BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan bisnis dan tingginya biaya tenaga kerja mengharuskan perusahaan menerapkan kebijakan dalam pengambilan keputusan. Peranan sumber daya manusia semakin penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus mampu menjaga tenaga kerjanya dengan baik, karena akan berakibat pada berkurangnya sumber daya yang potensial yang disebabkan keluarnya sumber daya manusia (keinginan berpindah kerja).

Keinginan berpindah kerja adalah keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja (Siagian, 2008). Keinginan berpindah merupakan sinyal awal terjadinya *turn over* di dalam organisasi (Nahusona, Raharjo, Raharjo 2004). Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, yaitu dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Riyanto, 2008).

Karyawan berpikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya, apabila mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Tetapi jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih baik dari

yang sekarang maka secara emosional dan mental mereka akan “keluar” dari perusahaan, yaitu dengan datang terlambat, sering bolos, kurang antusias, atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Rus dan McNeily, 1995). Keluarnya sumber daya manusia dari tempatnya bekerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti komitmen organisasi (Panggabean, 2004). Hal tersebut juga didukung Pasewark dan Strawser (1996) yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja dalam perusahaan adalah *job insecurity* yang juga menyertakan variabel komitmen organisasional sebagai anteseden dari keinginan berpindah.

Job insecurity merupakan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*) (Smithson dan Lewis, 2000 dalam Wijaya, 2010). Karyawan yang mempunyai perasaan tidak aman, tegang, gelisah, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaannya dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah karyawan. Rosenblatt dan Ruvio (1996) menyatakan bahwa *job insecurity* juga terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya ketidakpuasan sehingga seseorang ingin keluar dari pekerjaan. Seorang karyawan yang tidak mempunyai kenyamanan dalam bekerja disebabkan karena tidak puasny atas kebijakan yang diterapkan perusahaan, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja karena terdorong untuk berpindah kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek – aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Seorang karyawan yang puas akan hadir di tempat tugas, sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan / *intention to quit*. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *turnover* adalah tingkat *job satisfaction* (Utami dan Bonussyeani, 2009). Sejumlah riset tentang *job satisfaction* secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan *job satisfaction*, menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja (Fitriany, dkk, 2010).

Begitu halnya dengan Pabrik Gula Kebon Agung Trangkil Pati, yaitu salah satu pabrik gula yang beroperasi di Kecamatan Trangkil Kabupaten Pati bahwa peran karyawan merupakan elemen yang cukup dominan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. Fenomena yang lazim ditemukan bahwa masalah kualitas sumber daya manusia kurang mendapat perhatian. Hal itu dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan yang begitu tinggi. Hasil dari wawancara terlihat bahwa pihak manajemen masih beranggapan bahwa tingginya orang untuk mencari pekerjaan, sehingga pimpinan

berpandangan bahwa tenaga kerja sebagai faktor produksi saja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tingkat perputaran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perputaran Karyawan
PG. KA. Trangkil Pati Tahun 2012 – 2014

	2012	2013	2014
Jumlah karyawan keluar			
a. Karyawan Tetap	19	26	37
b. Karyawan tidak tetap (outsourcing)	86	99	95
	105	125	132
Total jumlah karyawan produksi	528	524	197
Perputaran karyawan	19,9 %	23,8%	67%

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan dari tahun ke tahun rata-rata mengalami peningkatan, dimana peningkatan rata-rata hingga mencapai 67%. Tingginya tingkat perputaran karyawan disebabkan karena banyaknya kebijakan yang diterapkan perusahaan yang sepihak sehingga membuat karyawan tidak betah untuk bekerja dan berdampak pada pengunduran diri karyawan dari pekerjaannya. Dengan perputaran tersebut sebagai bukti tingginya karyawan untuk pindah kerja. Berpindahannya kerja karyawan disebabkan karena pihak manajemen kurang mampu mengelola karyawan bagian produksi dengan baik, sehingga menyebabkan karyawan keluar untuk berpindah kerja di tempat lain yang kemungkinan akan lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan bagian produksi dan beberapa karyawan PG. KA. Trangkil Pati bahwa tingginya perputaran karyawan bagian produksi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karyawan merasa

terancam dengan kebijakan perusahaan, ketidaknyamanan, ketidakpuasan karyawan serta kurangnya dukungan dari pihak perusahaan.

Penelitian tentang keinginan berpindah kerja pernah dilakukan Utami dan Bonussyeani (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja. Sedangkan kepuasan dan 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 komitmen karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Pada penelitian Wening (2005), Nurrochman (2008) dan Wijaya (2010) juga menunjukkan jika *job insecurity* tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian Bintari (2012) menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Pada penelitian Wijaya (2010) bahwa *job insecurity* karyawan justru tidak berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja. Sedangkan penelitian Akhmadi (2010) dan Robinson dan Nila Aprilia (2005) kepuasan kerja 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, kepuasan kerja 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 PG. KA. Trangkil Pati. Sedangkan perbedaan lainnya, pada penelitian ini mencoba menggunakan komitmen karyawan sebagai variabel intervening.

Berkaitan dengan hal tersebut maka menarik untuk mengadakan penelitian tentang “Model Komitmen Karyawan Berbasis *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PG. KA. Trangkil Pati”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa masalah dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat perputaran yang terjadi pada karyawan bagian produksi PG. KA. Trangkil Pati. Hal ini membuktikan bahwa dengan tingginya perputaran karyawan tersebut menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah kerja juga semakin tinggi. Hal tersebut juga didukung dengan kontradiksi antara penelitian satu dengan lainnya, terutama pada variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak perusahaan agar keinginan karyawan bagian produksi untuk pindah kerja dapat dikurangi. Dengan permasalahan tersebut, maka timbul pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PG. KA. Trangkil Pati ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PG. KA. Trangkil Pati ?
3. Apakah *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati ?
4. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati ?
5. Apakah komitmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PG. KA. Trangkil Pati
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian produksi di PG. KA. Trangkil Pati
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati

5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja di PG. KA. Trangkil Pati

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka memperkecil terjadinya keinginan karyawan bagian produksi untuk berpindah kerja

- b. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.