

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berbeda di era teknologi canggih, peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan/organisasi. Menurut Rosenbluth (dalam Kaswan, 2013) fokus utama dalam suatu perusahaan seharusnya adalah karyawan suatu perusahaan harus mampu mengelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan dan tujuan dari organisasi. Penjelasan diatas sejalan dengan pendapat Yunanti, dkk (2014) yang menjelaskan bahwa sebuah organisasi perlu mengatur sumber daya manusianya untuk mencapai suatu tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Pernyataan diatas dibuktikan dengan hasil survey global Right Management (dalam Fryer, 2011) mengatakan bahwa sebanyak 2080 partisipan di 17 negara yang mewakili lebih dari 20 sektor industri melaporkan setengah dari responden memperkirakan *turnover* akan meningkat di seluruh dunia dalam lima tahun kedepan, meliputi Amerika utara (59%). Asia Pasifik (58%), Eropa (41%), dan rata-rata global (49%). Lilis Halim, Managing Consultant Watson Wyatt (dalam Ferdaniaty, 2008) mengungkapkan tingkat *turnover* di Indonesia sendiri mencapai 7%.

Tnay et al. (2013) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus meningkat (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014). Dari data yang di ambil pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014). Di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) responden dari Laporan Michael Page Indonesia (2015) menyatakan bahwa mereka mungkin akan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan ke depan.

Menurut Mobley dkk, (dalam Halimah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Harmoto (2002) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan *turnover intention* menurut Good dkk (dalam Fahrudin, 2004) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan (*intention*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi. Mobley (dalam

Schwepker 2001) menyatakan bahwa intensi *turnover* terkandung tiga aspek yaitu: a. *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan); b. *Intention to search* (intensitas untuk mencari pekerjaan lain); c. *Intention to quit* (intensitas untuk keluar dari perusahaan).

Yunanti, dkk (2014) berpendapat bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Oleh karena itu berakibat organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan perusahaan kehilangan karyawan yang potensial, berpengalaman dan juga perlu melatih karyawan baru. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan (Yunanti, dkk 2014). Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Agung, dkk 2013).

PT. Kalimilk Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman, eksistensinya di bidang itu membuat sebuah trobosan baru di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Cafe Kalimilk (CK) cabang Kaliurang, pada 27 Maret 2018. Pada 10 pegawai (5 perempuan dan 5 laki-laki). Hasilnya menunjukkan bahwa 8 dari 10 pegawai mengalami aspek-aspek *turnover intention* menurut Mobley dkk, (dalam Halimah, 2016) yaitu pikiran untuk keluar perusahaan, pikiran untuk mencari pekerjaan

lain, intensi untuk keluar dari perusahaan. Subjek menyatakan bahwa ia cukup senang dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini, namun menurut subjek pekerjaan yang sedang dikerjakan bukanlah pekerjaan impiannya untuk masa depan. Ada rasa ketakutan dari subjek untuk karirnya kelak jika akan terus bekerja di perusahaan tersebut. Subjek menjelaskan tidak adanya fasilitas-fasilitas tambahan seperti BPJS, Jamsostek dan lain-lain membuat subjek ingin mencari pekerjaan lain. Sebagian dari subjek menjelaskan bahwa sesungguhnya subjek bekerja hanya untuk mengisi waktu luang dan menambah biaya kuliah subjek, karena itu tidak menutup kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Sementara itu menurut subjek bekerja menjadi karyawan CK bukanlah jaminan untuk masa depan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai CK mengalami *turnover intention*..

Berdasarkan wawancara diatas, peneliti menemukan adanya *turnover intention* pada karyawan, yang sesuai dengan aspek *turnover intention* menurut Mobley dkk, (dalam Halimah, 2016) yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa responden melakukan *turnover intention* atas dasar seperti yang dijelaskan pada aspek diatas, dan dari hal tersebut telah memenuhi kategori *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan adanya gejala yang terjadi pada karyawan seperti absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, pelanggaran tata tertib. Dari hasil wawancara pada HRD tanggal 13 Juli 2018, yang menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* di CK mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Terhitung mulai sejak tahun 2015 menuju tahun

2016 tingkat *turnover* mengalami kenaikan dari total 53 karyawan operasional ada 25%. Lalu ditahun 2016 menuju tahun 2017 tingkat *turnover* mengalami kenaikan dari total 50 sebesar 27%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan secara garis besar bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor dimana ia bekerja dan berkeinginan untuk mencari sebuah pekerjaan yang baru. Menurut Mobley dkk, (dalam Halimah, 2016), ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, *job insecurity* dan faktor individual. Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal (dalam Hanafiah, 2014) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak *job insecurity* pada karyawan dan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutnya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan kepada pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Minanti et al (dalam Komang & Ketut, 2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor utama yaitu *job insecurity*.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor penyebab munculnya *turnover intention*, hal ini

muncul pula dari hasil wawancara bahwa subyek memiliki rasa takut untuk karirnya kelak jika akan terus bekerja diperusahaan tersebut. Kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Sementara Mizar (dalam Devi & Sudibia, 2015), mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Menurut Greenglass dkk (2002) menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) dimana karyawan merasa lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata. Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbul nya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan. Diperkuat oleh Smithson & Lewis (2000) bahwa kondisi pekerjaan yang berubah-ubah muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang temporer dan permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan seperti halnya merasa terancam, kebingungan, dan merasa tidak aman

terhadap keberlangsungan pekerjaan dimasa depan yang disebabkan oleh aspek-aspek pekerjaan yang ada di dalam perusahaan seperti halnya ketidakjelasan status, perubahan lingkungan organisasi dan situasi pekerjaan yang mengancam. Lebih lanjut, Ashford, dkk (1989) berpendapat bahwa *job insecurity* memiliki dua aspek yaitu yang pertama keparahan ancaman yang meliputi ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, serta yang kedua adalah ketidakberdayaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan munculnya *turnover intention* pada karyawan seperti yang telah dijelaskan pada aspek-aspek diatas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ashford, dkk (1989) yang menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang , gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan, perasaan yang dimunculkan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas mengenai *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Kalimilk Yogyakarta, maka rumusan masalahnya yang diajukan “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Kalimilk Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Kalimilk Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi dan masukan terhadap disiplin ilmu pengetahuan terutama dalam hal hubungan antara *job insecurity* pada karyawan. Oleh karena itu mampu menambah referensi tentang pembelajaran yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya, dapat memberikan sumbangan mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Kalimilk Yogyakarta. Oleh karena itu dari penelitian ini mampu memberikan informasi kepada perusahaan dalam usaha mengurangi *turnover intention* pada karyawan melalui pengelolaan organisasi yang tidak menimbulkan *job insecurity*.