

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan penggerak dalam kegiatan tersebut. Penggerak perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Sunyoto (2015) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan kunci utama keberhasilan pencapaian organisasi atau perusahaan tersebut. SDM merupakan aset paling utama dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai peranan penting terhadap manajemen sumber daya manusia agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif, karena berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi ini ditentukan oleh SDM yang ada didalamnya. Dengan begitu diperlukan adanya pemeliharaan, perhatian dan senantiasa untuk mempertahankan potensi sumber daya manusia agar merasakan kenyamanan dan keamana dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerja dapat bertahan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena manajemen SDM yang baik akan memperoleh sumber daya manusia yang terbaik juga dan sebaliknya apabila manajemen SDM kurang memelihara dan memperhatikan maka akan memperoleh sumber daya manusia yang buruk.

PT Harapan Oetama Pratama (HOP) merupakan perusahaan baru yang bergerak dibidang *general trading*, *mintenance building*, serta *electrical mechanical* yang mana mempunyai sumber daya manusia sebanyak 150 orang

karyawan terdiri dari karyawan tetap sebanyak 6%, karyawan kontrak 14% serta karyawan harian lepas sebanyak 80%. Banyaknya karyawan harian di PT HOP menyebabkan manajemen perusahaan tidak memperhatikan SDM mereka dengan baik sehingga menyebabkan timbulnya permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu *turnover intention* yang mana hal ini merupakan prediktor utama terjadinya *turnover* pada karyawan. *Turnover* pada karyawan sendiri yaitu keluar atau berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya. Menurut Zeffane (dalam Ardan & Ahmad, 2021) *turnover* merupakan pergerakan tenaga kerja yang keluar dari perusahaan pada periode tertentu sedangkan *intention* adalah keinginan atau niat yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu.

Turnover karyawan sendiri menjadi masalah yang sering terjadi dan menjadi sebuah fenomena umum dalam organisasi maupun perusahaan-perusahaan di Indonesia dan dunia. Dalam riset yang dilakukan oleh Lim (dalam Andriani dkk, 2021) mengenai total *turnover* tiap negara, Indonesia menempati posisi ke-9 di Asia Pasifik dan berada pada posisi ke-29 di dunia yakni sebanyak 122 juta jiwa. Salah satunya PT HOP, data yang diperoleh dari PT HOP terdapat kurang lebih 11% dari total keseluruhan jumlah karyawan harian lepas yang memutuskan untuk tidak melanjutkan pekerjaannya atau tidak melanjutkan kontraknya sebagai karyawan harian di setiap bulannya tersebut. Menurut Ridlo (2012) tingkat *turnover* bisa dilihat dengan memakai data *turnover*, dimana tergolong tinggi apabila melebihi 10% disetiap tahunnya. Dimana permasalahan ini dapat memicu terhambatnya keberlangsungan produktivitas perusahaan maupun organisasi.

Dampak yang dirasakan bagi organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh *turnover* meliputi produktivitas karyawan menurun, kegiatan perusahaan menjadi terganggu, timbulnya permasalahan moral kerja pada karyawan lain, biaya rekrutmen, biaya wawancara kandidat, serta penyeleksi yang akan mengeluarkan biaya cukup tinggi, dan pengecekan administrasi berupa data-data kandidat, pelatihan karyawan baru, tunjangan yang diberikan, serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru. Tetapi disatu sisi adanya *turnover* ini juga menguntungkan bagi perusahaan yang mempunyai tenaga kerja dengan kinerja yang rendah dimana perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja baru dengan kinerja yang jauh lebih baik dan tidak merugikan bagi perusahaan. Namun perusahaan perlu pengupayakan agar tidak timbulnya *turnover intention* sehingga perusahaan masih mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan kinerja yang ada dibandingkan biaya rekrutmen yang tinggi.

Menurut Priansa (2020) karyawan yang memutuskan untuk keluar akan mempertimbangkan terlebih dahulu keputusannya tersebut dimana menurutnya hal itu mendukung niatnya untuk keluar. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* seperti berusaha mencari lowongan kerja dan mencoba untuk mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Sejalan dengan itu menurut Kartono (2017) karyawan akan menunjukan sikap dan perilaku yang menguntungkan ataupun merugikan bagi dirinya. Seperti sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja, membandingkan

tempat kerja sekarang dengan yang terdahulu, tidak mempunyai semangat kerja, bermalasan, senang berdebat dengan atasan, kinerja yang dihasilkan kurang maksimal, absensi yang menurun. Tetapi ketika pegawai itu mendapatkan pekerjaan baru mereka akan lebih berkembang, banyak pengetahuan baru yang didapat, jenjang karir yang lebih menjamin, lingkungan pekerjaan yang nyaman sehingga perilaku ini yang mendorong niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini terjadi karena hasil dari evaluasi individu terhadap manajemen perusahaan tidak mendukung terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Rachman (2017) keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) berpacu terhadap hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Timbulnya *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Penelitian yang dilakukan Mobley (dalam Yani, 2016) berpendapat bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi dan *job insecurity*.

