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Jumiyati et al., 2018).

Menurut (Badan Pusat Statistika dalam Analisis Mobilitas Tenaga kerja, 2018) Tingginya kecenderungan *turn over* pada kelompok umur produktif, dimana secara umum kecendrungan untuk pindah dari tempat kerja biasanya dilakukan orang-orang yang sedang dalam usia produktif. BPS juga menambahkan kecenderungan untuk pindah pekerjaan paling banyak terjadi pada kaum buruh/karyawan. Sebanyak 63,8 persen pekerja yang pernah pindah pekerjaan adalah mereka yang berstatus sebagai buruh/karyawan. Tentunya hal seperti ini dapat menimbulkan

dampak negatif terhadap perusahaan, seperti kemungkinan kehilangan sumber daya manusia yang berkompeten.

Salah satu sektor industri di Indonesia yang sedang berkembang adalah industri manufaktur, namun dalam industri tersebut masih sulit untuk bersaing dengan kompetitif. Kendala yang dihadapi pelaku industri manufaktur di Indonesia adalah sumber daya manusia, dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang belum bisa ditingkatkan dalam menghasilkan produk yang kompetitif (JawaPos.com, 2019).

Table 1.1

Distribusi Persentase Pekerja yang Pernah Pindah Pekerjaan menurut Kelompok Umur dan Lapangan Usaha Utama Sebelum Pindah Pekerjaan

Kelompok Umur	Lapangan usaha utama sebelum pindah pekerjaan		
	Pertanian	Manufaktur	Jasa-jasa
(1)	(2)	(3)	(4)
15 - 24	10,9	30,2	58,9
25 - 34	15,5	33,6	50,9
35 - 44	22,9	33,7	43,4
45 - 54	25,2	32,3	42,5
55+	37,8	25,1	37,1
Jumlah	22,4	30,9	46,5

Sumber: Badan Pusat Statistika (2018)

Berdasarkan *table* diatas, terlihat bahwa industri manufaktur adalah salah satu industri yang memiliki tingkat turnover tinggi dengan persentase sebesar 30,9 persen.

Dalam penelitian ini berfokus pada industri manufaktur yang bergerak di bidang *Automotive and Metal Part*. Dimana Indonesia sendiri merupakan negara yang

mengalami perkembangan yang baik pada industri tersebut. Menurut (Indonesia investments.com, 2017) Indonesia merupakan pasar otomotif terbesar di Asia Tenggara dan wilayah ASEAN, menguasai sekitar sepertiga dari total penjualan mobil tahunan di ASEAN, dengan konteks penjualan di wilayah ASEAN, sebesar 34% pangsa pasar.

Namun hal tidak didukung oleh SDM yang berkompeten, dalam *focus group discussion* yang diadakan pada GIIAS 2018 terdapat masalah pokok yang dihadapi SDM di Indonesia yaitu; Output pendidikan formal yang belum siap kerja, kualitas sdm indonesia yang tidak merata, kualitas tenaga kerja yang dicerminkan dari tingkat pendidikan masih kurang, trend penganggur terbuka bergeser dari angkatan kerja berpendidikan rendah menjadi angkatan kerja berpendidikan tinggi, belum semua industri merekrut sdmnya berbasis kompetensi, tingkat *turnover* yang cukup tinggi, status pekerjaan utama didominasi pekerja informal.(autonetmagz.com, 2018).

Dimana dalam hal ini kualitas sumber daya manusia lah yang menentukan bagaimana sebuah perusahaan akan berkembang. Apalagi ditambah dengan semakin pesatnya perkembangan dari industri *Automotive and Metal Part* di Indonesia. Namun melihat dari masalah SDM diatas salah satu penyebabnya adalah pada tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada industri *Automotive and Metal Part*, sehingga membuat terhambatnya sebuah perusahaan yang ingin berkembang.

