

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam berhasilnya suatu perusahaan. Umumnya dalam perusahaan, karyawan akan dituntut bagaimana mencapai target keberhasilan perusahaan guna menghasilkan suatu *output* yang maksimal, pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan bila didukung dengan kinerja yang baik, tentunya akan menghasilkan *income* yang lebih besar bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi ini memungkinkan sebuah perusahaan akan terus mengalami peningkatan dalam perkembangan manajemennya. Ada kendala kriteria pengelolaan SDM, seperti halnya perilaku karyawan. Sering kali fenomena ini menjadi suatu aspek dalam organisasi yang demikian bagus dapat dirusak baik itu secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang mengakibatkan kinerja organisasi tersebut menjadi turun. Salah satu penyebab dari perilaku tersebut adalah keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk pindah dari perusahaan. Apabila *turnover intention* mengarah pada *turnover* yang sesungguhnya, ini akan menyebabkan perusahaan lebih banyak mengeluarkan biaya, baik itu biaya pelatihan, tingkat kinerja yang meski dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999 dalam Tolly 2001).

Saat ini tingkat tingginya *turnover* bagi beberapa perusahaan telah menjadi masalah serius, bahkan para atasan seperti manajer personalia pada umumnya yang menangani karyawan tentunya harus berfikir lebih keras untuk mengatur tingginya tingkat *turnover* ini (Dennis, 1998 dalam Tolly 2001). Mereka harus mencari cara bagaimana mengatasi biaya yang tinggi ketika mereka tahu proses rekrutmen yang mereka laksanakan untuk menjaring beberapa karyawan yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Hal ini sependapat dengan pernyataan Lee dan Mowday (1987) yang mengatakan bahwa *turnover* dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri atau akibat lain seperti pemutusan hubungan kerja. Dalam mengatasi masalah tersebut, pihak manajemen perlu menetapkan strategi pengendalian, agar organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Kondisi *turnover* ini memang diperlukan pada kasus-kasus tertentu terutama pada organisasi dengan karyawan yang memiliki kinerja rendah. Tentunya perlu dipertimbangkan tingkat *turnover* dalam organisasi agar tidak terlalu tinggi.

*Turnover intention* sendiri mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keinginan berhenti (*intention to quit*) merupakan variabel yang berhubungan dan lebih menerangkan varian perilaku *turnover* sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi ketika sejumlah karyawan meninggalkan organisasi pada suatu periode tertentu, sedangkan keinginan berhenti (*intention to quit*) lebih

mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk keluar dari organisasi itu (Wijaya, 2010).

Melihat dari hal ini manajemen dalam organisasi pada PT. Trisaka Kopkarsentra Utama harus menyadari sepenuhnya seberapa penting penanganan karyawan agar tidak terjadi tingkat *turnover*. Tata kelola yang baik dalam perusahaan perlu diperhatikan pada pengelolaan sumber daya manusia. Secara teknis, umumnya karyawan yang bekerja di perusahaan kebanyakan terindikasi mengalami *turnover intention* yang tinggi. Hal ini bahkan dapat terjadi karena tekanan dari pekerjaan yang tentunya mempunyai tingkat resiko tinggi. Sehingga karyawan banyak yang cenderung terindikasi rentan untuk keluar dari suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Wijaya (2010) pada PT. Bank Jatim cabang Malang bahwa *job insecurity* akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetapi perubahan level *job insecurity* tidak akan serta merta mempengaruhi *intention to quit* dikarenakan tidak diperhitungkannya keadaan ekonomi makro yang ditandai dengan tingkat PHK yang tinggi. *Job insecurity* dan komitmen organisasi tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap *intention to quit* tanpa adanya kepuasan kerja. Dalam hal ini sebuah perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja seorang karyawan seperti dalam hal pemberian insentif atau promosi kenaikan jabatan. Meskipun *job insecurity* tinggi dan komitmen organisasinya rendah tetapi jika karyawan merasa puas dalam pekerjaan, mereka akan mempertimbangkan keinginan

untuk pindah ke dalam organisasi lain karena belum tentu jika kepuasan yang didapatkan karyawan akan sama.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan Wijaya (2010) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to quit* pada PT. Bank Jatim Cabang Malang,” yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Menyatakan hasil bahwa jika *job insecurity* pada karyawan rendah dan komitmen organisasinya tinggi akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan memberikan dampak negatif pada *intention to quit*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menguji kembali beberapa faktor *job insecurity*, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. dengan menambahkan variabel kepercayaan organisasi sebagai anteseden dari *turnover intention* itu sendiri dan menjadikan objek penelitian di PT. Trisaka Kopkarsentra Utama. Penulis mengambil judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi serta Kepercayaan Organisasi terhadap *Turnover Intention*”.

## B. Rumusan Masalah

Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif ini berdampak pada perasaan senang karyawan dalam bekerja. Perasaan ini akan menimbulkan rasa aman tidak ada kegelisahan maupun tekanan dari organisasi dan lingkungan kerjanya, yang itu akan berpengaruh pada totalitas karyawan untuk bekerja sehingga karyawan merasakan organisasi tersebut merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Tentunya karyawan tersebut akan loyalitas pada organisasi yang kemudian akan memicu sikap individu atau karyawan akan kepercayaannya terhadap organisasi dan manajemen perusahaan tersebut. Sehingga pada akhirnya rasa ingin berpindah karyawan pada organisasi tersebut semakin kecil.

Berdasarkan latar belakang yang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji pengaruh empiris antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Menguji pengaruh empiris antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Menguji pengaruh empiris antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Menguji pengaruh empiris antara kepercayaan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan atau instansi  
Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat apabila ingin meminimalisasi besarnya *turnover intention*.
2. Bagi masyarakat, khususnya di lingkungan perguruan tinggi melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama.