



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Bab I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan, karena karyawan terlibat langsung dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dengan memberikan jasa baik berupa pikiran maupun tenaga. Perusahaan perlu mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik, efektif dan efisien agar para karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional yang dapat ditempuh salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memantau pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, serta menekan keinginan berpindah kerja dan *job insecurity* yang mungkin akan dialami oleh karyawan.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) merupakan fenomena penting dalam kehidupan berorganisasi. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Keinginan berpindah kerja mencerminkan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Abelson (1987) dalam Lekatompessy (2003), mengatakan bahwa keinginan berpindah kerja dapat meliputi tindakan-tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Fenomena *turnover intentions* dapat dialami pula pada karyawan media televisi yang memiliki rata-

rata durasi tayang 24 jam sehari dalam memberikan pelayanan jasanya. Ini merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan khususnya perusahaan stasiun televisi yang mempunyai tingkat *job insecurity* yang tinggi untuk dapat menekan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) karyawannya. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Beberapa kerugian lain yang dapat muncul antara lain tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen terhadap kemampuan karyawan yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Para karyawan kurang menyadari betapa banyak kerugian yang harus ditanggung oleh organisasi yang telah mereka tinggalkan. Apalagi pada industri pertelevisian yang jelas-jelas sangat membutuhkan karyawan yang profesional dan terampil dalam bidangnya. Biaya pendidikan dan training untuk mendapatkan karyawan yang terampil tidaklah sedikit dan tidak mudah, serta membutuhkan dana yang besar dan waktu yang tidak singkat. Bagi organisasi yang ditinggalkan oleh karyawannya pasti mempunyai masalah baru, seperti anggaran pengembangan sumber daya manusia dengan adanya penarikan tenaga kerja baru untuk menggantikan karyawan yang berpindah kerja. Biasanya karyawan yang meninggalkan lembaga tempatnya bekerja, mereka sudah memiliki kelebihan prestasi. Selain itu proses adaptasi yang harus dilakukan karyawan lama dan karyawan baru membutuhkan waktu dan cara-cara sendiri.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berusaha

untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Komitmen terhadap organisasi adalah indentifikasi diri seseorang pada suatu organisasi dan tujuannya, serta kehendak memelihara identitas organisasi dan pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2007 dalam Kurnia 2009). Dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan karyawan juga akan tercapai, dan tercapainya tujuan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Komitmen organisasi melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, yang diwujudkan dengan kesadaran individu untuk memberikan sesuatu dari mereka demi keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Mulyadi (2007), mengungkapkan bahwa jasa yang diharapkan dapat menghasilkan nilai bagi konsumen, hanya dapat diwujudkan secara konsisten oleh staf produksi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja makin positif sikapnya terhadap pekerjaannya (Robbins,

2007 dalam Kurnia 2009). Ketika seorang karyawan mengalami rasa kurang puas terhadap pekerjaannya, karyawan dapat mengungkapkannya kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Judge dan Locke, 1993).

Job insecurity didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Utami (2008) merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Iriana *et.al.*, (2004) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, kemudian komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja. Komitmen organisasi karyawan pada perusahaannya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu *job insecurity*.

Timbulnya rasa tidak nyaman dan terancam pada karyawan akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada tempat dia bekerja. Masalah ini juga dapat timbul pada industry pertelevisian yang menuntut karyawannya dapat berfikir kreatif dan memiliki ide-ide segar untuk diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan hiburan dan informasi. Sedangkan karyawan yang merasa aman dan bebas dari perasaan terancam akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja. Sehingga karya dan jasa yang dihasilkan dapat

memuaskan dan sesuai dengan keinginan masyarakat, maka kemungkinan memiliki rasa berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain akan kecil. Seperti yang telah diungkapkan Mulyadi (2007) dalam Kurniasari (2005) bahwa jasa yang diharapkan dapat menghasilkan nilai yang memuaskan bagi konsumen hanya dapat diwujudkan secara konsisten oleh staf produksi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Hasil penelitian Nur Endah (2008) pada staf pengajar menemukan bahwa semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan dapat menyebabkan tingginya komitmen organisasional yang kemudian menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Luvi (2008), juga telah menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja seorang karyawan.

Fenomena dampak aspek berperilaku mengenai *job insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah kerja sudah sering diteliti. Tetapi apakah hal ini juga dapat berpengaruh dan menunjukkan hasil penelitian yang sama pada karyawan pertelevisian. Dimana industri pertelevisian memiliki waktu tayang rata-rata per harinya adalah 24 jam yang menuntut karyawannya memiliki system pembagian jam kerja yang tidak sama dengan karyawan pada umumnya. Mereka juga memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam menghasilkan ide dan karya kreatif untuk menginformasikan dan

menghibur masyarakat yang menyaksikan serta membangun rasa loyalitas masyarakat terhadap stasiun televisi tersebut. Sehingga masyarakat percaya dan tetap tertarik untuk terus mengikuti acara yang disajikan oleh stasiun televisi tersebut.

Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH JOB INSECURITY, TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABLE INTERVENINGNYA (PADA KARYAWAN PERTELEVISIAN).**

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian swasta di Indonesia khususnya yang berada di Ibu Kota Jakarta, serta memiliki waktu kerja yang tidak menentu atau lebih dikenal dengan pola kerja *shift* (waktu kerja yang berubah-ubah) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di lapangan (luar kantor) dan yang dituntut memiliki kesigapan dan kreatifitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja?
2. Apakah *job insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable interveningnya?
3. Apakah *job insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja melalui komitmen organisasional sebagai variable interveningnya?

D. Tujuan Penelitian

1. Memperoleh bukti empiris tentang pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja.
2. Melihat pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja yang dikaitkan dengan kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan.
3. Mengkaitkan antara komitmen organisasional dengan *job insecurity* pada karyawan pertelevisian yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi untuk melihat pengaruh signifikan antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan mengenai faktor-faktor utama yang mendasari terjadinya intensi *turnover* yang tinggi pada industri pertelevisian.
2. Memberikan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan peranan *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap terjadinya intensi *turnover*.
3. Menjadi dasar penelitian selanjutnya bagi para peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian mengenai fenomena tersebut.
4. Bagi pihak management perusahaan dalam peningkatan kualitas perlakuan terhadap karyawan untuk meminimalisir terjadinya intensi *turnover*.

F. Sistematika Laporan Penelitian

Agar memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menguraikan latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan laporan penelitian.

BAB II. TELAAH LITERATUR

Bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, yaitu keinginan berpindah kerja, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Dimana diterangkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dalam suatu system organisasi. Sedangkan variable dependennya adalah keinginan berpindah kerja karyawan. Sebagai variabel *interveningnya* adalah komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Dalam pembahasan metodologi ini menjelaskan secara terperinci mengenai gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian, dari tahap analisis, desain, hasil pengujian dan implementasinya, berupa penjelasan teoritis, baik secara kualitatif dan atau kuantitatif. Disajikan pula hasil analisis secara ringkas padat disertai pernyataan mengenai temuan-temuan yang signifikan sewaktu melakukan analisis.

BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bagian terakhir penelitian ini berisi uraian simpulan dan saran. Pada simpulan, diuraikan mengenai jawaban atas batasan masalah serta tujuan penelitian yang diuraikan pada BAB I, beserta informasi tambahan yang diperoleh atas dasar temuan penelitian. Pada saran, diuraikan manifestasi atas sesuatu yang belum ditempuh dan layak untuk dilaksanakan pada penelitian lanjutan.