

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manajemen SDM merupakan ilmu yang mempelajari tentang mengelola suatu organisasi khususnya pada karyawan yang bertujuan dapat memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai macam strategis yang digunakan guna meningkatkan kinerja dan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pada suatu perusahaan, penerapan pengelolaan SDM yang baik dan benar dapat menghasilkan output yang baik dan tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi/institusi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi/institusi satuan kerja yang efektif. Untuk mewujudkan satuan kerja yang efektif, PT. Pertamina (persero) TBBM Rewulu diharuskan memperhatikan bagaimana dalam mengelola, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat.

Dewasa ini dalam perusahaan pastinya melakukan efisiensi terhadap biaya operasional yang dikeluarkan. Hal ini dikarenakan ketatnya persaingan antar bisnis sehingga perusahaan mengambil strategi untuk mengefisiensikan pada aspek SDM. Saat ini banyak perusahaan yang telah

memberdayakan SDM-nya dengan bekerja sama pada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja atau disebut Perusahaan *Outsourcing*. Perusahaan *Outsourcing* merupakan perusahaan jasa penyedia tenaga kerja, kemudian tenaga kerja tersebut disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada intinya Perusahaan penyedia tenaga kerja ini sebagai perantara antara karyawan dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Hal ini dilakukan oleh PT. Pertamina TBBM Rewulu untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai tenaga kerjanya yang bekerja di PT. Pertamina TBBM Rewulu.

PT. Pertamina Terminal BBM Rewulu merupakan perusahaan yang melakukan pendistribusian minyak dan LPG ke SPBU sesuai regional yang telah dibagi. PT. Pertamina TBBM Rewulu memiliki anak perusahaan yaitu PT. Pertamina Patra Niaga (PPN) yang memiliki tugas mendistribusikan minyak. Mengingat bahwa tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dilakukan oleh PPN dalam mendistribusikan minyak, tidak lepas dari peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditempatkan masing-masing. Terdapat dua golongan karyawan yang bekerja di PPN yaitu Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*/karyawan kontrak. Pada karyawan tetap dijabat oleh bagian *Site Supervisor* (SS) dan *Operational Area Manager* (OAM). Dan pada karyawan *Outsourcing* menjabat sebagai Awak Mobil Tanki (AMT) dan *Dispatcher*.

Dalam hal ini peneliti mengambil fenomena yang terjadi di PPN pada karyawan *Outsourcing* yang menuntut kepada PPN untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Mengingat bahwa karyawan *Outsourcing* memiliki rasa ketidakamanan kerja yang tinggi karena statusnya yang belum jelas, sehingga karyawan tersebut merasa tegang dan khawatir apabila sewaktu kondisi dikeluarkan atau dari perusahaan. Hal tersebut berakibat pada niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan serta mencari alternatif pekerjaan menjadi tinggi.

Menurut penelitian dari (Suciati, Haryono, & Minarsih, 2015) dalam (Setiawan & Putra, 2016) mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja adalah situasi karyawan merasa tidak mampu untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaannya yang dalam kondisi terancam. Ketidakamanan kerja dikonsepsikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya pengawasan dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Agyemang, 2014) dalam (Negara & Dewi, 2017). Ketika karyawan merasa aman dan tidak ada perasaan terancam dari pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Banyak peneliti yang berusaha untuk mengeksplorasi penting *job insecurity* dalam mengelola SDM seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan & Putra, 2016) yaitu tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan Legian Village Hotel dengan subyek sebanyak 65 Karyawan, menggunakan Path Analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan *job*

insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Pangat, 2013) yang berjudul analisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama dengan populasi sebanyak 248 dan 154 sampel yang digunakan pada tiga divisi, antara lain cleaning service, parkir, dan keamanan. Penelitian ini menggunakan *Ordinary Least Square* dengan SPSS versi 15.0. hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Martini & Waluyo, 2014) yang berjudul pengaruh jangka pendek *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. ASKES (Persero) Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Namun peneliti belum menemukan hasil penelitian yang bertolak belakang.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perasaan menyenangkan atau tidak pada suatu pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya akan tercermin dalam sikapnya yang positif, serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2007, hal. 117-

119) dalam (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa karyawan yang tingkat kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sebaliknya jika karyawan yang kurang puas pada pekerjaannya biasanya tingkat *turnover*-nya akan tinggi. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri maka kecenderungan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi akan rendah.

