

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi aktivitas suatu perusahaan dalam mempengaruhi dan menjalankan unsur sumber daya lainnya (Samsudin, 2010:1). Manajemen dituntut untuk menjaga kestabilan sumber daya manusia agar kelancaran jalannya usaha senantiasa dapat berjalan secara optimal. Sumber daya manusia yang profesional, berkualitas sesuai dengan kemampuan dan bidangnya memerlukan perhatian ekstra karena termasuk dalam kekayaan perusahaan, apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien maka perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan akan menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada keefektifan para pekerja sehingga perusahaan mampu meningkatkan produktivitasnya. Akan tetapi pada kenyataannya seringkali perusahaan kurang memperhatikan para karyawannya baik itu kenyamanan, keamanan serta fasilitas-fasilitas yang kurang memadai.

Robbins (2015:41) menyatakan bahwa keinginan untuk keluar (*intention to quit*) merupakan kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja baik secara sukarela maupun terpaksa yang disebabkan karena kurang

menariknya suatu pekerjaan yang dilakukan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Dalam upaya untuk mencegah keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*intention to quit*), maka pimpinan harus mengantisipasi terciptanya situasi negatif seperti rendahnya rasa aman karyawan dalam bekerja. Menurut Abidin (2016:158) menyatakan keamanankerja merupakan suatu kondisi yang sangat tenang dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisikerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Ketidak amanan kerja memberikan berbagai dampak yang sifatnya negatif bagi seorang karyawan. Diantaranya yaitu munculnya perasaan cemas, depresi, tegang, kepuasankerja yang berkurang, dan menyebabkan munculnya intensi (keinginan) keluarnya seseorang dari pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, dibutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini sangat penting sehingga banyak perusahaan yang mencantumkan komitmen sebagai salah satu syarat dalam memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan perusahaan. Menurut Kuncoro (2009:57) pemahaman tentang komitmen organisasional sangatlah penting agar dapat tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Akan tetapi tidak semua karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi dan justru mereka kebanyakan tidak sejalan atau setuju terhadap aturan yang ada pada organisasinya seperti kebijakan perusahaan

yang tidak memberi bonus ketika perusahaan mengalami kenaikan laba sehingga karyawan merasa kerja keras selama bekerja dan kurang mendapatkan penghargaan. Adanya perasaan kecewa tersebut dapat menjadikan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pada perusahaan dengan skala menengah seperti CV maupun dibawahnya biasanya mempunyai manajemen organisasi yang belum seluruhnya berjalan dengan baik. Sehingga dalam bekerja peran seorang karyawan dalam perusahaan juga kurang sesuai dengan bagiannya (ambiguitas peran). Robbins and Judge (2009:306) menyatakan bahwa ketidakjelasan perantercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan merasa tidak yakin dengan apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan individu jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dalam merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Ambiguitas peran muncul ketika perusahaan belum mampu membagi tingkatan jabatan secara organisasi. Ambiguitas peran yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, memupuk ketidakpuasan kerja, dan menghambat kinerja.

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Sidik selaku bagian pemasaran, Sentra Rebana Jepara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur pembuatan rebana dari bahan olahan kayu seperti hadroh, ketipung, tamborin, marawis dll. Dalam upaya mempertahankan karyawannya agar tidak banyak *turnover intention* dan dapat bekerja maksimal maka

tentunya mempunyai strategi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja, seperti peralatan pertukangan yang mencukupi, ruangan bekerja yang nyaman dan aman, hingga bonus THR menjelang Hari Raya. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan merasa senang, nyaman dan cocok bekerja pada perusahaan Sentra Rebana tersebut, sehingga seringkali terdapat karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau keinginan untuk berhenti (*intention to quit*).

Berikut ini adalah daftar jumlah karyawan keluar pada Sentra Rebana Jepara tahun 2016-2018 :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
2016	132	8
2017	127	17
2018	143	11
Total		36

Sumber : Sentra Rebana, tahun 2019

Pada data tabel 1.1 terlihat dalam tiga tahun terakhir dari tahun 2016-2018 tercatat sudah 36 karyawan yang keluar dari perusahaan. Karyawan yang keluar pada Sentra Rebana mengalami kenaikan pada tahun 2017 dimana hal tersebut cukup membuktikan bahwa banyak karyawan yang kurang nyaman dan menginginkan untuk keluar (*intention to quit*) dari tempat kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasi dan ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar terdapat

perbedaan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Soedarmadi (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ronald Mawei (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan untuk keluar.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH KEAMANAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KEINGINAN KELUAR KERJA PADA KARYAWAN SENTRA REBANA JEPARA”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasional dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasional dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara.

2. Variabel pada penelitian ini dibatasi pada keamanan kerja, komitmen organisasional, ambiguitas peran dan keinginan untuk keluar kerja.
3. Populasi yang akan diteliti yakni seluruh karyawan Sentra Rebana Jepara yang berjumlah 135 orang.
4. Waktu Penelitian di lakukan sekitar 4 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Salah satu masalah yang sering muncul dalam kaitannya dengan individu adalah keinginan karyawan untuk keluar kerja. Hal ini menyebabkan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, penulis menyimpulkan terdapat permasalahan sebagai berikut

1. Tidak adanya jaminan maupun ketidakpastian dari Setra Rebana Jepara untuk menjadi karyawan tetap, sehingga menimbulkan kecemasan pada karyawan.
2. Masih banyaknya karyawan yang mengabaikan komitmen perusahaan sehingga menghambat proses produksi dan kelayakan karyawan dalam bekerja yang berdampak pada teguran bagi karyawan.
3. Bagian yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat karyawan menjadi bingung dan menghambat pekerjaan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?
3. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?
4. Bagaimana pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasional dan ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?
3. Menganalisis pengaruh ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara?

4. Menganalisis pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasional dan ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar kerja pada karyawan Sentra Rebana Jepara secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan Sentra Rebana Jepara dalam mengambil kebijakan yang berkaitan tentang pengaruh keamanan kerja, komitmen organisasional dan ambiguitas peran terhadap keinginan untuk keluar kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penelitian lain dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar kerja.