

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan saat ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Apalagi Indonesia akan menghadapi dunia perdagangan yang sangat ketat dengan negara ASEAN lainnya pada tahun 2015. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Dalam memenangkan persaingan, organisasi sangat dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu adalah karyawan yang berada dalam suatu organisasi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berguna bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Meningkatkan kinerja karyawan tidak mudah, karena karyawan sering mempunyai perilaku yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah timbulnya keinginan berpindah

kerja dikarenakan faktor stres, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja karyawan.

Keinginan berpindah kerja karyawan adalah masalah yang sering dihadapi oleh banyak organisasi dimanapun. Karyawan yang memilih meninggalkan organisasi disebabkan oleh faktor antara lain faktor pekerjaan dan di luar pekerjaan. Faktor pekerjaan adalah stres, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja di dalam organisasi tersebut sehingga membuat karyawan menjadi tidak betah berada didalam organisasi dan berfikir untuk keluar dari organisasi tersebut dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika masalah ini tidak diatasi perusahaan akan menjadi rugi dan penurunan produktifitas didalam organisasi tersebut. Keinginan berpindah (*turnover*) menurut Zeffane (2003) dalam (M. Hanafiah 2014) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Booth & Hamer 2007 (dalam Hanafiah 2014) .mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Keinginan berpindah kerja ini masih dapat diminimalisir oleh manager HRD (*Human Resource Development*) karena belum sampai pada perilaku yang sesungguhnya yang diinginkan oleh karyawan, sehingga organisasi atau manager HRD mampu mengatasi secepat mungkin atau meminimalisir

keinginan karyawan tersebut agar tidak terjadi pada tahap yang tidak diinginkan perusahaan. Dengan mengatasi permasalahan tersebut, tidak akan mengalami kerugian besar pada organisasi dan memakan waktu untuk perekrutan jika itu terjadi.

Faktor didalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah adalah Stres. Stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman, Perasaan-perasaan yang relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan (Lazarus, 1996 *dalam* Fraser 1992, seperti dikutip Agustina 2013). Dan menurut Basri 2012, Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (*deadline*). Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin tinggi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Seorang manajer harus dapat menangani masalah ini dan jika tidak maka sangat berdampak pada kinerja seorang karyawan tersebut dan bahkan pun dapat merugikan organisasi jika terjadi stres yang berkepanjangan yang dihadapi oleh karyawan.

Selain stres yang dapat mempengaruhi seorang karyawan, kepuasan kerja juga sangat berperan penting dalam mempertahankan karyawan dan membuat karyawan tersebut tidak ingin berpindah kerja sebagai mana seperti

yang dikatakan (Robbins, 1999), Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negative terhadap pekerjaannya tersebut.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan(Robbins, 1999).

Tidak hanya Stres dan kepuasan kerja yang dialami seorang karyawan didalam organisasi, tetapi ada juga faktor yang dapat mempengaruhi batin seorang karyawan di dalam organisasi tempat ia bekerja yaitu Ketidakamanan Bekerja (*Job insecurity*). Ketidakamanan kerja menurut Menurut (Rowntree 2005, dalam Hanafiah, 2014). Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi

atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Dan juga Menurut (Saylor, 2004) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang. Manager harus serius dalam menangani masalah ini. jika tidak, akan berdampak pada kinerja karyawan dan akan mempengaruhi karyawan lain dan memperlambat pertumbuhan organisasi atau dapat menghalangi tujuan perusahaan dikarenakan karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja akan berdampak pada keinginan karyawan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Jika ini terjadi perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk perekrutan karyawan baru dan pelatihan karyawan baru.

Persepsi ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) pada beberapa penelitian terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Utami dan Bonussyeani, 2009), Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan kerja, Dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan hasil menunjukkan *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan

menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Dan penelitian (Muhammad Hanafiah; 2014), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidak amanan Kerja (*job insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Dengan hasil menunjukkan Kepuasan kerja(*Job satisfaction*) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Serta penelitian (Bonaventura Ridya Putra; 2012) Pengaruh *Job Stressor* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi, Dengan hasil menyatakan *Job Stressor* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. hasil penemuan ini ada kemungkinan juga berlaku dalam organisasi yang ada di Indonesia.

Fenomena karyawan yang masuk dan keluar (*turnover of employee*) lazim dijumpai dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Terlebih lagi pada organisasi yang tidak memperhatikan kebutuhan, keinginan serta keamanan karyawannya agar merasa nyaman berada di organisasi tersebut. Beranjak dari fenomena tersebut, faktanya adalah bahwa pegawai kontrak mempunyai posisi yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan dan mempunyai ketidak jelasan atas pekerjaan selanjutnya. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh organisasi untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun. Meskipun hanya sebatas kontrak organisasi tidak diharuskan untuk memandang sebelah mata kepada karyawan kontrak, ini memungkinkan terdapat karyawan kontrak yang mempunyai kemampuan yang sangat dibutuhkan dan sangat

disayangkan jika karyawan tersebut meninggalkan kerjanya di organisasi. Adanya pegawai kontrak didalam organisasi pastinya sangat membantu penyelesaian tugas hingga mencapai tujuan organisasi.

