

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan potensi potensi yang terdapat di dalam diri mereka. Sumber daya manusia juga harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang terdapat di dalam diri dapat berkembang dengan maksimal. Sumber daya manusia yang di perlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang *adaptif*, dan *responsif*, terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dewasa ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya organisasi. Menurut Dessler (2006: 5), definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

PT. Karya Manunggal Jati merupakan perusahaan penyedia pekerja bagi perusahaan di berbagai bidang usaha di Indonesia. Didirikan pada tanggal 27 Desember 2004 melalui Akte Notaris Djinarto Gunawan, SH No. 2, berdomisili di JL. Kemangsen No. 8, Balongbendo, Sidoarjo. Pada bulan Juni 2005 telah menempati kantor baru di Jl. Raya Mayjen Bambang Yuwono No. 79 Desa Jabaran, Kecamatan Balongbendo KM. 34, Sidoarjo. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembang ekonomi global, mendorong perusahaan perusahaan melakukan strategi untuk focus pada bisnis utama. Disinilah perusahaan mengambil posisi sebagai *strategic partner* bagi perusahaan mitra

kerja dalam penyedia pekerja, solusi masalah pekerja masalah sosial di lingkungan perusahaan mitra kerja. Dengan menempati gedung perkantoran milik sendiri yang dibangun di area seluas 500 M3 di JL. Raya Mayjen Bambang Yuwono No. 79 Sidoarjo, didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap, organisasi yang digerakkan oleh tenaga-tenaga profesional dan berpengalaman, sistem manajemen yang semakin tertata menjadikan perusahaan ini menjadi perusahaan penyedia pekerja terbesar di Jawa Timur dengan ±140 perusahaan mitra kerja dan berhasil mendapatkan penghargaan dari Dinas Tenaga Kerja sebagai perusahaan yang telah mendukung program pemerintah dalam pementasan pengangguran.

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu tawaran pekerjaan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapat pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur. Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan bebagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun dianggap dapat merugikan pihak karyawan. Abdillah dalam Agus dan Surya (2016) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Tingkat *Turnover* Karyawan Organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo Tahun 2014 - 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk
2014	210	-	-
2015	143	67	-
2016	190	-	47
2017	179	11	-
Jumlah	179	78	47

Sumber: HRD PT. Karya Manunggal Jati (2017)

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan organik pada PT. Karya Manunggal Jati. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 210 dan pada tahun 2015 jumlah karyawan menurun menjadi 143. Di tahun 2015 terjadi penurunan karyawan sebanyak 67 orang dan tidak ada jumlah karyawan yang masuk, sedangkan pada tahun 2016 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebanyak 190 karyawan yaitu 47 orang karyawan yang masuk. Terjadi penurunan karyawan lagi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 11 orang, jadi tercatat pada tahun 2017 total karyawan yang bekerja 179 karyawan. Pada data tersebut diketahui bahwa tingkat *turnover*nya sangat tinggi, hal ini secara tidak langsung tingkat *turnover intention* tinggi pula. Faktor usia dan bingung mencari pekerjaan jika karyawan berpindah tempat adalah alasan karyawan tidak berpindah perusahaan namun hanya *turnover intention*

Turnover Intention yang terjadi karena munculnya keinginan meninggalkan perusahaan. Beberapa faktor yang terjadi yaitu yang pertama rasa percaya terhadap pimpinan berkurang dikarenakan lamanya karyawan organik bekerja tanpa kejelasan status atau masih karyawan kontrak sedangkan karyawan sudah bekerja sudah dua tahun lebih. Kemudian Karyawan merasa terdapat salah satu yang tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan namun karyawan mengerjakan karena perintah atasan dan himpitan

waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga karyawan menambah jam kerjanya atau lembur.

Kedua, *turnover intention* terjadi karena munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru ke perusahaan lain. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya seperti gaji dan tunjangan yang tidak sesuai, sehingga karyawan membanding bandingkan gaji yang diterima karyawan lain dengan perusahaan lain dengan gaji yang setara dengan beban kerjanya. Karena karyawan selalu berfikir untuk ingin mendapatkan gaji dan tunjangan yang diterima besar. Kemudian karyawan selalu bercerita dengan sesama karyawan secara sengaja atau tidak sengaja pasti pernah bercerita dengan karyawan lain tentang suka duka selama bekerja di masing-masing pekerjaannya, jadi karyawan dapat berfikir jika perusahaan lain lebih menguntungkan karyawannya.

Ketiga, *turnover intention* terjadi karena keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Faktanya banyak karyawan bekerja yang tidak sesuai dengan keinginannya saat awal melamar pekerjaan, seperti posisi yang saat ini karyawan peroleh adalah bukan keinginan karyawan itu sendiri, sehingga menimbulkan *turnover intention*nya sangat tinggi karena bekerja sudah setengah hati. Kemudian masih terdapat karyawan yang masih bertahan karena menganggap usianya sudah usia batas maksimal untuk syarat mencari pekerjaan yang lain, jadi hanya rasa ingin berpindah saja yang berada dibenak karyawan. Pada dewasa ini karyawan jika ada tawaran kerja lebih baik namun usianya tidak menjadi masalah, maka dengan ini keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang sudah nampak terlihat dan bisa di ramalkan.

Tingginya tingkat *turnover intention* akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover intention* juga mencerminkan terdapat suatu ketidakpuasan karyawan pada perusahaan tempat karyawan bekerja.

Sesuai fenomena di lapangan mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, Sesuai pada karyawan PT. Karya Manunggal Jati pada tahun 2017 yaitu penyebab kepuasan kerja berkurang karena kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada hal ini mengalami penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan karyawan sering melakukan kesalahan, misalnya laporan yang diberikan terkadang salah ketik atau tidak melakukan pengecekan ulang sebelum dilaporkan kepada atasan. Oleh karena itu, menyebabkan kinerja perusahaan semakin lambat dari atasan juga memberikanketerbatasan waktu untuk penyelesaian, sehingga karyawan banyak yang merasa tertekan dengan tugas tersebut. Selain itu, karyawan melakukan pekerjaan dengan berat hati karna ketidakpuasannya terhadap perusahaan seperti,menunda pekerjaan tersebut.

Kemudian munculnya ketidakpuasan kerja dikarenakan kepuasan gaji yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan umr sementara karyawan masih tergolong karyawan kontrak yang tidak memiliki jaminan pesangon atau jaminan sosial lainnya, selain itu karyawan menganggap gaji perusahaan yang saat ini karyawan bekerja tidak sama seperti perusahaan lain. Seperti inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan jika haknya tidak sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan. Menurut Suhartono (2007: 61) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar). Faktanya yang terjadi pada karyawan adalah tentang pertentangan tugas-tugas dan tanggung jawab karena banyak karyawan belum memahami wewenangnya dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam tugasnya. Kemudian karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya, keahlian/keterampilan dan potensi karyawan itu sendiri. Lalu karyawan merasakan kebosanan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga mulai berat hati dan tidak mau belajar untuk meningkatkan kemampuannya. Semakin karyawan merasakan berat hati maka kinerja perusahaan menjadi lambat dan untuk menyelesaikan tugas perusahaan, karyawan harus mengambil waktu tambahan untuk lembur agar bisa mengumpulkannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Job Insecurity yang dirasakan oleh karyawan adalah merasa terancam kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Pada dewasa ini yang terjadi adalah hubungan karyawan dengan pimpinan kurang terjalin, terlebih dengan sesama karyawan yang tingkat individualismenya sangat dominan sehingga tidak bisa bekerja secara tim. Lingkungan kerja yang tidak

mendukung, dan pertentangan tugas-tugas dan tanggung jawab. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

PT. Karya Manunggal Jati memiliki karyawan sebanyak 179 karyawan organik dan 18.000 karyawan unorganik yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Disini peneliti tertarik dengan *job insecurity* (rasa tidak aman) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak ada standar angka *turnover* karyawan yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Faktanya di PT Karya Manunggal Jati setiap tahunnya tingkat *turnover* bertambah, karena banyak faktor salah satunya yang sudah di uraikan peneliti. Sehingga menggoyahkan komitmen kerja. Akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat.

Dengan melihat uraian diatas mengenai *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity* dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian pada PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo, dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* kerja karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo ?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* kerja karyawan organik PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Karya Manunggal Jati Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*

c. Bagi Peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
2. Mengaplikasikan teori yang didapat dibangku kuliah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan