

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat mengandung aktivitas-aktivitas baik hubungan antar manusia, individu atau kelompok yang tergabung dalam sebuah organisasi. 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 yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Organisasi tersebut tidak hanya memanfaatkan keahlian para sumber daya manusia saja melainkan harus mengetahui bagaimana mengimbangnya dengan hak yang mereka dapatkan. Hak karyawan disini adalah kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi Organisasi untuk mempertimbangkan penggunaan strategi yang diharapkan mampu menumbuhkan rasa aman dan komitmen yang tinggi. Strategi yang diterapkan setiap organisasi ini berbeda-beda, dan disesuaikan oleh motif dan kebutuhan para karyawannya.

Ketika kebutuhan karyawan tersebut tidak diperhatikan, maka akan terjadi gejolak dalam diri karyawan untuk mencari *alternative* pekerjaan baru atau pun keinginan untuk berpindah kerja atau yang sering disebut dengan *turnover intention*.

Turnover intention biasa terjadi ketika karyawan mulai merasakan ketidaknyamanan dalam diri mereka. Ketidaknyamanan akan membuat karyawan menjadi lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini merupakan gejala yang dapat merugikan organisasi.

Permasalahan keinginan berpindah tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain konflik peran, kepuasan kerja karyawan, *locus of control*, motivasi kerja karyawan, ambiguitas peran, *job insecurity* (rasa tidak aman), dan komitmen terhadap organisasi.

Didalam sebuah organisasi organisasi, konflik peran adalah salah satu faktor terjadinya keinginan berpindah dari karyawan. Kesulitan dalam menentukan pekerjaan apa yang harus dipenuhi menyebabkan karyawan menjadi bimbang dan menimbulkan konflik didirinya sendiri. Pihak organisasi seharusnya bisa memfasilitasi para karyawan dengan adanya

pengarahan, sehingga mereka bisa mengatasi konflik yang terjadi pada pekerjaan yang mereka hadapi.

Namun pada kenyataannya, pihak organisasi sering kali tidak memedulikan hal ini, karyawan dituntut untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan lain yang sudah menunggu. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya konflik peran dalam diri karyawan tersebut, sehingga menimbulkan keinginan untuk berpindah ketempat yang lebih nyaman.

Faktor berikutnya yang juga mempengaruhi *turnover intentions* adalah tidak tercapainya kepuasan kerja. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah hal yang subyektif, yang dirasakan melalui perbandingan harapan karyawan dan kenyataan yang didapat. Harapan seorang karyawan ketika dirinya sudah menyelesaikan pekerjaan adalah mendapatkan timbal balik yang sewajarnya. Namun pada kenyataannya, seringkali karyawan mendapatkan kenyataan hasil yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terlihat dari perilaku karyawan seperti keterlambatan kerja, sering mengeluh pada pekerjaan dan kinerja karyawan yang semakin rendah. Hal lain yang bisa dilakukan karyawan adalah mencari alternative pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan apa yang diharapkannya. Hal tersebut diiringi oleh pemikiran bahwa dengan keluar dari pekerjaan saat ini mereka akan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Karyawan yang memiliki eksternal *locus of control* yakin jika peristiwa yang terjadi pada mereka dipengaruhi oleh hal-hal diluar dirinya. Karyawan tersebut merasa kurang percaya diri akan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan hanya melakukan pekerjaan pada zona nyaman mereka. Namun pada kenyataannya, karyawan yang ada saat ini sangat yakin terhadap potensi yang dimilikinya. Mereka yakin bahwa merekalah yang mempengaruhi keadaan sekitar pekerjaan mereka, sehingga mereka jauh lebih berani berfikir untuk memiliki niat meninggalkan organisasi ketika mereka merasa tidak dihargai.

Memberikan motivasi dalam bekerja menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan kepada karyawannya. Motivasi tersebut dapat diberikan berupa *reward* (penghargaan). *Reward* dapat berbentuk materiil dan nonmateriil, yang berbentuk materiil contohnya adalah gaji, bonus, adanya promosi jabatan, dan pemberian simbol (bintang) sebagai penghargaan atas prestasi karyawan seperti adanya jam istirahat, cuti, dan liburan. Namun yang terjadi pada organisasi bentuk reward tersebut masih belum mencukupi bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan menjadi rendah, akhirnya dapat menyebabkan keinginan berpindah karyawan.

