

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut, karena sumber daya manusia yang akan mengelola organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Perhatian organisasi kepada sumber daya yang terlibat didalamnya sangat penting. Organisasi perlu melakukan dan memperhatikan enam fungsi utama dalam mengelola SDM mulai dari pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian dan pemeliharaan sampai pada pemutusan hubungan kerja (Batjo & Shaleh, 2018). Organisasi yang dikelola dengan baik tentu dapat membantu tercapainya visi dan misi organisasi. Namun disamping dari pada itu organisasi perlu memperhatikan perilaku yang berasal dari karyawan yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung yaitu keinginan berpindah atau keluar dari organisasi yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Banyak hal yang menjadi permasalahan dalam organisasi salah satunya adalah *turnover* yang terjadi pada karyawan perusahaan. Menurut Abdillah (2012) menyatakan bahwa *turnover* merupakan berhentinya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Menurut Mahardika & Wibawa (2015) ukuran yang sering dilakukan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi dilihat dari tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan. *Turnover* di dalam organisasi dapat menimbulkan kondisi organisasi yang tidak stabil dan tidak jelas terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan anggaran sumber daya manusia antara lain anggaran yang dikeluarkan untuk pelatihan karyawan, anggaran dalam rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan

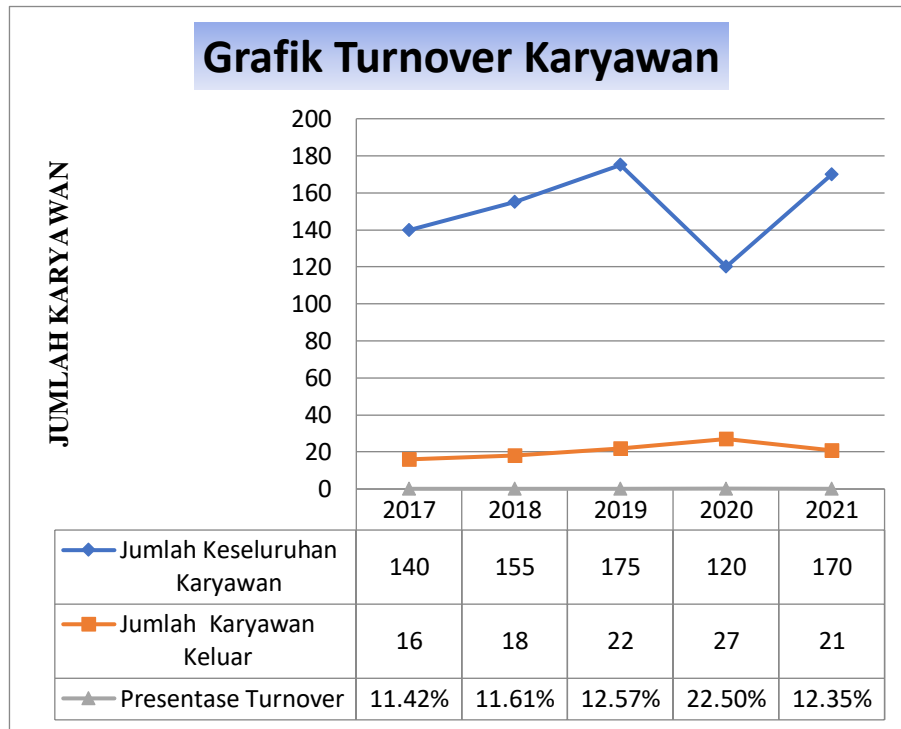
baru.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja memiliki gejala-gejala merasa tidak nyaman, sering mengeluh, pernyataan bernada negatif dan tidak mau peduli dengan organisasi tempat bekerja. Keluhan yang disampaikan bervariasi dari masalah pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, dan masalah lain dialaminya selama bekerja.

Turnover intention merupakan penguduran diri atau pemberhentian karyawan yang dilakukan dengan memiliki niat untuk keluar dari organisasi. *Turnover intention* juga diartikan sebagai kondisi niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. Fenomena *turnover* dapat dilihat dari tingginya angka *turnover* karyawan di PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Hayati Pratama Mandiri selaku main dealer sepeda motor Honda Sumatra Barat yang bergerak bidang penjualan motor, *spare part* dan *service* sepeda motor Honda.

