

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana, *et al*, (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) seperti biaya pelatihan yang sudah

dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja (Novliadi, 2007). *Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert, 2006). Minanti *et al.*, (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins, (2001) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu kepada pekerjaannya. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Siagian, (2000) kepuasan kerja memberikan rasa senang dalam bekerja sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan (Natarajan, 2011). Karyawan mengalami rasa *job insecurity* yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat, serta faktor

usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014).

Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan *turnover intention*.

Elangovan (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention*, salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan masalah kepuasan kerja yang rendah selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif (Hanafiah, 2014).

Pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan kepuasan kerja karyawan agar kualitas layanan dapat dilakukan. Kepuasan kerja yakni sisi karyawan, pekerjaan yang menyenangkan dan dari sisi perusahaan meningkatkan produktivitas (Suwatno dan Priansa, 2011).

Pekka. *et al*, (2011) mengemukakan dampak pada karyawan maupun organisasi dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pimpinan seperti: berkurangnya kepercayaan terhadap

pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan *turnover intention*.

Menurut Nele (2010) dimana *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang ada dengan waktu yang sementara menyebabkan semakin banyak karyawan mengalami *job insecurity*. Hasil penelitian tentang *job insecurity* dilakukan oleh Ola (2010) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja dikaitkan dengan kekhawatiran tentang keamanan masa depan keuangan, dukungan ekonomi selama pengangguran dapat mengurangi efek negatif dari *job insecurity* terhadap individu yang dipekerjakan kesejahteraan.

PT. Wintermar Offshore Marine Group adalah sebuah perusahaan pelayaran nasional yang sedang berkembang pesat saat ini, Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1970 lalu, meskipun demikian, hal ini tidak menjajikan bahwa pengelolaan SDM tanpa masalah sedikitpun. Berdasarkan observasi para penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan satu masalah pengelolaan SDM di PT. Wntermar Offshore Marine Group terkait dengan *turnover*. Tabel 1 berikut ini menunjukkan kondisi *turnover* karyawan PT. Wintermar Offshore Marine Group.

Tabel 1.1 berikut ini menunjukkan kondisi keluar masuknya karyawan perkapalan pada dua tahun yaitu 2014-2015 di PT. Wintermar Offshore Marine Group.

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan PT. Wintermar Offshore Marine Group
Tahun 2014-2015

Month	2014			Month	2015		
	Wintermar Employee's	In	Out		Wintermar Employee's	In	Out
January	139	1	0	January	152	4	3
February	140	0	1	February	153	1	3
Marc	139	1	2	Marc	151	2	2
April	138	5	1	April	151	2	6
May	142	8	1	May	147	2	9
June	149	2	3	June	140	2	4
July	148	2	3	July	138	5	2
Agust	147	8	4	Agust	141	4	0
September	151	10	3	September	145	4	5
October	158	5	2	October	144	4	3
November	161	2	9	November	145	3	0
December	154	2	4	December	148	3	4
Total	152	46	33	Total	147	36	41

Sumber : HRD Department Wintermar 2017

Berdasarkan data di atas, terhitung dari januari 2014 sampai dengan desember 2015, karyawan perkapalan PT. Wintermar Offshore Marine Group yang keluar mencapai 74 karyawan menyebabkan tingginya angka *turnover intention*. Ini masih menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki rasa ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam dalam bekerja. Hal ini merupakan masalah

yang serius bagi perusahaan PT. Wintermar Offshore Marine Group dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tingginya angka *turnover intention* secara tidak langsung mempengaruhi karyawan lainnya yang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Maka dari itu, PT. Wintermar Offshore Marine Group sebagai perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja sangat memerlukan staf karyawan dan personil tenaga kerja mereka agar mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaan mereka. Dimana untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, perusahaan dituntut untuk meningkatkan *job insecurity* agar mengurangi rasa tegang, gelisah, khawatir, stres, karena perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar.

Karena tidak dapat dipungkiri bahwa dalam dunia bisnis saat ini, kepuasan karyawan dikenal sebagai kunci penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Begitu pula dengan *job insecurity*, dimana *job insecurity* sangat berpengaruh dalam menciptakan motivasi, sehingga dapat meningkatkan performa atau kinerja karyawan. Hal tersebut dapat membangun kepuasan kerja yang kuat, yang menggambarkan adanya ikatan psikologis antara individu karyawan dan organisasi yang mempekerjakannya sehingga memiliki suatu keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi

Berdasarkan uraian diatas, maka kami memutuskan untuk membuat penelitian tentang “ **Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja**

Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perkapalan (Studi Kasus PT. Wintermar Offshore Marine Group)”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka hasil identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* sangat penting untuk diteliti karena sudah banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. *Turnover Intention* menjadi salah satu faktor pemcu turunnya produktivitas perusahaan.
3. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar pada PT. Wintermar Offshore Marine Group cenderung bisa berdampak pada kepuasan kerja.
4. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* menimbulkan *turnover intention* terhadap suatu perusahaan, tetapi dalam penelitian ini akan meneliti bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja juga bisa berpengaruh terhadap *turnover intention*.

1.2.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan maka permasalahan dibatasi pada :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wintermar Offshore Marine Group yang bergerak dibidang perkapalan.
2. Penelitian ini hanya meneliti karyawan PT. Wintermar Offshore Marine Group yang bertempat di Jakarta.
3. Penelitian ini hanya meneliti staff perkapalan PT. Wintermar Offshore Marine Group.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Wintermar Offshore Marine Group yang bertempat di Jakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Wintermar Offshore Marine Group?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Wintermar Offshore Marine Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam peneitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja pada PT. Wintermar Offshore Marine Group.

2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Wintermar Offshore Marine Group.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja pada PT. Wintermar Offshore Marine Group.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Wintermar. Tbk

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Wintermar Offshore Marine Group. dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wintermar Offshore Marine Group.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Esa Unggul Jakarta.