

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi terkuat didalam sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk elemen terpenting yang dijadikan sebagai pemegang kunci utama dalam menggerakkan arah dan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan terbaik. Peran sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap proses pembangunan negara, potensi dan improvisasi yang dimiliki setiap individu dapat meningkatkan produktifitas keberlangsungan dan kemajuan di berbagai aspek. Begitu pula dengan perusahaan. Menjaga kredibilitas dan eksistensi di era industri yang semakin berkembang pesat, tentu membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk mampu bersaing dan bertahan. Hal ini menjadikan perusahaan mempunyai tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusia, agar terwujudnya kesuksesan dan kesejahteraan kedua belah pihak.

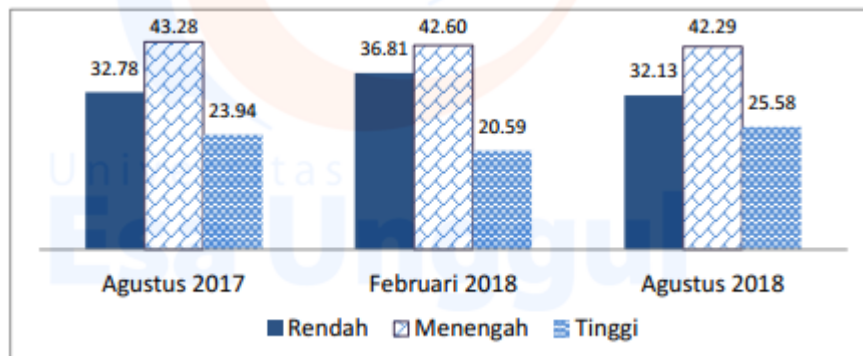
Suatu perusahaan yang sukses mencapai puncak keberhasilan dibangun dengan fondasi kokoh, kemudian didukung dengan faktor sumber daya manusianya. Sebagai agen perubahan, setiap individu diciptakan dengan kemampuan yang berbeda-beda, unik, serta terdapat kelebihan dan kekurangan masing-masing. Potensi yang ada didalam individu akan menghasilkan karya yang besar jika terus diasah dan mau belajar secara berkelanjutan. Hal ini menempatkan karyawan sebagai aset berharga yang bisa dijadikan ekuitas setiap perusahaan. Maka dari itu, menurut Putra dan Suana (2016) sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dewasa ini.

Setiap individu tentunya memiliki *self efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda berdasarkan masalah yang sedang dihadapi. Menurut Bandura (1997) mengemukakan bahwa perilaku individu dapat diprediksi berdasarkan keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya. Individu dapat memanfaatkan secara optimal setiap pengetahuan dan keterampilan untuk menentukan kegigihan, ketekunan dan keuletan dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan. Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2004) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Self efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, menurut Hjelle dan Zeigeier (1992) menjelaskan bahwa *self efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh pencapaian kinerja dan pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama. Selain itu terdapat *verbal persuasion* atau meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan

yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya terdapat dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Pada Agustus 2018 tercatat sebanyak 124.004.950 pekerja yang tersebar di seluruh perusahaan di Indonesia. Di Jakarta sendiri tercatat sebanyak 4.726.779 pekerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Pendidikan dikategorikan dimulai dari tingkat rendah (SMP ke bawah), tingkat menengah (SMA/SMK sederajat), dan tingkat tinggi (Diploma I ke atas). Berdasarkan Gambar 1.1 jumlah pekerja berpendidikan tinggi di Jakarta pada Agustus 2017 sebanyak 1,1 juta orang (23,94%), meningkat pada Agustus 2018 menjadi 1,2 juta orang (25,58%) yang terdiri dari 279.000 pekerja berpendidikan Diploma dan 930.000 pekerja berpendidikan S1 ke atas. Sementara pada pekerja berpendidikan menengah mengalami penurunan dari Agustus 2017 sebesar 0,99% namun tetap mendominasi penyerapan tenaga kerja pada Agustus 2018 yaitu sebanyak 2.000.000 orang (42,29%), sedangkan tenaga kerja berpendidikan rendah ke bawah mengalami penurunan dari Agustus 2017 sebesar 0,65% yaitu sebanyak 1,5 juta orang (32,13% pada Agustus 2018). Dari segi pendidikan, pekerja berpendidikan tinggi yang terus bertambah akan sangat potensial dan dibutuhkan untuk memenuhi kualifikasi di dalam dunia industri. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar Penduduk Bekerja menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan sebagai berikut :

