

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial didalam bermasyarakat akan melakukan aktivitas-aktivitas, aktivitas tersebut baik hubungan antar individu atau kelompok yang tergabung dalam organisasi. Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan dan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi.

Organisasi 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 masyarakat.

Pada saat ini persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan akan selali dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu memenangkan persaingan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengelolaan organisasi yang baik, serta adanya efisiensi dan efektifitas. Salah satu bentuk upaya efisiensi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mempermudah proses perekrutan dan menekan biaya pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), maka semakin banyak perusahaan memilih menggunakan tenaga alih daya atau *outsorce*.

Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis. Hal ini memperjelas bahwa penggunaan tenaga alih daya untuk menunjang kegiatan operasional dalam suatu perusahaan digunakan menurut undang-undang. Akan tetapi dalam praktiknya, banyak pro dan kontra terkait pelaksanaan *outsourcing* ini. Dampaknya yaitu jalur karir yang tidak jelas dan tidak terarah, perbedaan perlakuan *compensation and benefit* antara karyawan internal dengan karyawan *outsourcing*, serta ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja merupakan beberapa bentuk ancaman yang dialami karyawan *outsourcing*. Ancaman tersebut pada akhirnya akan menimbulkan kekhawatiran tentang masa depan karyawan.

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

Turnover intention merupakan fenomena yang sering di jumpai pada suatu organisasi. Rendahnya kegairahan kerja dan ketidaknyamanan di dalam bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Mengacu pada hasil evaluasi individu itu sendiri mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan

organisasi. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan.

Permasalahan keinginan berpindah tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, motivasi kerja dan *job insecurity*.

Didalam sebuah organisasi kepuasan kerja adalah seseorang karyawan merasakan apa yang terjadi di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan ungkapan dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Kondisi lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan, karena pekerjaan adalah bagian penting didalam kehidupan seorang karyawan dan kepuasan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang karyawan. Jika karyawan tidak mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan itu akan membuat menurunnya kepuasan kerja dari karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi rendah karena kurangnya kesetiaan antar karyawan. Faktor tersebut yang membuat para karyawan ingin meninggalkan pekerjaan mereka sekarang. Untuk membuat komitmen karyawan menjadi lebih baik ada beberapa hal yang perlu dilakukan seperti meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan memberikan sarana pelatihan karyawan. Kepercayaan juga penting didalam organisasi, jika antar karyawan tidak ada rasa percaya maka hal tersebut akan berpengaruh juga dengan komitmen organisasi seseorang karyawan.

Selanjutnya ada motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja karyawan hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Pimpinan dapat memberikan penghargaan berupa materill atau non materill kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Setiap organisasi, karyawan tidak akan menginginkan adanya perasaan ketidakamanan dalam pekerjaan tanpa adanya tunjangan yang jelas, jabatan yang tidak jelas hal tersebut akan menimbulkan perasaan takut kehilangan pekerjaan. Karyawan akan merasa aman jika mengerjakan tanpa adanya tekanan. Tetapi pada kenyataannya, karyawan selalu mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dan selalu menumpuk, sehingga karyawan akan merasa tertekan dan pekerjaan tidak akan dikerjakan dengan baik. Karyawan pun mulai menginginkan organisasi yang lebih aman.

Beragam keterampilan akan dapat membantu karyawan melakukan beragam tugas, sementara karyawan yang memiliki keterampilan terbatas akan menjadi jenuh karena melakukan hal yang monoton. Namun pada kenyataannya karyawan yang bekerja di oraganisasi hanya untuk meningkatkan kualitas hidup tanpa memperhatikan komitmen mereka pada organiasi. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi maka karyawan akan menunjukkan kesetiannya kepada organisasi dan begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki organisasi yang tinggi akan melakukan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Begitu pula PT. Totalindo Eka Persada, menurut HRD PT. Totalindo Eka Persada banyak karyawan yang mengeluhkan tentang pekerjaan mereka dan tidak sedikit pula yang mengajukan untuk keluar dari organisasi. Tetapi dengan adanya beberapa faktor karyawan tetap bekerja di PT. Totalindo Eka Persada. Dengan keadaan seperti itu, karyawan akan merasa terpaksa dan tertekan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan akan memiliki rasa ketidakamanan dalam bekerja dan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Berikut adalah data yang di berikan oleh perusahaan terkait dengan pengajuan pindah karyawan PT. Totalindo Eka persada

Tabel 1.1
Tingkat turnover pada PT. Totalindo Eka Persada Jakarta

Tahun	Jumlah	Presentase
2014	19 orang	23%
2015	22 orang	28%
2016	28 orang	35%
2017	11 orang	14%

Sumber: data sekunder perusahaan

Pada tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2014 terdapat 19 orang karyawan yang mengundurkan diri dengan presentase 23%. Pada tahun 2015 terjadi peningkatan karyawan yang menundurkan diri sebanyak 22 orang dengan presentase 28%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan yang mengundurkan diri menjadi lebih meningkat

menjadi 28 orang dengan presentase 35%. Dan pada tahun 2017 terjadi penurunan karyawan yang mengundurkan diri menjadi 11 orang dengan presentase 14%.

Faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, motivasi kerja dan job insecurity. Dalam hal ini peneliti melakukan prariset dengan melakukan menyebar kuesioner tentang persepsi karyawan terhadap faktor penyebab turnover intention di PT. Totalindo Eka Persada. Dibawah ini adalah persepsi karyawan terhadap turnover intention yang ada di PT. Totalindo Eka Persada.

Tabel 1.2

Persepsi karyawan terhadap turnover intention

Masalah	Presentase
Kepuasan Kerja	10%
Komitmen Organisasi	35%
Kepercayaan Organisasi	10%
Motivasi Kerja	5%
Job Insecurity	40%

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa job insecurity dan komitmen organisasi mendapatkan presentasi yang tinggi. Masalah turnover pada karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor yang menyebabkan turnover. Turnover intention terjadi karena

tingkat *job insecurity* yang tinggi dan tingkat komitmen organisasi yang rendah, karena dengan adanya *job insecurity* atau ketidakamanan kerja seperti ancaman kehilangan pekerjaan, khawatir terhadap pekerjaan dimasa depan akan mengganggu kondisi psikologis karyawan yang akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.

Karena adanya hal tersebut bahwa rasa ketidakamanan dan rendahnya komitmen organisasi menyebabkan keinginan untuk berpindah inilah yang mendorong peneliti meneliti tentang pengaruh ketidakamanan pekerjaan (*Job Insecurity*) dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan penelitian yang valid, dapat dipercaya (reliable) dan tepat tentang:

- a. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi PT. Totalindo Eka Persada Jakarta
- b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT. Totalindo Eka Persada Jakarta
- c. Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT. Totalindo Eka Persada Jakarta

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention*..

2. Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu membuka wawasan yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai dunia pekerjaan dan memberikan pengalaman bagi peneliti

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya perpustakaan fakultas ekonomi agar dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi akademika yang ingin melakukan penelitian mengenai *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

c. PT. Totalindo Eka Persada Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan positif bagi perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen organisasi.

d. Bagi Pembaca

Menjadi tambahan wawasan, pengetahuan dan bahan referensi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.