Dari survey awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT. Hayati Pratama Mandiri yang menunjukkan fenomena *turnover* yang tinggi pada karyawan seperti terlihat pada tabel berikut:

Grafik 1.1
Data *Turnover* Karyawan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri



Berdasarkan Grafik 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan PT.Hayati pratama mandiri tahun 2017-2021 setiap tahunnya melebihi 10% dalam kurun waktu tertentu persentase *turnover* diketahui melalui rumus $LSP = \frac{p}{j} \times 100$. Berdasarkan dari rumus tersebut, *LSP* adalah laju seluruh pergantian karyawan dan *p* adalah jumlah karyawan keluar dan *j* adalah jumlah total karyawan. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % pertahun.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Menurut Minanti et al. (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Faktor selanjutnya yang dapat

mempengaruhi *turnover intention* yaitu konflik peran karna, konflik peran adalah berperan sebagai peran ganda yaitu dua peran atau lebih yang dijalankan oleh seseorang sekaligus dalam waktu yang sama (Lutfiani, 2019). Konflik peran yang terjadi secara terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah ke perusahaan lain.

Salah satu penyebab *turnover intention* adalah *job insecurity*. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Kurniawan et al. (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ismail (2015) juga berkesimpulan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job insecurity memberikan dampak jangka pendek maupun dampak jangka panjang. Menurut Januartha & Adnyani (2019) menyatakan dalam jangka panjang *job insecurity* akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performakerja, dan intensi pindah kerja. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin dan komitmen organisasi.

Menurut Wicaksono (2017) yang menyatakan semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan. Oleh karena itu, *job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berpikir ingin keluar dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman, karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin₄ dan rekan kerjanya sendiri. Kondisi

inilah yang perlu menjadi perhatian oleh organisasi agar selalu menciptakan rasa aman kepada para karyawan sehingga akan mengurangi tingginya tingkat perputaran pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu konflik peran. Berdasarkan penelitian terdahulu riset yang dilakukan oleh Ksama & Wibawa (2016) dan Himawantara & Astika (2018) berpendapat bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:183) “*Rrole onflict* adalah situasi dimana individu dihadapkan oleh ekspetasi peran yang berbeda-beda”. Tingginya tuntutan yang diberikan organisasi terhadap individu akan menimbulkan terjadinya konflik peran.

Akibatnya karyawan yang mengalami konflik peran akan merasa suasana terjepit, serba salah, dan terombang ambing. Konflik peran memberikan dampak sulitnya mengambil keputusan atau bimbang dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Konflik peran sering menimbulkan hasil yang tidak diinginkan oleh organisasi. Konflik peran dapat menyebabkan ketidakpuasan peran, kepuasan kerja yang menurun, kecemasan, efektifitas kerja yang menurun, komitmen dan kinerja yang dihasilkan tergolong lebih rendah.

Karyawan yang mengalami konflik peran akan merasa bingung memilih peran, tentunya karyawan akan memilih peran yang lebih penting dan dibutuhkan. Jika organisasi memiliki karyawan dan karyawan tersebut memiliki peran ganda atau memiliki peran diluar organisasi yang lebih menguntungkan maka karyawan akan memilih untuk keluar dari organisasi tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional, dengan adanya komitmen organisasi seseorang akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Riset terdahulu membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (Putra & Suwandana, 2020). Penelitian juga dilakukan Hutagalung (2018) diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya. Penyebab lain terjadinya *turnover intention* ialah penurunan komitmen organisasi, salah satunya kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan serta menata diri dan sumber daya perusahaan sebagaimana baiknya terutama pada sumber daya manusia atau anggota karyawan.

Persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan *intention to leave* karyawan yang rendah. Demikian pula sebaliknya ketika karyawan kurang memiliki komitmen organisasional, maka *intention to leave* akan semakin tinggi. Tumbelaka et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tentang pentingnya bagi organisasi

memperhatikan *job insecurity*, konflik peran, komitmen organisasional dan *turnover intention*, maka penelitian ini mengajukan judul “Pengaruh *Job insecurity*, Konflik Peran dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menekan perilaku *turnover intention* pada karyawan melalui pengujian empiris pengaruh faktor *job insecurity*, konflik peran dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen SDM tentang pengaruh *job insecurity*, konflik peran, komitmen organisasional terhadap *turnover*

intention. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak PT. Hayati Pratama Mandiri diharapkan bahwa penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dalam mengelola *turnover* karyawan serta dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan *job security*, menekan konflik peran dan meningkatkan komitmen organisasional.