Salah satu faktor penting yang menentukan timbulnya *turnover intention* yaitu *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. *Job insecurity* dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan. Menurut Nopiando (2012) *job insecurity* merupakan salah satu kondisi dimana psikologis seorang tenaga kerja merasa terancam, khawatir dan rasa tidak aman akan pekerjaannya di masa mendatang yang mana dapat mengganggu kesejahteraan psikologis mereka.

Menurut Saylor (dalam Sabda dan Dewi, 2016) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Selain di lingkungan pekerjaan yang sangat rentan terkena *job insecurity*, status atau tipe karyawan juga merupakan hal yang akan memicu munculnya *job insecurity* pada karyawan. Seperti status pada karyawan harian dan karyawan kontrak yang sifatnya tidak tetap, tidak memiliki jaminan atau ketidakpastian mengenai statusnya di masa yang akan datang.

Dalam penelitian Putri, Fathoni, dan Minarsih (2020) pada karyawan Indomarco Prismata sebanyak 194 orang di Semarang menjelaskan bahwa karyawan dengan status tidak tetap lebih rentan terkena *job insecurity* dibandingkan karyawan tetap atau permanen. *Job insecurity* yang dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman akan kehilangan pekerjaan akan tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan baik dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya dan kekuasaan. Seperti yang dikutip dari Ashford dkk, (dalam Karomah, 2020) menerangkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak terhadap menurunnya keinginan karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan tersebut yang akhirnya akan mengarah pada niat untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Pada data yang diperoleh, karyawan harian di PT HOP mempunyai jangka lamanya bekerja sesuai perjanjian yang telah ditetapkan oleh PT HOP dengan jaminan apabila kinerja yang dihasilkan baik serta tidak ada hal yang harus dipertimbangkan maka karyawan harian statusnya akan dialihkan menjadi karyawan kontrak dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mempunyai tujuan agar

pegawai harian dapat termotivasi dalam bekerja tetapi di sisi lain status karyawan kontrak juga tidak menjamin pekerjaannya di masa yang akan datang sehingga pekerja harian tersebut penuh dengan ketidakpastian dalam bekerja yang sewaktu-waktu akan kehilangan pekerjaannya tersebut. Rasa khawatir ini menandakan tingginya *job insecurity* yang dapat menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Menurut Smithson & Lewis (dalam Riana, Minarsari & Saroyini 2017), *job insecurity* timbul karena banyaknya macam-macam pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan dengan sistem kontrak. Semakin banyak macam pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Triyono dkk, 2020)

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai perjanjian kerja harian lepas pada pasal 10 ayat 3 menerangkan bahwa pekerja/buruh yang bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Pada kenyataannya tidak semua perusahaan menjalani kebijakan ini, hal ini ditunjukkan dengan beberapa perusahaan membedakan kompensasi dan tunjangan antara pegawai internal dengan pegawai eksternal, ketidakpastian status ketenagakerjaan, karir dan jabatan atau posisi yang tidak jelas, sehingga hal ini dirasakan sebagai ketidakpastian mengenai status pekerjaan bagi karyawan eksternal. Pada kondisi tersebut, karyawan bergantung pada status kontrak harian yang menyebabkan rentan mengalami *job insecurity* dan dapat memicu timbulnya *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia,

Sarianti, dan Fitria (2019) yang menyebut bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, timbulnya *turnover intention* pada karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (dalam Pratiwi dan Riyono, 2017) proses terjadinya intensi *turnover* karyawan diawali oleh munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Biasanya terjadi karena manajemen sumber daya manusia yang kurang dipelihara atau diperhatikan sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap manajemen perusahaan, hal ini tidak sejalan dengan *job desc* yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan begitu manajemen SDM harus mampu memenuhi hak dan kewajiban karyawannya agar mereka memiliki loyalitas kerja yang tinggi sehingga dapat menguntungkan terhadap perusahaan.

Hak dan kewajiban tersebut berupa upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan *job desc* dan tanggung jawab mereka, memberikan kesempatan pada karyawannya untuk lebih berkembang, kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, adanya tunjangan-tunjangan baik fisik maupun non fisik, menjalin hubungan baik atasan, memberikan insentif atau bonus lebih ketika mencapai target yang diharapkan dan lain sebagainya. Dengan terpenuhinya hak-hak dan kewajiban tersebut, mereka cenderung akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan memiliki kestabilan, kenyamanan dalam bekerja. sehingga terbentuknya kepuasan kerja yang dapat memperbaiki kinerja dan produktifitas perusahaan serta dapat meminimalisir timbulnya *turnover*

intention. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan manajemen SDM yang menyangkut terhadap kepuasan kerja karyawan agar tidak terjadinya *turnover*. Spector (dalam Karomah, 2020) menjelaskan pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut daripada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya dan sebaliknya ketika pegawai puas dengan pekerjaannya maka mereka akan merasa senang terhadap aktivitas tersebut.