Pada penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di dukung oleh penelitian dari (Arnanta & Utama, 2017) yang berjudul pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Dharma Siadja dengan bersubyek pada karyawan CV. Dharma Siadja yang berjumlah 81 orang. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga didukung oleh (Wisantyo & Madiistriyatno, 2015) yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda, menunjukkan hasil dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Penelitian selanjutnya yang mendukung pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu penelitian dari (Dewi, 2017) yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) kabupaten rokan hulu. Penelitian ini menggunakan alat analisis

jalur (*path analysis*). Adapun hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Meskipun demikian penelitian tersebut terdapat kesimpang siuran dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian dari (Yuda & Ardan, 2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express yang menggunakan alat analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dari hasil penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* masih terdapat kesimpangsiuran sehingga perlu dilakukan penelitian.

Menurut (Abdillah, 2012) dalam (Negara & Dewi, 2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu fenomena dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Seseorang yang memiliki tingkat turnover yang tinggi maka kemungkinan ia akan meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lain. Faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah ketidakamanan kerja, (Saputro, Fathoni, & Minarsih, 2016). Seseorang yang memiliki rasa tidak aman bahkan khawatir dengan masa depan pekerjaannya maka kemungkinan individu mencari alternatif pekerjaan lain menjadi tinggi.

Adapun penelitian yang mendukung ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, Taufiqurrahman, & Fitri, 2017) yang berjudul pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru, dengan bersubyek pada seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis kuantitatif yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Lee & Jeong, 2017) yang berjudul *job insecurity and turnover intention : organizational commitment as mediator*, dengan menggunakan alat analisis AMOS versi 22.0. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya yang berjudul pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar oleh (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017) dengan menggunakan teknik alat analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul pengaruh komitmen dan *job insecurity* terhadap *intensi turnover* pada operator Garuda Call Center. Penelitian ini menggunakan alat analisis Ordinary Least Square (OLS). Hasil penelitian

ini menunjukkan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Meskipun demikian penelitian tersebut terdapat kesimpang siuran dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wening, 2005) dengan judul pengaruh ketidakamanan kerja sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar *survivor*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi dan HRA (analisis regresi hirarikal). Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* secara signifikan dan positif tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Jadi penelitian tentang ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* masih terdapat kesimpangsiuran sehingga dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini memodifikasi penelitian dari (Arnanta & Utama, 2017) tentang *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja*, serta penelitian dari (Setiawan & Putra, 2016) tentang *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti akan menggunakan variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* untuk dijadikan model penelitian. Selanjutnya peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan*

Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Outsourcing PT. Pertamina Patra Niaga Terminal BBM Rewulu Bantul”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang maka pokok masalah yang akan dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Seseorang yang merasa terancam dalam keberlangsungan kerja dan tidak adanya perhatian khusus dari suatu organisasi maka ia akan menunjukkan sikap kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Ketika seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya bahkan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka, seperti contoh kesempatan untuk mengembangkan karier yang ditawarkan oleh perusahaan. Maka niatan seseorang untuk meninggalkan atau mencari perusahaan lain akan rendah. Oleh karena itu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Seseorang yang merasa terancam pada keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang maka ia akan memiliki niat untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang membuat seseorang merasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
4. Ketidakamanan kerja yang dialami karyawan bila tidak diatasi dengan baik dapat menimbulkan niatan karyawan untuk keluar. Niatan untuk keluar pada karyawan akan semakin tinggi apabila kepuasan kerja

yang didapatkan karyawan rendah. Ketidakamanan kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Jadi dapat dirumuskan apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusasan masalah diatas yang telah dikembangkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi apakah ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* Pertamina Patra Niaga Terminal BBM Rewulu.
2. Untuk mengidentifikasi apakah kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* Pertamina Patra Niaga Terminal BBM Rewulu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengidentifikasi apakah ketidakamanan kerja karyawan *outsourcing* Pertamina Patra Niaga Terminal BBM Rewulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengidentifikasi apakah ketidakamanan kerja karyawan *outsourcing* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan menjadi manfaat yang baik bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Untuk responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

2. Untuk objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi solusi berupa masukan dan bahan pertimbangan terhadap permasalahan fenomena yang terjadi di perusahaan.

3. Untuk orang lain

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan.