

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun tujuan yang akan dicapai telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha mencapai tujuannya tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya organisasi yang sebaik-baiknya.

Organisasi yang baik dan berhasil adalah sebuah organisasi yang dapat memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Dan dari berbagai sumber daya yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan realitas berbagai tantangan yang dipicu oleh isu-isu berkenaan dengan perubahan organisasi, peraturan, kompetisi global, pengetahuan dan ledakan informasi, serta perubahan teknologi. Sebagai sistem yang terbuka, organisasi akan memberikan respon penyesuaian terhadap berbagai isu perubahan sehingga mengarah pada terjaganya keseimbangan hubungan lingkungan eksternal maupun antara internal dalam organisasi itu sendiri.

Perubahan lingkungan organisasi berdampak pada sumber *competitiveness*, tidak terkecuali terhadap fungsi SDM yaitu berkenaan dengan penerapan strategi pengelolaan SDM yang bertujuan agar tidak kehilangan arah dan lepas dari kebutuhan jangka panjang. Peranan dan fungsi SDM pada organisasi tidak lagi sekedar transaksional, karyawan hanya sekedar memberikan waktunya untuk memperoleh imbalan financial bukan kontribusinya pada pencapaian sasaran bisnis tidak lebih. Untuk jangka panjang organisasi akan sulit mengikutsertakan peran karyawan kecuali jika karyawan merasa *committed* dan berkontribusi pada organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis SDM yang dimilikinya.

Perhatian dibidang Sumber Daya manusia disuatu organisasi tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan jika didalamnya diisi oleh orang-orang yang memiliki kemampuan sangat baik dalam bekerja.

Namun terkadang, karyawan yang tidak dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan sering merasa posisi yang tidak aman dalam bekerja, sehingga akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi untuk *turnover*. Hal ini menyebabkan tingkat *Turnover Intention* (keinginan berpindah) karyawan dalam perusahaan sering terjadi.

Keinginan berpindah (*Turnover Intention*) salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah pada *turnover* nyata, dimana pada karyawan menunjukkan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan dari keluar unit organisasi, pemberhentian anggota organisasi, meskipun anggota organisasi tersebut belum mempunyai alternatif pekerjaan lain, dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*) dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi dalam organisasi.

Berpindah kerja (*Turnover*) mengarah pada kenyataan akhir dimana sejumlah karyawannya meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Karyawan memilih meninggalkan organisasi apabila dia telah menempati kondisi kerja yang sudah tidak lagi sesuai dengan yang diharapkan. Ketidakpuasan kerjalah yang menyebabkan *turnover* pada karyawan. Bagi perusahaan hal ini dapat menyebabkan kerugian, karena perusahaan akan kehilangan asset penting bagi perusahaan apabila karyawan yang melakukan *turnover* merupakan karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya rekrutmen dan pelatihan kembali untuk karyawan baru. Keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: beban kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan dan job insecurity.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan kemampuannya, karyawan tersebut dapat

menyelsaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada beban dalam pikirannya, dengan demikian target dari hasil pekerjaan yang di hasilkan akan maksimal. Namun, apabila perusahaan tidak memperhatikan tugas serta kemampuan karyawannya terlebih dahulu dalam hal pemberian beban kerja yang harus diselsaikan, hal tersebut dapat menimbulkan stress pada diri karyawan dan akibatnya akan berujung pada niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah pengembangan karir. Pengembangan karir karyawan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status karyawan dalam suatu perusahaan yang bersangkutan. Program pengembangan karir merupakan aspek penting yang dapat membuat karyawan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Pencapaian posisi tersebut membuat mereka dihargain di tempat kerja. Tetapi sebaliknya, ketidakmampuan perusahaan dalam menjalankan program pengembangan karir dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan. Dengan adanya program pengembangan karir yang jelas maka akan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan. Keinginan pindah atau keluar dari perusahaan dapat diminimalisir.

Selanjutnya faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut, dimana karyawan akan mendedikasikan dirinya kepada

perusahaan. Karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi. Apabila komitmen yang telah dibuat sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karyawan akan memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasi menjadi prioritas utama. Tetapi, jika karyawan memiliki komitmen yg rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk karyawan keluar dari pekerjaan mereka.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka ia akan bertahan di perusahaan itu dan akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk berkeinginan keluar atau pindah kerja. Hal ini tentunya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena karyawan yang memilih keluar dari perusahaan akan mengharapkan hasil yang lebih baik di tempat yang lain.

Faktor terpenting yang dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan bekerja). *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan

yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan yang terancam merupakan kebutuhan mendasar dari setiap karyawan. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada karyawan ini akan mengakibatkan pola pikir karyawan menjadi terganggu, dimana karyawan tidak dapat lagi berfikir tenang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Yang terjadi karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan demikian target dari hasil pekerjaan yang di hasilkan akan menurun dan akan berujung pada keinginan karyawan untuk keluar dari tempat ia bekerja.

PT. Kabelindo Murni Tbk Jakarta Timur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan kabel listrik, kabel telepon serta yang berhubungan dengan pembuatan perlengkapan kabel. Perusahaan ini memiliki jaringan yang sangat luas, sehingga beban kerja yang didapatkan harus sesuai target yang sudah ditentukan.

PT Kabelindo Murni Tbk menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan demi kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Permasalahan yang timbul adalah ketika karyawan melaksanakan pekerjaan setiap harinya, dalam diri karyawan timbul adanya niatan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini diakibatkan karena adanya rasa tidak aman (*Job Insecurity*) yang mereka khawatirkan di masa yang akan datang dalam pelaksanaan pekerjaan serta beban kerja yang dihadapkan setiap harinya. PT Kabelindo Murni Tbk selaku perusahaan yang menghadapi permasalahan ini harus dapat mengatasinya karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan jika perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dengan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Beban pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan
2. Program pengembangan karir bagi karyawan yang tidak berjalan dengan baik
3. Komitmen organisasi yang rendah
4. Rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan.
5. *Job insecurity* yang tinggi menimbulkan keinginan berpindah pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dengan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*)?”.’

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi mahasiswa, perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

3. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi tentang adanya ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.