Setiap karyawan seharusnya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan *passionnya*. Namun pada kenyataannya, karyawan yang ada dalam sebuah organisasi mendapatkan peran yang banyak, sehingga akan mengalami ketidakjelasan dimana

sebenarnya kewajiban utama yang dilakukan karyawan atau biasa disebut dengan ambiguitas peran. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan menginginkan berpindah ketempat yang lebih jelas dalam menentukan perannya.

Dalam setiap organisasi, karyawan tidak menginginkan adanya ketidakamanan dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya tuntutan, dan perasaan takut kehilangan pekerjaan. Karyawan yang merasa aman dan senang akan mengerjakan pekerjaan tanpa adanya tekanan. Pekerjaan yang ada pun bisa terselesaikan dengan baik. Namun pada kenyataannya, karyawan sering kali mendapatkan pekerjaan yang menumpuk dan harus dikerjakan dengan cepat, sehingga karyawan merasa tertekan saat mengerjakan dan merasa terancam kehilangan pekerjaan pada saat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan. Ancaman akan kehilangan pekerjaan menyebabkan rasa ketidakamanan yang dialami oleh karyawan, sehingga perasaan takut, tertekan dan ancaman dalam melakukan pekerjaan itulah yang dapat membuat karyawan menginginkan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan akan mulai menginginkan organisasi yang jauh lebih aman.

Rendahnya komitmen organisasi dikarenakan tidak adanya kesetiaan karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan merasa mudah untuk meninggalkan organisasi. Kenyataannya banyak karyawan yang bekerja pada organisasi hanya untuk meningkatkan kualitas hidup mereka tanpa memperhatikan komitmen mereka pada organisasi. Mereka tidak mau peduli dengan apa yang sedang terjadi pada organisasi. Sebaliknya, jika karyawan

memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan kesetiannya pada organisasi. Mereka akan mengabdikan diri sepenuhnya untuk memberikan kontribusi penuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Rumah Sakit Ketergantungan Obat adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa. Sama halnya dengan organisasi jasa lainnya, pastinya karyawan yang ada didalamnya mengalami ketidakamanan dalam bekerja dan juga komitmen terhadap organisasi yang rendah.

Begitu pula RSKO Jakarta, Menurut Kepala HRD RSKO, karyawan sering mengeluhkan mengenai pekerjaan mereka. Banyak dari karyawan meminta untuk keluar dari organisasi, namun dengan adanya pendekatan secara individual, beberapa dari mereka tetap kembali bekerja di rumah sakit tersebut. Dengan keadaan seperti itu, karyawan merasa tertekan dan terpaksa menjalani pekerjaannya. Karyawan tersebut dianggap memiliki rasa ketidakamanan dalam bekerja dan juga komitmen organisasi yang rendah. Lima puluh karyawan bagian pelayanan dianggap merasa tertekan ketika harus melakukan pekerjaan yang banyak dan sekaligus, serta merasa terancam ketika mereka takut akan kehilangan pekerjaannya, sehingga karyawan sering menginginkan untuk pindah ketempat yang lebih nyaman.

Kemudian didapat data karyawan yang mengajukan untuk pindah dari RS Ketergantungan Obat:

Tabel I.1
Data Pengajuan Pindah Kerja Karyawan RSKO¹

TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
2010	37	18,5%
2011	45	22,5%
2012	54	27%
2013	69	34%
s.d April 2014	27	13,5%

Karena adanya fakta bahwa rasa ketidakamanan dan rendahnya komitmen organisasi menyebabkan keinginan untuk berpindah inilah yang mendorong peneliti mengkaji dan meneliti tentang pengaruh ketidakamanan pekerjaan (*Job Insecurity*) dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan RSKO.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa tingginya keinginan untuk berpindah kerja, juga disebabkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tingginya konflik peran
2. Tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan
3. Adanya internal *locus of control* karyawan
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Terdapat ambiguitas peran
6. Tingginya *job insecurity*

¹ Data Kepegawaian Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta

7. Rendahnya komitmen organisasi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah keinginan berpindah kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh negative antara komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir dan pemahaman peneliti mengenai keinginan berpindah (*turnover intention*) serta menambah ilmu pengetahuan baru bagi pembaca sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang keinginan berpindah (*turnover intention*).

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.