Keberadaan pegawai kontrak juga dapat meringankan beban kerja bagi pegawai tetap. Sehingga selayaknya organisasi memperlakukan karyawan kontrak dengan sebaik-baiknya, karena banyak didapati permasalahan mengenai pegawai kontrak seperti kejelasan pekerjaan selanjutnya apa diperpanjang atau diberhentikan sehingga mempengaruhi ketidakamanan dalam bekerja, mempunyai tingkat kemangkiran yang tinggi dimana karyawan tersebut mengalami stres berkepanjangan yang meliputi ruang lingkup dalam organisasi, dan juga tentang kejelasan gaji dan umpan balik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Tentang ketidak jelasan gaji , terkadang waktu pemberian tidak selalu tepat, sehingga dapat mempengaruhi psikos karyawan kontrak tersebut. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi oleh orgnisasi maka hal yang tidak diinginkan akan terjadi pada karyawan dari ketidak puasan kerja, mengalami stres berkepanjangan, ketidakamanan yang akhirnya akan berujung pada perilaku karyawan tersebut mencari pekerjaan lain.

Turnover karyawan yang terjadi diorganisasi harus ditekan serendah mungkin, karena memungkinkan karyawan yang keluar mempunyai *skill* dan kemampuan yang terbaik dalam bekerja dan sangat dibutuhkan organisasi, apalagi karyawan yang keluar tersebut mengetahui banyak tentang organisasi

tersebut dan jika sampai hal ini terjadi maka kemungkinan akan terjadi masalah jika karyawan tersebut menceritakan semua kepada organisasi yang baru ia tempati. Harus diketahui organisasi terdapat banyak pengaruh yang menyebabkan karyawan tersebut berkeinginan untuk pindah kerja diantaranya terdapat Kepuasan kerja, gaji, *job stressor*, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, konflik, ketidakamanan kerja dll.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan diatas penelitian ini berfokus pada faktor ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan stres, kenapa peneliti mengangkat variabel tersebut untuk diteliti. Karena faktor-faktor tersebut yang sering ditemui didalam organisasi yang terdapat pada karyawan kontrak. Karena faktor kepuasan kerja merupakan hal yang harus didapatkan oleh setiap karyawan karena semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan oleh karyawan maka keinginan untuk mencari pekerjaan lain tidak akan terfikirkan, selain itu ketidaamanan mempunyai dampak tersendiri dimana karyawan harus merasa nyaman berada didalam ruang lingkup organisasi seperti yang dikatakan Green (2003) dalam Hanafiah (2014) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi diluar lingkungan kerja, dan pribadi. Stress juga merupakan faktor yang sangat fatal jika terjadi oleh karyawan, karyawan akan merasa bosan, merasa tertekan, merasa malas untuk datang ke kantor yang akan mempengaruhi daftar kehadirannya. Penyebab terjadinya

dikarenakan beban kerja yang terlalu berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, berbagai bentuk perubahan yang terjadi di perusahaan, Putra(2012).

Penelitian ini dilakukan karena ingin melihat apakah stres, kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja seorang karyawan dapat mengakibatkan karyawan tersebut ingin berpindah kerja yang akan berujung pada pengunduran diri karyawan. Dan juga ingin melihat apakah ada hubungan variabel yang diteliti terhadap karyawan kontrak di PTM (Perguruan Tinggi Muhammadiyah) di Yogyakarta. Jika seorang karyawan telah mengundurkan diri dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja maka pendapatan atau omset dari organisasi tersebut akan menurun dan organisasi harus mengeluarkan banyak biaya untuk merekrut karyawan. Apalagi karyawan yang keluar dari organisasi mempunyai kemampuan maupun keahlian yang bagus, sehingga organisasi tersebut harus melakukan pelatihan-pelatihan terhadap karyawan baru agar bisa menempati tempat karyawan yang keluar. Maka kenapa penelitian ini penting karena organisasi dapat mengetahui keinginan karyawannya dalam hal pekerjaannya maupun sebagai antisipasi untuk meminimalisir terjadi *Turnover Intention* di organisasi tersebut dan juga dilihat dari lingkungan organisasi dan prosedur apakah dengan semua tuntutan organisasi tidak mengganggu kenyamanan karyawan.

Perguruan tinggi negeri maupun swasta, merupakan salah satu yang dapat mencetak generasi-generasi maupun lulusan yang akan mampu bersaing dengan Negara ASEAN lainnya. Maka dari itu perguruan tinggi dituntut mempunyai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan mampu bersaing ataupun bertahan jika terjadi perubahan-perubahan didalam organisasi. Karyawan dalam hal ini merupakan salah satu faktor penunjang agar organisasi itu dapat bergerak sesuai tujuan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dan pengembangan dari Pravitasari (2014) yang meneliti tentang “Gambaran Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Berdasarkan Komitmen Organisasional Dan Ketidakamanan Kerja Di Rumah Sakit Paramasidhi Kabupaten Buleleng”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan dan ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keinginan berpindah kerja karyawan.

A. RUMUSAN MASALAH

Dari ulasan di atas maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah:

1. Apakah Stres mempunyai hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja?
2. Apakah Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja?
3. Apakah ketidakamanan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan keinginan berpindah kerja?

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji hubungan stres dengan keinginan berpindah kerja karyawan PTM (Perguruan Tinggi Muhammadiyah) di Yogyakarta.
2. Untuk menguji hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja karyawan PTM (Perguruan Tinggi Muhammadiyah) di Yogyakarta.
3. Untuk menguji hubungan ketidakamanan kerja dengan keinginan berpindah kerja karyawan PTM (Perguruan Tinggi Muhammadiyah) di Yogyakarta.

C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah:

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktik

Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan. dan juga Sebagai antisipasi/ koreksi bagi perusahaan untuk meminimalisir terjadinya keinginan berpindah karyawan.

2. Manfaat teori

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang Stress kerja, Kepuasan kerja, Ketidakamanan kerja, dan Keinginan berpindah kerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang stress kerja, kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah kerja karyawan.