Untuk menekan hal tersebut, perusahaan harus dapat membuat kondisi tempat kerja sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman dengan perusahaan. Hal ini

tentu saja dapat membuat karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). (Ardana et al, 2012) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai keinginan berpindah atau keluar cenderung merasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan juga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka *turnover* sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan (Wiguna, 2018).

Turnover intention ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai perilaku karyawan, diantaranya: merasa tidak aman (*job insecurity*) atau terancam di tempat dia bekerja, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, menurunnya kinerja karyawan diakibatkan oleh berbagai hal seperti malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensinya, naiknya keberaniannya untuk melanggar tata terbit kerja. (Andriana et al., 2015). Di sisi lain banyak juga faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intension*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity* (Hanafiah, 2013).

Penyebab *turnover intention* salah satunya adalah adanya *job insecurity*. *Job Insecurity* menciptakan ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. *Job Insecurity* sendiri merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa terancam atau khawatir dengan kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang (Nopiando, 2012).

Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Hal ini didukung oleh (Kekesi dan Collins, 2014) dimana menurutnya *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan seorang karyawan.

Menurut (Silla *et al.*, 2010) kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawainya. Hal ini juga merupakan salah satu indikator yang akan menimbulkan *turnover intention* pada seorang karyawan.

Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* akan cenderung meningkat, serta lain seperti, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014).

job insecurity sendiri memiliki sebuah dampak jangka panjang maupun dampak jangka pendek. Dimana menurut (Januartha & Adnyani, 2019) menyatakan Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalah pahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover intenton*).

Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* akan memiliki rasa untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). dalam hal ini wajar apabila karyawan memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Dimana hal tersebut di dukung oleh (Wicaksono, 2017) yang menyatakan semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan dan oleh sebab itu *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar (*turnover intention*) dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Menurut (Crow et al., 2012) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dilihat berdasarkan loyalitas, dan fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Karena dengan adanya komitmen organisasi seseorang akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sikap kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai *turnover intention* biasanya memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keadaan tersebut dapat terjadi karena seseorang yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak

menyukai tempat dia bekerja saat ini, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang menurun. (Sidharta & Meily Margaretha, 2011)

Menurut (Hendrayani, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Para karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal, para karyawan yang memiliki komitmen kelanjutan yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention to leave* karyawan yang rendah. Demikian pula sebaliknya, ketika karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka *intention to leave* akan semakin tinggi. (Tumbelaka et al., 2016)

Menurut (Wibowo, 2014) seseorang yang memberikan perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan mudah untuk menghindari masalah dikemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif. Karyawan yang tidak memiliki komitmen pada perusahaan dimana tempat bekerjanya akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya. Hal ini didukung oleh (Eddy M.Sutanto & Carin Gunawan, 2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan Komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan; merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan dapat menurunkan tingkat turnover intention, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irbayuni, 2012) yang menemukan bahwa komitmen organisasional mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Semakin tua umur pekerja semakin kecil proporsi yang pernah pindah pekerjaan. Pekerja muda, yaitu pekerja yang berumur antara 15 – 34 tahun, cenderung pernah pindah pekerjaan karena pada usia muda masih banyak kesempatan untuk memilih lapangan pekerjaan yang lebih sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu, kecenderungan untuk pindah pekerjaan juga disebabkan karena adanya sistem kontrak pegawai. Bagi para pekerja berumur muda yang baru masuk dunia kerja, biasanya mereka masih menjadi pegawai kontrak sehingga ketika masa kontrak habis, mereka akan mencari pekerjaan yang lain. Sementara pekerja yang berusia lebih tua biasanya sudah menjadi pegawai tetap sehingga mobilitas pekerjaannya sudah mulai berkurang (Badan Pusat Statistika dalam Analisis Mobilitas Tenaga kerja, 2018).

Untuk dapat melihat kondisi *turnover intention*, *job insecurity*, dan komitmen organisasi pada karyawan industri manufaktur, maka Peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan industri manufaktur pada sub sektor *Automotive and Metal Part* yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Terdapat dua industri manufaktur yang terdapat didaerah tersebut, yaitu PT.Global Dimensi Metalindo dan PT. Danola Teknik Prima. Dua perusahaan tersebut dipilih karena; merupakan industri manufaktur yang sama-sama bergerak di sektor *Automotive and Metal Part*, lalu merupakan perusahaan yang berlokasi di kawasan yang sama yaitu kawasan Jababeka 17 Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi, dan merupakan perusahaan yang memiliki masalah yang sama yaitu pada tingkat ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Peneliti juga melakukan pra riset pada sebagian karyawan di dua perusahaan tersebut untuk melihat gambaran umum dan mendukung terkait masalah pada variabel *turnover intention*, *job insecurity*, dan komitmen organisasi pada karyawan.

Pra riset dilakukan terhadap 40 karyawan dari industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dengan gambaran umum responden terdiri dari 36 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. 23 responden berusia antara 20-27 tahun, 8 responden berusia antara 28-35 tahun, 8 responden berusia antara <20 tahun dan 1 responden berusia diatas 35 tahun. Serta 33 responden merupakan karyawan kontrak dan 7 orang responden merupakan karyawan tetap.

Pernyataan kuesioner prariset di bawah ini, berdasarkan dimensi (Mobley, 1977) yaitu *Thinking of quitting*, *Intention to search*, dan *Intention to leave*, dimensi *Job Insecurity* (Elizur & Borg, 1992) yaitu *Cognitive* dan *Affective*, dimensi Komitmen Organisasi (Allen & Mayer, 1990) yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Berikut hasil dari kuisisioner pra riset :

Table 1.2

Data Kuisisioner Pra Riset

<i>Turnover Intention</i>		Ya	Tidak
1	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan	55%	45%
2	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru	70%	30%
3	Saya ingin segera keluar dari perusahaan	50%	50%
<i>Job Insecurity</i>		Ya	Tidak
4	Saya merasa gelisah/kesulitan dengan pekerjaan ini	65%	35%
5	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan	85%	15%
6	Saya merasa bahwa pekerjaan ini tidak akan bertahan lama	72,5%	27,5%
Komitemen Organisasi		Ya	Tidak
7	Saya memiliki ikatan emosional dengan perusahaan	32,5%	67,5%
8	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	47,5%	52,5%
9	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan	35%	65%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Dapat dilihat pada kuesioner prariset tersebut, yaitu pada variabel *turnover intention*, *job insecurity* dan komitmen organisasi terdapat masalah pada karyawan dari industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pada penelitian ini Peneliti akan membahas mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Di Industri Manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Yang Ada Di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, masalah yang akan di teliti oleh Peneliti adalah *job insecurity* dan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian, sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskripsi dari *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi ?
- b. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi ?

- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi ?
- d. Apakah *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian pada industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi, adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui deskripsi dari *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.
- b. Mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

- c. Mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.
- d. Mengetahui bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang di harapkan Peneliti pada karyawan industri manufaktur yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi, adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Industri Manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*)
Penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk pengambilan keputusan di industri manufaktur yang ada di kawasan Cikarang, Bekasi dalam upaya mengurangi *turnover intention*.
- b. Bagi Ilmu Pengetahuan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penelitian lebih lanjut dalam menambah wawasan dan pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen SDM

Penelitian ini mampu dijadikan sebagai referensi dalam pembelajaran yang dapat memberikan wawasan khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Kebaruan Penelitian

Pada penelitian kali ini Peneliti mengambil sumber-sumber dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Akan tetapi pada penelitian kali ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu pada bagian objek penelitian. Pada penelitian kali ini Peneliti memilih objek penelitian pada industri manufaktur di sektor *Automotive* Dan *Metal Part* yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

Dan juga pada penelitian ini Peneliti menggunakan beberapa perusahaan, dimana pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu perusahaan. Dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan di industri manufaktur di sektor *Automotive* Dan *Metal Part* yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.