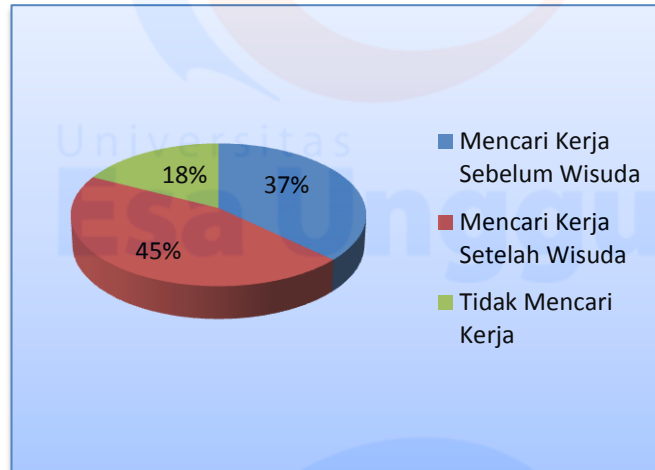


Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Keadaan Ketenagakerjaan DKI Jakarta, Agustus 2018

Gambar 1.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Tamat, 2017–2018

Pada Gambar 2.1 hasil survei Tracer Study pada tahun 2019, menemukan sebesar 77,7% lulusan Universitas Esa Unggul (UEU) sudah memperoleh pekerjaan. Survei ini diperoleh dari 945 responden yang menunjukkan sebanyak 37% lulusan mencari kerja sebelum wisuda, sedangkan 45,50% mencari pekerjaan setelah wisuda dan sisanya tidak mencari pekerjaan sebesar 17,5%. Berdasarkan data, lulusan UEU tidak mencari pekerjaan dikarenakan sebanyak 63,9%

mengatakan mereka telah memperoleh pekerjaan sebelum mereka lulus dan alasan yang memiliki presentase terkecil ialah memulai bisnis sendiri. Hal ini dapat mengembangkan potensi dengan meningkatkan *skill* yang tentunya sesuai dengan kebutuhan pasar.



Sumber: Tracer Study Biro Konseling dan Alumni (BKAL) UEU, 2019

Gambar 1.2 Persentase Lulusan Alumni Universitas Esa Unggul Memperoleh Pekerjaan, 2019

Komitmen organisasional dapat dibentuk oleh perasaan dan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Luthans (2008) menyebutkan bahwa komitmen karyawan terkait dengan sebuah sikap karyawan yang berhubungan dengan keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin, dan masih percaya terhadap organisasi. Pegawai yang masih merasakan dan meyakini bahwa kemampuannya mampu membentuk rasa keterikatan terhadap organisasi, secara konsisten akan membentuk komitmen organisasi. Dengan kata lain, *self efficacy* yakni keyakinan pegawai terhadap kemampuan menyelesaikan tugasnya, berarti secara langsung telah berkomitmen terhadap organisasi.

Komitmen dalam organisasi menimbulkan keterikatan individu pada organisasi, keyakinan yang kuat, penerimaan atas tujuan organisasi dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Mathis dan Jackson, 2012). Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2017 menyatakan bahwa jumlah pegawai yang pindah pekerjaan di semua industri sebesar 7,9%, kemudian pada tahun 2018 menurun menjadi 7,4%. Survei Mercer mengungkapkan sebanyak 41% perusahaan melakukan ekspansi, sedangkan mayoritas sebesar 47% memilih mempertahankan pekerjaannya. Hasil survei tersebut menunjukkan perusahaan di Indonesia akan mengganti pegawai yang keluar perusahaan dengan merekrut karyawan baru. Astrid (2018) menemukan bahwa dilihat dari sisi industri *high tech*, *financial services* dan *consumer goods* lebih banyak melakukan

