

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian global yang berkembang pesat saat ini membuat persaingan didunia bisnis menjadi sangat ketat dan munculnya perusahaan baru yang kompeten akan menjadikan persaingan semakin tak terbatas, fenomena tersebut akan menjadi ancaman bagi perusahaan apabila tidak mampu mengikuti perkembangan dan teknologi yang dimiliki . Persaingan tidak hanya datang dari pihak *external* perusahaan melainkan juga dari pihak *internal* perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun hal tersebut tidaklah mudah, perlu adanya pemahaman antar elemen perusahaan dan diperlukan strategi yang terencana. saat ini setiap perusahaan berlomba-lomba mendapatkan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya dan diharapkan mampu loyal terhadap perusahaan, karena sumber daya manusia (karyawan) dianggap penting sebagai asset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan karena tanpa SDM (karyawan) perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meminimalkan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Apabila angka keluarnya karyawan di perusahaan itu tinggi maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

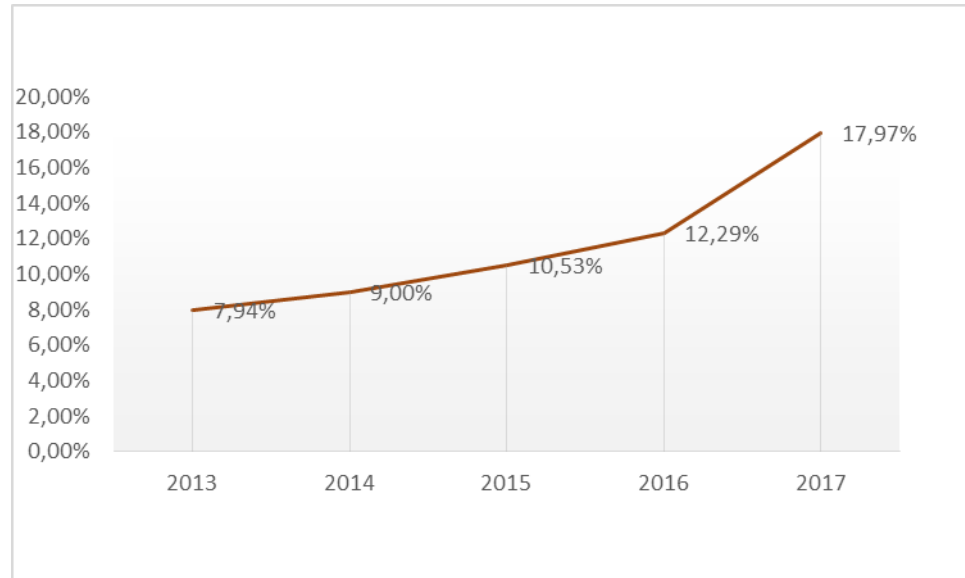
Tingginya jumlah karyawan yang keluar menimbulkan permasalahan bagi perusahaan akibatnya perusahaan kurang efisien dalam menjalankan aktivitas produksinya, disamping itu perusahaan akan merasa dirugikan karena harus mengeluarkan biaya dan waktunya untuk pencarian karyawan baru, melakukan proses rekrutmen dan pelatihan bagi calon karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meminimalisir angka keluarnya karyawan dengan berbagai cara dan strategi yang dimiliki agar karyawan merasa nyaman dan tenang bekerja di perusahaan, selain itu perusahaan harus mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya. Sama seperti yang dihadapi oleh PT. Linggarjati Mulia Abadi dimana dalam waktu tiga tahun terakhir tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan ini mengalami peningkatan, tentu hal ini menjadi masalah yang harus diselesaikan agar tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 1.1
Karyawan Keluar

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN		KARYAWAN KELUAR	ITQ
		AWAL	AKHIR		
1	2013	136	141	11	7,94%
2	2014	141	148	13	9,00%
3	2015	148	156	16	10,53%
4	2016	156	137	18	12,29%
5	2017	137	119	23	17,97%
RATA-RATA					11,54%

