

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globlisasi ini persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam diri masing-masing. Sumber daya manusia juga harus menjadi manusia terpelajar, bekerja keras dan bekerja penuh semangat sehingga potensi yang ada dalam diri karyawan dapat berkembang dengan maksimal. Dewasa ini, sumber daya yang diperlukan adalah sumber daya yang *adaptif* dan *responsif* terhadap suatu perubahan yang terjadi pada saat ini. Memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset bagi institusi atau organisasi. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi karena sebagai perencana pelaku serta penentu terwujudnya suatu 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.

Sampai saat ini Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran yang sangat tinggi, dan masih banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu tawaran pekerjaan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan yang mendapat pekerjaan sementara jauh lebih baik dari pada menjadi pengangguran. Kurangnya karyawan untuk memahami dan memperdulikan berbagai persyaratan yang tercantum pada kesepakatan kerja dengan perusahaan akan merugikan pihak karyawan. Ketika

karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya maka pekerjaan yang ditanggungnya tidak terselesaikan bahkan tidak akan sampai mencapai target perusahaan. Kemudian karyawan akan memiliki rasa keinginan untuk berpindah kerja karena sudah merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya dan komitmen organisasi yang ada pada dirinya sudah berkurang yang pada akhirnya akan menimbulkan munculnya keinginan keluar. Witasari (2009: 56) *Intensi turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Keinginan keluar terjadi karena adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan. Beberapa faktor pemicunya yaitu berkurangnya rasa percaya terhadap pimpinan, hal tersebut terjadi dikarenakan lamanya karyawan kontrak bekerja tanpa ada kejelasan status sedangkan karyawan sudah bekerja sudah lebih dua tahun. Kemudian karyawan merasa tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang diperolehnya dalam pekerjaan namun karyawan tersebut tetap harus mengerjakan karena perintah atasan dan tekanan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga karyawan menambah jam kerja atau lembur.

Kedua, keinginan keluar terjadi karena munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak bisa memberikan gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan muncul pemikiran menbanding-bandingkan gaji yang diterima karyawan lain di perusahaan lain dengan gaji yang setara dengan

beban kerjanya. Karena karyawan selalu mempunyai keinginan agar mendapatkan gaji dan tunjangan yang lebih besar. Kemudian secara sengaja atau tidak sengaja karyawan satu dengan yang lain akan bercerita tentang pengalaman suka dukanya selama bekerja dimasing-masing perusahaan, jadi karyawan akan berpikir jika perusahaan lain lebih menguntungkan dan bisa memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Ketiga, keinginan keluar terjadi karena munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan dalam beberapa waktu yang akan datang. Faktanya banyak karyawan yang bekerja dibawah tekanan, dengan kata lain karyawan bekerja tidak sesuai dengan keinginannya pada saat awal melamar pekerjaan, seperti posisi yang diperoleh adalah bukan keinginan karyawan itu sendiri, sehingga menimbulkan tingkat keinginan keluarnya tinggi karena sudah bekerja setengah mati. Kemudian masih terdapat karyawan yang masih bertahan dikarenakan menganggap usianya sudah tidak memungkinkan lagi yaitu sudah memasuki batas usia maksimal untuk syarat melamar pekerjaan diperusahaan lain, jadi hanya ada rasa ingin berpindah saja yang ada dalam benak karyawan tersebut. Pada saat ini jika karyawan mendapat tawaran kerja dengan gaji yang lebih baik namun usianya tidak dipermasalahkan, maka dengan ini keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam beberapa waktu yang akan datang sudah nampak terlihat dan bisa diramal. Tingginya tingkat keinginan keluar 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 tempatnya bekerja.

Seperti yang terjadi pada PR. Pangestu Jaya Pamekasan. Pada perusahaan ini keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sangat tinggi, walaupun tidak hanya sampai pada realisasinya. Namun, tidak sedikit dari sebagian karyawan keluar dan meninggalkan perusahaan tersebut. Terdapat banyak pemicu munculnya keinginan berpindah kerja yang dirasakan oleh karyawan. Seperti halnya berkurangnya rasa percaya terhadap pemimpin, hal tersebut terjadi dikarenakan lamanya karyawan hanya sebagai karyawan kontrak bekerja tanpa ada kejelasan status sedangkan karyawan sudah bekerja lebih dari dua tahun.

Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan semakin tingginya tingkat *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 keinginan keluar (*turnover intention*). Faktanya yang terjadi pada karyawan adalah tentang pertentangan tugas dan tanggung jawab karena banyak karyawan yang belum paham akan wewenang dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya. Kemudian karyawan merasa tidak cocok dengan tugas yang diperolehnya, karena merasa tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian atau keterampilan dan potensi karyawan itu sendiri. Lalu karyawan merasakan kebosanan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan pada PR. Pangestu Jaya Pamekasan adalah merasa terancam kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi karyawan mengenai adanya kejadian-

kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Kurang terjalinnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan sering terjadi pada dewasa ini, terlebih dengan karyawan yang tingkat individualismenya sangat dominan sehingga tidak bisa bekerja sama secara tim. Ketika lingkungan yang tidak mendukung, dan pertentangan tugas-tugas dan tanggung jawab, semakin individu merasa tidak berdaya maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja.