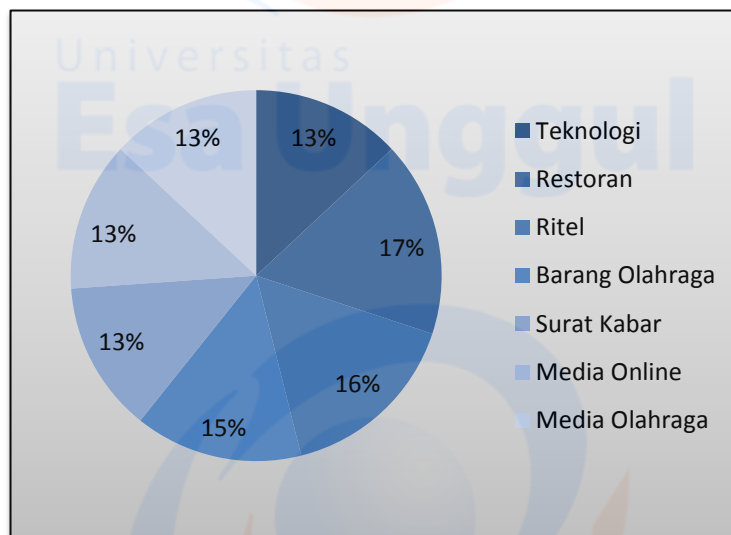
perekrutan karyawan. Sedangkan industri yang cenderung rendah tingkat perekrutannya adalah bahan kimia.

Tabel 1.1 Presentase Turnover Karyawan Perusahaan di Indonesia

Tahun	Jumlah Turnover Karyawan (dalam persentase)
2017	7,9
2018	7,4

Sumber: Mercer Indonesia, 2018

Kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi yang diperoleh dari karyawan bisa berupa reaksi negatif yang terwujud dalam absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja dan protes terhadap atasan, serta perilaku positif yang berbeda dari biasanya (Harnoto, 2002). Menurut Iqbal dan Halilah (2017) menjelaskan bahwa *job insecurity* termasuk dalam kondisi ketiga dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokkan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi dimana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya di organisasi) terancam.



Sumber: LinkedIn, 2018

Gambar 1.3 Persentase Tingkat Turnover Seluruh Industri, 2017–2018

Menurut Burchell *et al.* (2002) jika karyawan mengalami rasa tidak aman yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaiannya mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak dapat diramalkan berakibat pada cenderung meningkatnya keinginan berpindah. Sedangkan menurut Anoraga (2014) karyawan berhak mempunyai rasa aman di dalam pekerjaannya dengan syarat suasana kerja itu dirasakan sebagai suasana tanpa ancaman, ancaman bahwa sebagai karyawan tidak akan dipecat tanpa alasan yang masuk akal, juga suasana dimengerti oleh atasan. Berdasarkan Gambar 2.1 pada Maret 2018, situs web LinkedIn mempublikasikan penelitian tentang tren *turnover* yang terjadi di seluruh dunia pada tahun 2017 hingga 15 Maret 2018. Studi ini mengungkapkan industri dan sektor yang mengalami tingkat *turnover* tertinggi di seluruh dunia. Sektor teknologi memuncaki tingkat perputaran karyawan tertinggi sebanyak 13,2%, ini adalah pertama kalinya dalam tiga tahun terakhir. Kemudian sektor ritel menempati posisi berikutnya, dimana sektor pangan seperti restoran mengalami *turnover* sebanyak 17,2%, ritel 16,2%, dan barang olahraga sebanyak 14,8%. Di posisi terakhir terdapat sektor media dengan surat kabar sebanyak 13,3%, media online 13,2%, serta media olahraga sebesar 13,2%. Temuan tersebut, berdasarkan analisis terhadap lebih dari setengah miliar profil anggota LinkedIn. Ini mengungkapkan fakta yang menarik bahwa selain lekat dengan teknologi, pekerja usia muda juga dikenal dengan suka berpindah-pindah pekerjaan. Banyak dari mereka yang bekerja sesuai dengan keinginannya dan tak takut memulai usaha sendiri. Survei tersebut sejalan dengan hasil dari Survei Asosiasi E-Commerce Indonesia (idEA) 2018 pada sektor teknologi *digital* yang sekalipun menawarkan berbagai macam paket *benefit* menarik untuk para karyawan, *turnover* karyawannya merupakan yang paling tinggi di Indonesia yang mencapai 19,22% dimana industri lain masing-masing berjumlah sekitar 10%.