Sumber: PT. Linggarjati Mulia Abadi

Gambar 1.1
Data Karyawan Keluar pada PT. Linggarjati Mulia Abadi



Sumber: PT. Linggarjati Mulia Abadi

Gambar diatas menjelaskan tentang persentase tingkat keluarnya karyawan PT.Linggarjati Mulia Abadi ngabul selama lima tahun terakhir. Dari gambar tersebut dapat kita lihat bahwa jumlah tingkat keluarnya karyawan tiap tahun mengalami peningkatan, selama tiga tahun terakhir persentase jumlah karyawan yang keluar dari PT.Linggarjati Mulia Abadi lebih dari 10% dengan tingkat peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 17,97%. Tingkat persentase karyawan keluar dianggap bermasalah apabila melebihi titik kritis sebanyak 10% dari jumlah karyawan yang ada. Fenomena ini tentu menjadi masalah penting bagi perusahaan dan diperlukan adanya tindakan ataupun masukan akan permasalahan keluarnya karyawan agar bisa diminimalisir.

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stress kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004). Menurut Supayah (2010)

ketidakamanan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja dan niat keluar dari organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan banyak faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *intention to quit* (keinginan keluar karyawan) di perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka akan berdampak terhadap rendahnya keinginan karyawan keluar atau *intention to quit*. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (Sartika, 2014) . Penelitian lain kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* (Mawei, 2016). Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* (Setyanto, Suharnomo, & Sugiono, 2013). Penelitian lain kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (Agustina, 2017). Ketika kepuasan kerja karyawan di perusahaan terpenuhi, maka karyawan akan cenderung loyal terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan keluar karyawan adalah komitmen organisasional, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan maka akan berdampak positif terhadap perusahaan, hal ini tentu sesuai dengan harapan dan tujuan yang dibuat oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Ardana, 2015) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Mawei, 2016) menunjukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to quit* karyawan .

Ketidakamanan kerja karyawan diperusahaan sering kali menjadi pemicu keinginan keluarnya karyawan (*intention to quit*) dari perusahaan. Mereka yang merasa tingkat keamanan perusahaannya rendah akan berpikir cemas dan gelisah dalam bekerja karena tingkat keselamatannya saat bekerja tidak terjamin secara maksimal. Ketidakamanan kerja tidak hanya berupa perlindungan fisik para karyawan, melainkan juga ketidakamanan dalam hal posisi atau jabatan dalam pekerjaan itu sendiri. Justru hal ini akan menimbulkan keraguan dan kecemasan bagi karyawan karena merasa posisi yang dimiliki saat ini bukan jaminan dan bisa hilang secara tiba-tiba sesuai kebijakan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian (Agus & Anggara, 2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan. Penelitian yang dilakukan (Mawei, 2016) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Sedangkan penelitian (Agustina, 2017) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Akan tetapi hasil penelitian (Riana, et al 2017) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah karyawan. Ada perbedaan hasil penelitian terdahulu pada variabel ketidakamanan kerja, sehingga variabel tersebut menarik untuk diteliti.

Berdasarkan fenomena gap dan resesach gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap *Intention to Quit* Karyawan pada PT.Linggarjati Mulia Abadi Ngabul”. Peneliti menganggap penelitian ini penting

untuk dilakukan agar perusahaan mengetahui secara pasti penyebab dari keinginan keluar karyawan dari perusahaan.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi.
2. Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *Intention to quit*.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang terdapat pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan pasti memiliki manfaat bagi penulis sendiri maupun orang lain, berikut manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi kalangan akademik penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Linggarjati Mulia Abadi

Dengan penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan dan bahan pertimbangan yang berhubungan dengan *intention to quit* atau keluarnya karyawan.

- b. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan, menerapkan dan menganalisa teori-teori yang didapat di akademik perkuliahan dengan penerapan keadaan sebenarnya.