

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang handal merupakan aset paling berharga yang harus dikembangkan dan dipertahankan, karena sumberdaya manusia yang mampu menggerakkan sumber-sumber daya lainnya. Sumberdaya manusia dipersiapkan oleh perusahaan sebagai faktor kunci yang untuk mendorong suksesnya tujuan perusahaan dan tuntutan perubahan lingkungan eksternal yang senantiasa dihadapi oleh perusahaan untuk menjawab berbagai tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan mampu dan berupaya mempertahankan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjaga keberlanjutan perusahaan.

Perusahaan melalui manajemen sumberdaya manusia memiliki peran melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang unggul dan siap bersaing. Pengelolaan sumberdaya manusia harus dilakukan secara maksimal agar memperoleh keuntungan yang ekonomis dan memiliki daya saing untuk menghadapi perubahan pola permintaan dan selera konsumen yang terus berubah. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan baik secara fisik, mental dan sikap dari sumberdaya manusia yang memiliki loyalitas dan gairah kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku representatif jika mereka merasa canggung dengan pekerjaan atau tempat kerja mereka adalah munculnya keinginan untuk pergi (*turnover goals*) yang mendorong pilihan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Kamis, Sabuhari, dan Kamal, 2021). Pergantian dapat berupa persetujuan, perpindahan unit dari unit otoritatif, ekskusal atau

perpindahan individu dari suatu organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi, misalnya mengganggu soliditas kerja di dalam organisasi dan menyebabkan beban kerja yang tinggi. Biaya fungsional ini termasuk, biaya pendaftaran, biaya pencarian, dan biaya pelatihan.

Menurut Kadiman dan Indriana (2012), program peningkatan kinerja karyawan tidak dapat memberikan manfaat dan keuntungan akibat tingginya intensitas turnover walaupun perusahaan telah mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan penempatan karyawan. Pimpinan organisasi harus mampu menekan tingkat *turnover* dalam organisasinya, sehingga hal tersebut tidak mengganggu aktivitas organisasi sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sesegera mungkin tentang faktor-faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan atau pindah dari lingkungan kerja mereka (*turnover intention*). Terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya diantaranya adalah kepuasan kerja dan *job insecurity* (Mobley, 2011:81).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:81) kepuasan kerja merupakan reaksi penuh perasaan atau reaksi mendalam terhadap bagian-bagian pekerjaan yang berbeda. Pernyataan ini memberi makna bahwa kepuasan kerja bukan ide tunggal, pada kenyataannya, seorang individu dapat sedikit senang dengan satu bagian dari pekerjaannya dan kecewa dengan satu atau beberapa sudut pandang yang berbeda. Sikap emosional yang dicirikan oleh perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaan, disiplin, moral kerja, dan meningkatkan prestasi kerja adalah bagian penting dari kepuasan kerja. Oleh karena itu setiap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan harus dinikmati dengan perasaan senang dalam bekerja.

Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan tentunya dapat mencapai tujuan perusahaan, dan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap tugas pekerjaan yang diembanya. Untuk itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari karyawan yang merasakannya (Kurniawan *et al.*, 2016:67). Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan mendapatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sudita (2015:2) bahwa keinginan untuk berhenti atau meninggalkan organisasi tempat bekerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki perasaan tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pemikirannya untuk keluar. Karyawan dapat mengevaluasi berbagai alternatif pekerjaannya sebelum menentukan sikap atau keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasan dan Hasyim (2019:8) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Januartha dan Adnyani (2019:7548) dan Karomah (2020:45) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mengakibatkan menurunnya *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.*, (2016:7) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity* (Nurhasan dan Hasyim, 2019:8). Sverke *et al.*, (2013:81) mengatakan *job insecurity* adalah pengalaman negatif berdasarkan evaluasi dan interpretasi terhadap kondisi objektif organisasi, dengan demikian dalam menghadapi ancaman objektif yang sama terhadap restrukturisasi organisasi dan pengurangan karyawan. Sedangkan menurut Wiguna (2018:2) *job insecurity* ialah perasaan yang dialami berupa ketegangan, khawatir, stres, gelisah, dan perasaan tidak nyaman yang dikaitkan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perasaan dimaksud dapat berdampak terhadap keinginan untuk pindah ke tempat yang lebih nyaman. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak yang banyak diterapkan oleh organisasi. Semakin banyak posisi dengan durasi singkat atau tidak tahan lama maka dapat meningkatkan banyak karyawan yang mengalami kelemahan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman disaat bekerja akan menimbulkan keinginan yang berujung pada tindakan untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah (Kurniawan *et al.*, 2016:76; Wiguna, 2018:16; Solehah dan Ratnasari, 2019:210). Hal ini mengindikasikan bahwa jika *job insecurity* yang diukur dengan kondisi pekerjaan dan konflik peran memiliki nilai positif, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Nassrulloh *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti berpandangan bahwa perlu dilakukan penelitian baru untuk menguji variabel tersebut pada

obyek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti pada CV. Makmur Utama Abadi Ternate.

CV. Makmur Utama Abadi merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada jasa penyedia bahan bangunan dan terbesar apabila dibandingkan dengan perusahaan penyedia bahan bangunan lainnya di Kota Ternate. Bagi CV Makmur Utama Abadi permasalahan menyangkut keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tentunya menjadi suatu beban yang harus diselesaikan. Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah karyawan yang resign di CV Makmur Utama Abadi terjadi setidaknya dalam satu tahun terakhir. Setiap tiga atau empat bulan memunculkan adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Selain karena alasan yang berhubungan dengan kebijakan dan manajemen kerja seperti ketidakpuasan kerja, baik dari segi pendapatan maupun lingkungan kerja, hubungan kerja antar sesama karyawan menjadikan karyawan merasa tidak nyaman dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari CV Makmur Utama Abadi. Selain itu kaitanya dengan *job insecurity*, sebagian karyawan yang memiliki pendidikan rendah dan masa kerja kurang dari 4 bulan di CV Makmur Utama Abadi seringkali dihadapkan dengan situasi dilematis antara melanjutkan studi atau bekerja. Dikarenakan melanjutkan studi berarti memutuskan hubungan kerja. Akibat dari kondisi seperti ini menyebabkan sebagian karyawan merasa tidak berdaya dengan kebijakan yang telah diputuskan oleh pihak perusahaan, merasa tertekan, dan beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan timbulnya stres atau perasaan tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan diskusi teoritis dan empiris diatas, maka peneliti ingin menguji dan menganalisis lebih mendalam pengaruh kepuasan kerja

dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate?
3. Apakah kepuasan kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah;

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian sumber daya manusia yang berkaitan kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

Bagi pimpinan di CV Makmur Utama Abadi di Kota Ternate diharapkan menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, manajemen kerja sehingga memungkinkan rendahnya tingkat *job insecurity* dan *turnover intention*.