

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tingginya tingkat perputaran karyawan, seperti terlihat pada tingkat perputaran karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perputaran Karyawan PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara Tahun 2013 – 2015**

<b>Karyawan</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Jumlah Karyawan	678	747	811
Jumlah karyawan yang keluar	84	104	129
Persentase	12,4%	13,9%	15,9%

Sumber : PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar dari total jumlah karyawan dari tahun ke tahun terus meningkat. Pada tahun 2013 rata-rata jumlah karyawan yang keluar sebesar 12,4%, sedangkan pada tahun 2014 meningkat lagi karyawan yang keluar yaitu sebesar 13,9% dan pada tahun 2015 juga mengalami peningkatan yang signifikan yaitu mencapai 15,91%. Dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar memberikan indikasi jika pada perusahaan terjadi perputaran karyawan, yang dapat diartikan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja terus semakin meningkat dari tahun ke tahunnya. Untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab terjadinya perputaran karyawan, maka berikut data keluhan karyawan perusahaan:

**Tabel 1.2**  
**Data Keluhan Karyawan PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara Tahun 2015**

No	Keluhan Karyawan	Jumlah
1.	Lingkungan kerja kurang nyaman	12
2.	Terancam dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan	29
3.	Sewaktu-waktu tidak diperpanjang kontrak (PHK)	13
4.	Tidak adanya kompensasi seperti insentif atau bonus	25
5	Rendahnya dukungan karyawan terhadap persahaan (karyawan kurang peduli)	34
6	Tidak adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	8
7.	Kebijakan pimpinan sepihak tanpa ada kompromi	19
8	Karir tidak dapat berkembang	27
9	Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter	12
10	Promosi jabatan karena kedekatan	10
11	Tingginya konflik peran dalam menerapkan kebijakan pengambilan keputusan	13

Sumber : PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara, 2016

Berdasarkan beberapa faktor seperti dijelaskan pada tabel 1.2 maka keluhan karyawan terbesar disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya karena ketidaknyamanan karyawan karena meraa terancam dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan, tidak adanya kompensasi seperti insentif atau bonus, karir tidak dapat berkembang, rendahnya dukungan karyawan terhadap perusahaan, konflik dalam menerapkan kebijakan pengambilan keputusan.

Penelitian tentang keinginan berpindah kerja pernah dilakukan banyak peneliti, seperti yang dilakukan oleh Utami dan Bonussyeani (2009) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap keinginan berpindah kerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga berperan sebagai variabel intervening antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja. Pada penelitian dan Kristanti (2009) juga menunjukkan hal serupa bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja.

Hasil penelitian Daniel Andries (2010) justru menunjukkan sebaliknya bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja sedangkan variabel komitmen karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Pada penelitian Wening (2005) dan Nurrochman (2008) juga menunjukkan jika *job insecurity* tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Pada penelitian Wijaya (2010) juga menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Pada penelitian Bintari (2012) dan Akhmadi (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, sedangkan penelitian Ristya (2010) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja..

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, terutama pada variabel *job insecurity*, motivasi ekstrinsik dan komitmen karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada obyek penelitian, dimana pada penelitian ini hanya mengkhususkan pada karyawan bagian produksi di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara. Sedangkan perbedaan lainnya, pada penelitian ini mencoba menggunakan *continuence commitment* sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini lebih mengkhususkan pada motivasi ekstrinsik, dengan pertimbangan bahwa banyaknya permasalahan yang terjadi dalam karyawan untuk berpindah kerja disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka menarik untuk dilakukan penelitian tentang “PERAN KOMITMEN KONTINUEN BERBASIS *JOB INSECURITY*

DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK BERPINDAH KERJA (Studi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara)''.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa tingginya tingkat perputaran yang terjadi pada karyawan bagian produksi membuktikan jika tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal tersebut juga didukung dengan kontradiksi antara penelitian satu dengan lainnya, terutama pada variabel *job insecurity* dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak perusahaan agar keinginan karyawan bagian produksi untuk pindah kerja dapat diperkecil. Dengan permasalahan tersebut, maka timbul pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen kontinuen di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen kontinuen di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen kontinuen terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen kontinuen di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara.
2. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen kontinuen di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara.
3. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara.
4. Menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara.
5. Menganalisis pengaruh komitmen kontinuen terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja di PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara

### 1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah memberi informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan, dimana kegunaan tersebut adalah :

1. Kegunaan teoritis
  - a. Secara teoritis mencoba menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu sumber daya manusia yang didapat selama kuliah pada permasalahan dan kondisi di dunia kerja, sehingga mendapatkan pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari.
  - b. Bagi civitas akademika, dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan *job insecurity*

dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen kontinuen dan keinginan berpindah kerja sehingga dapat menjadikan masukan untuk mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan praktis.

Kegunaan praktis yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut :

### a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman praktis terutama tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### b. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan referensi pekerjaan sekaligus pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Kanindo Makmur Jaya Jepara dalam menentukan kebijakan dan program keinginan berpindah kerja