

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi arus globalisasi yang akan dilakukan di Negara-Negara ASEAN termasuk Indonesia, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan). Dalam organisasi sumber daya manusia adalah sumber yang penting selain sumber daya alam dan sumber daya ekonomi. Oleh karena itu diperlukanlah pengelolaan yang sistematis dan terencana agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dimasa sekarang dan di masa depan bisa tercapai.

Perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia harus menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing dan unggul, tidak hanya dalam raung lingkup nasional tetapi juga dalam skala internasional. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan ekonomi dan daya saing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental dan sikap dari sumber daya manusia yang ada agar tercipta loyalitas dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan jika mereka merasa tidak nyaman dengan pekerjaan atau lingkungan kerja mereka adalah timbulnya keinginan untuk keluar (*Turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti mengganggu stabilitas kerja dalam perusahaan dan menimbulkan biaya operasional yang tinggi. Biaya operasional tersebut meliputi, biaya recruitment, biaya pencarian, dan biaya pelatihan.

Pencarian karyawan baru pun memerlukan waktu yang cukup lama, karena dalam pencarian tersebut harus disesuaikan antara kualifikasi yang dimiliki calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, karyawan baru tersebut harus beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja barunya. Tingkat *turnover intention* menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan merasa frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah dilakukan untuk menjaring banyak karyawan menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut lebih memilih bekerja di tempat lain.

Dengan banyaknya *turnover* di dalam perusahaan perlu diteliti alasan yang menyebabkan *turnover* terjadi di perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu mengetahui alasan-alasan yang menyebabkan karyawan memilih untuk *turnover*. Karyawan yang memilih *turnover* mungkin dipicu oleh harapan-harapan positif yang didapat dari pekerjaannya yang baru. Hal ini mungkin

berupa sebuah harapan yang timbul untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karir, suasana perusahaan yang lebih mendukung, atau berbagai hal lain yang diinginkan karyawan tersebut dalam hidupnya. Inilah yang menjadi motif atau keinginan mendasar yang muncul untuk melakukan *turnover*. Dapat dipahami bahwa sebelum terjadinya *turnover*, diawali oleh keinginan dari keinginan karyawan sehingga karyawan tersebut akan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Masalah *turnover* tidak hanya terjadi pada kegiatan bisnis perusahaan saja baik bersekala besar maupun sekala kecil tetapi juga disemua sektor usaha yang memiliki karyawan didalamnya. Sebagai contoh sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan, pembangunan dan perawatan signal komunikasi. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusai yang memiliki cukup kualitas agar para konsumen yang menggunakan jasanya dapat terpuaskan.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah promosi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap perusahaan, dan job insecurity.

Promosi kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat meningkatkan status jabatannya ke taraf yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Hal ini tentu saja sangat diinginkan seorang karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui kenaikan jabatan tersebut. Sayangnya tidak

semua jabatan berhak mendapatkan promosi. Seperti halnya buruh, mereka akan sulit mendapatkan promosi dikarenakan keterbatasan mereka dalam bidang pendidikan. Oleh karena keterbatasan tersebut membuat seorang karyawan akan memiliki keinginan berpindah dalam dirinya yang akan berujung pada meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari karyawan yang merasakannya. Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ia bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari organisasi daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, cenderung pasif dan tidak bersemangat dalam bekerja dan akan timbul keinginan untuk keluar dari organisasi.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan pindah (*turnover intention*). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempunyai kecintaan dengan tempat kerjanya dan menimbulkan rasa tanggung jawab bagi karyawan. Komitmen timbul karena karyawan merasa puas karena semua kebutuhannya terpenuhi. Dengan adanya komitmen yang kuat dari dalam diri karyawan maka karyawan akan memilih bertahan daripada harus meninggalkan tempat kerjanya. Pada perusahaan PT Multi Integra komitmen organisasi masih belum tercapai, hal ini di buktikan dengan adanya karyawan yang *resign*. Oleh karena dalam perekrutan karyawan hendaknya memilih calon karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, ini di maksudkan untuk mendeteksi sejak dini karyawan yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan di masa yang akan datang.

Kepercayaan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kepercayaan dapat menumbuhkan sikap kekuatan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya kepercayaan di dalam perusahaan maka akan tercipta lingkungan kerja yang ideal antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat memperkecil keinginan karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang dalam mengambil keputusan mereka tidak melibatkan karyawan didalamnya. Padahal, untuk membangun kepercayaan dalam diri karyawan perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan

untuk berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan berkontribusi dalam perusahaan maka karyawan akan percaya terhadap perusahaan dan karyawan akan antusias bekerja. Sehingga tidak ada keinginan dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Adanya perubahan dalam perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang dapat berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan perubahan tersebut akan berpotensi mempengaruhi hubungan kerja, kondisi pekerjaan dan sistem balas jasa yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk pindah dari perusahaan yang dapat berujung pada tindakan meninggalkan perusahaan. Perubahan dalam perusahaan memang sering sekali terjadi. Hal ini di karenakan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik. Namun, terkadang banyak yang tidak mau menerima perubahan tersebut karena mereka sudah merasa nyaman berada diposisinya saat ini. Disini lah peran perusahaan untuk memfasilitasi perubahan yang sewaktu-waktu perlu dilakukan. Dengan begitu perusahaan dapat meminimalisir keinginan pindah yang timbul dalam diri karyawan akibat dari perubahan yang dilakukan.

Menurut HRD PT Multi Integra, dengan adanya keadaan tersebut, menjadikan karyawan bekerja dalam keadaan kurang maksimal sehingga timbul keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dalam diri karyawan.

Kemudian didapatkan data yang menunjukkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) pada kantor PT Multi Integra:

**Tabel I.I**  
**Data Karyawan Mengundurkan Diri**

**PT Multi Integra**

TAHUN	JUMLAH	PERSENTASE
<b>2013</b>	<b>1 orang</b>	<b>0.58%</b>
<b>2014</b>	<b>3 orang</b>	<b>1.77%</b>
<b>2015</b>	<b>3 orang</b>	<b>1.77%</b>

PT Multi Integra menyadari bahwa pentingnya memenuhi kebutuhan para karyawannya agar para karyawannya mendapatkan kepuasan dalam bekerja, serta memberikan rasa aman agar karyawannya dapat terdorong untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena apabila PT Multi Integra tidak cepat tangkap mengenai masalah kepuasan kerja dan *job insecurity* dalam bekerja, maka proses jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan akan terhambat, karena akan banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan.

Karena adanya fakta bahwa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya *job insecurity* berpengaruh pada keinginan pindah (*turnover intention*)

karyawan yang mendorong peneliti meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap Keinginan pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Multi Integra.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat masalah-masalah yang dapat menyebabkan tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya promosi
2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
3. Rendahnya komitmen organisasi karyawan.
4. Rendahnya kepercayaan terhadap perusahaan.
5. Tingginya *Job insecurity* karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: “Pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT Multi Integra?
2. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT Multi Integra?
3. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Multi Integra?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Kegunaan Teoretis**

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan.

##### **b. Kegunaan Praktis**

###### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap keinginan

berpindah, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

#### 2. Bagi PT Multi Integra

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

#### 3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

#### 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.