Penelitian yang dilakukan oleh Barling dan Kelloway (1997) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, karena *job insecurity* yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Menurut Basid (2019) peranan *job insecurity* dalam hal ini adalah memunculkan rasa tidak tenang dalam bekerja (*insecure*), mengancam keberadaan individu atau karyawan yang bersangkutan dan jika berlangsung terus menerus dapat menimbulkan gangguan psikologis. Oleh karena itu, timbulnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi sudah melalaikan kontrak tersebut dalam hubungannya dengan aspek kerja tertentu, akibatnya loyalitas akan terpengaruh secara negatif. Loyalitas yang menurun memudahkan individu atau karyawan mencari alternatif-alternatif pekerjaan di luar organisasi.

Saat ini organisasi banyak menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Menurut Randhawa (2004) hal ini dapat mengakibatkan permasalahan

dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi. Dengan begitu perlunya *self efficacy* yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam menghadapi situasi yang buruk sekalipun sebagai seorang pekerja. Putra dan Suana (2016) menjelaskan bahwa pihak perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawannya agar mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi, melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan karyawan potensial agar tidak berdampak pada perpindahan kerja karyawan atau *turnover*. Menurut Dwityanto dan Amalia (2012) karyawan yang memiliki komitmen rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* karyawan. Sebaliknya adanya komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya komitmen organisasional yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab.

Implikasi manajerial dari fenomena ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam hal ini *self efficacy* dan *job insecurity* merupakan faktor yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi *turnover intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan menjadi objek penelitian. Dimana penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional pada karyawan berstatus Alumni Universitas Esa Unggul.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1. Perubahan teknologi yang semakin berkembang pesat dan terintegrasi ke berbagai macam sistem dan tersebar secara merata di semua bidang membuat peran pekerja berpendidikan tinggi sangat dibutuhkan untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan sesuai dengan keahlian atau *skill* yang dimiliki.
2. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi dan talenta dibutuhkan di kantor, namun mereka lebih memilih meninggalkan perusahaan. Ini akan menimbulkan dampak negatif dan positif bagi perusahaan, sehingga mereka harus diperhatikan dari *sisi income* dan kesempatan untuk berkembang di perusahaan.
3. Perusahaan di Indonesia akan mengganti pegawai yang keluar perusahaan dengan merekrut karyawan baru.
4. Sektor industri *digital* berada pada tingkat *turnover* karyawan yang paling tinggi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, tampak bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian cukup luas, sehingga perlu diadakan pembatasan masalah guna mempermudah penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada Alumni Universitas Esa Unggul yang sudah bekerja minimal dua tahun dan sudah pernah berpindah tempat bekerja.
2. Penelitian ini yang dibatasi pada variabel *turnover intention*, *self efficacy*, *job insecurity*, dan komitmen organisasional.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional pada Alumni Universitas Esa Unggul?
2. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional Alumni Mahasiswa Universitas Esa Unggul?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Alumni Universitas Esa Unggul?
4. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* Alumni Universitas Esa Unggul?
5. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Alumni Universitas Esa Unggul?
6. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional pada Alumni Universitas Esa Unggul?
7. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional Alumni Universitas Esa Unggul?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional pada Alumni Universitas Esa Unggul.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasional Alumni Mahasiswa Universitas Esa Unggul.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Alumni Universitas Esa Unggul.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* Alumni Universitas Esa Unggul.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Alumni Universitas Esa Unggul.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional pada Alumni Universitas Esa Unggul.

7. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional Alumni Universitas Esa Unggul.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan bukti empiris terhadap teori *Theory of Reasoned Action* (TRA).
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan atau *self efficacy* dan mengurangi *job insecurity* dalam setiap diri seorang karyawan yang membuat komitmen organisasional dapat dilakukan dengan baik yang akan berdampak pada penurunan *turnover intention* dari Alumni Universitas Esa Unggul.