Menurut Anoraga & Suyati (dalam Triyono dkk, 2020) kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk seorang pekerja, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang di hadapinya dalam lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perihal yang bersifat individual karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang ada dalam diri setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh diri individu tersebut dan sebaliknya apabila aspek tidak sesuai dengan yang diharapkan maka rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Spector (dalam Priansa, 2020) menyebutkan kepuasan kerja mempunyai 9 indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap upah atau gaji, peluang untuk promosi, supervisi, tunjangan tidak langsung/tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi yang baik.

Karyawan PT HOP hampir kebanyakan merupakan karyawan harian yang memiliki gaji tidak tetap disetiap bulannya, karena rata-rata dalam 1 bulan mereka

bekerja hanya ketika ada permintaan pekerjaan dari perusahaan yang bekerja sama dengan PT HOP saja, dengan upah atau gaji harian dan peraturan-peraturan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan tanpa adanya tunjangan, fasilitas yang memadai, kesempatan karir dan lain sebagainya. Dalam hal ini setiap perusahaan seharusnya memiliki semua itu seperti tunjangan yang bersifat tetap dan diatur ada juga yang tidak tetap atau tidak diatur. Tunjangan tidak tetap berupa tunjangan makan, tunjangan transportasi dan lainnya yang diatur sesuai dengan kebijakan perusahaannya masing-masing. Tetapi untuk tunjangan berupa kesejahteraan atau kesehatan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2013 no. 13 pasal 99 tentang ketenagakerjaan mengenai berhak nya memperoleh jaminan sosial untuk para pekerjanya. Selain itu adapun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 tahun 2016 dijelaskan bahwa, pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 1 bulan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) keagamaan dari perusahaan dalam artian semua pekerja berhak mendapatkan THR keagamaan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat tanpa adanya aturan yang membedakan antara status pekerja tetap dan tidak tetap atau temporer. Dengan begitu, tidak hanya pegawai karyawan tetap saja yang berhak atas insentif, tapi para pekerja kontrak, pekerja harian, dan buruh lepas juga berhak mendapatkan tunjangan hari raya yang sama sesuai dengan peraturan menteri ketenagakerjaan.

Pada praktinya banyak perusahaan yang tidak menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga hal ini membuat terjadinya kesenjangan yang terjadi di beberapa perusahaan termasuk PT HOP ini. permasalahan yang terjadi ini dapat memicu ketidakpuasan pekerja yang berstatus

harian atau temporer tersebut serta adanya perbedaan perlakuan yang terlihat sangat mencolok terhadap pekerja harian, pekerja kontrak dan karyawan tetap. Akibatnya, akan terjadi penurunan kepuasan kerja terhadap karyawan harian PT HOP yang akan menimbulkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawei (2016) terhadap karyawan *outsourcing* menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti atau *turnover intention* pada pegawai *outsourcing* di PT PLN area Manado. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Yani (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, mulai dari fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti kemudian tertarik untuk meneliti pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka timbul suatu permasalahan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama?
3. Apakah ada pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada Karyawan Harian di PT Harapan Oetama Pratama?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa digunakan sebagai bahan kajian dan dapat menambah informasi ilmu pengetahuan dan wawasan dalam psikologi industri dan organisasi.

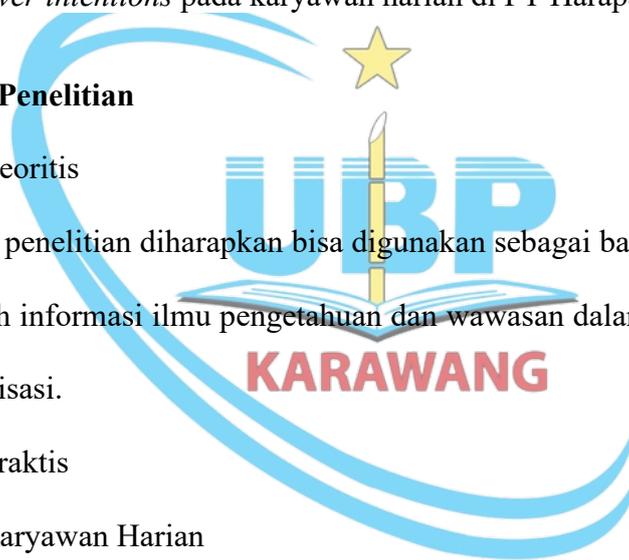
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan Harian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan harian mengenai pentingnya memelihara kepuasan kerja dan rasa aman pada diri sendiri agar mampu stabil dalam bekerja sehingga akan terhindar dari terganggunya psikologis yang merujuk pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

b. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membantu pihak manajemen dalam hal pengelolaan SDM serta memberikan masukan atau



rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat menjadi bahan evaluasi khususnya bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait *turnover intention*, kepuasan kerja, *job insecurity*.