Kemudian berkurangnya komitmen terhadap organisasi atau kepada pekerjaan dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan masih tidak sesuai dengan UMR, sementara karyawan masih tergolong dalam karyawan kontrak yang tidak memiliki jaminan pesangon atau jaminan sosial lainnya. Selain itu karyawan menganggap bahwa gaji yang diterima di perusahaan tempat kerjanya tidak sama dengan gaji di perusahaan lain. Karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak bisa memenuhi kebutuhannya karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diperoleh. Seperti inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas sehingga komitmen terhadap organisasi berkurang.

Sesuai dengan fenomena di lapangan mengenai keterkaitan antara komitmen kerja dan keinginan keluar, sesuai pada PR Pangestu Jaya Pamekasan penyebab komitmen kerja berkurang karena kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam *turnover* dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung mengambil sikap untuk keluar dari perusahaan apabila karyawan mendapatkan tawaran dari perusahaan lain. Komitmen organisasi yang rendah di PR Pangestu Jaya Pamekasan dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang merasa pandangan atau persepsinya berbeda dengan

pandangan atau persepsi perusahaan, serta banyak karyawan yang masih sulit menerima kebijakan perusahaan. Dalam hal ini karyawan sering mengalami penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan karyawan sering melakukan kesalahan pada tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, misalnya laporan yang diberikan terkadang salah ketik karena tidak melakukan pengecekan ulang sebelum dilaporkan kepada atasan. Selain itu, karyawan melakukan pekerjaan dengan berat hati karena berkurangnya komitmen kepada organisasi tersebut seperti, menunda pekerjaan tersebut.

Pabrik Rokok Pangestu Jaya Pamekasan adalah salah satu perusahaan rokok di Madura yang berlokasi di jalan raya Tlanakan Km.08 Pamekasan. Pabrik rokok Pangestu Jaya Pamekasan adalah salah satu jenis perusahaan perseorangan yang ada di Madura khususnya Pamekasan yang didirikan pada tahun 2010 dengan permulaan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Tangan Filter (SKTF). Perusahaan ini mengelola dan menghasilkan jenis rokok Sigaret kretek tangan (SKT) dan Sigaret kretek mesin (RKM). Rokok kretek adalah sebuah produk yang racikannya ditemukan oleh H. Djamhari (kebangsaan Indonesia) pada tahun 1880 di kota Kudus (Kudus kota kretek). Pabrik Rokok Pangestu Jaya Pamekasan berdiri pada 04 Desember 2007 dengan 22 pekerja saja, Lutfiyah sebagai pemilik pabrik rokok meneruskan usaha dari orang tuanya yang awalnya bernama Pabrik Rokok Panglima, mengawali penjualan rokok dari wilayah terdekat Pamekasan, Sampang, Bangkalan dan Sumenep dan Pabrik Rokok Pangestu Jaya Pamekasan yang bisa menjadikan produk lokal Berjaya di daerah sendiri. Pabrik Rokok Pangestu Jaya Pamekasan mulai memperluas produksi dan pemasarannya pada tahun 2010 dimana Pabrik Rokok Pangestu Jaya Pamekasan mulai menambah

investasi dengan membeli mesin linting 2 unit untuk jenis sigaret kretek regular dan sigaret kretek Mild dengan pemasaran mulai merambah ke Jawa, Sumatera, Riau, Kalimantan, dan Nusa Tenggara Barat.

Tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Tingkat *Turnover* Karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan Tahun 2015 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk
2015	143	-	-
2016	128	15	-
2017	138	-	10
2018	125	13	-
Jumlah	125	28	10

Sumber: PR Pangestu Jaya Pamekasan

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada PR Pangestu Jaya Pamekasan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 143 dan pada tahun 2016 jumlah karyawan menurun menjadi 128 karyawan. Pada tahun 2016 terjadi penurunan sebanyak 15 karyawan dan tidak ada karyawan yang masuk, sedangkan pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 138 karyawan yaitu adanya 10 karyawan yang masuk. Terjadi penurunan karyawan lagi pada tahun 2018 sebanyak 13 karyawan, jadi tercatat pada tahun 2018 total karyawan yang bekerja sebanyak 125 karyawan. Pada data tersebut diketahui bahwa tingkat *turnover*nya sangat tinggi, hal ini secara tidak langsung tingkat *turnover intention*nya juga tinggi. Faktor usia dan bingung mencari pekerjaan jika karyawan berpindah tempat adalah alasan karyawan tidak berpindah perusahaan namun hanya menjadi keinginan saja.

PR Pangestu Jaya Pamekasan memiliki 125 karyawan yang terbagi menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak dan buruh pabrik. Disini peneliti tertarik dengan *job insecurity* (rasa tidak aman) dan komitmen organisasi terhadap keinginan keluar. Tidak ada standar angka *turnover* karyawan yang

ideal bagi suatu perusahaan. karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Faktanya di PR Pangestu Jaya Pamekasan setiap tahunnya tingkat *turnover* bertambah, karena banyak faktor salah satunya yang sudah diuraikan peneliti. Sehingga menggoyahkan komitmen kerja. Akibatnya keinginan keluar cenderung meningkat.

Dengan melihat uraian diatas mengenai keinginan keluar dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar beakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan?
3. Apakah ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan?
4. Diantara kedua variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap keinginan keluar pada PR Pangestu Jaya Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap t pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpebgaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan.
3. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan PR Pangestu Jaya Pamekasan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap keinginan keluar pada PR Pangestu Jaya Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan keluar 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 ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan keinginan keluar.

c. Bagi peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan keluar.
2. Mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan keinginan keluar karyawan dalam perusahaan.