

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin besarnya kebutuhan hidup pada masa sekarang ini memaksa setiap elemen masyarakat untuk lebih pandai dalam mengatur roda perekonomian mereka masing-masing. Orang yang belum bekerja berusaha mencari pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup, orang yang sudah bekerja berusaha memperkecil pengeluaran agar bisa membiayai semua kebutuhannya, sedangkan bagi pengusaha sendiri akan berusaha memperkecil biaya produksi mereka karena kondisi perekonomian yang tidak stabil juga mempengaruhi penghasilan mereka.

Salah satu cara yang digunakan oleh para pengusaha untuk memperkecil biaya produksi mereka adalah dalam hal tenaga kerja. Dulunya apabila perusahaan melakukan penerimaan karyawan baru maka perusahaan akan mengeluarkan anggaran yang cukup besar untuk proses rekrutmen dan kompensasi. Tidak semua karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sesuai pada bidang pekerjaan yang spesifik dan atau jenis pekerjaan yang terus menerus/*Lumpsum*, oleh karena itu munculah sistem karyawan kontrak baik berdasarkan besaran/*volume* pekerjaan ataupun waktu pekerjaan. Dalam suatu perusahaan tentunya terdapat banyak divisi di dalamnya, untuk

beberapa divisi peran karyawan tetap dapat dialihkan pada karyawan kontrak, baik kontrak waktu ataupun kontrak masa pekerjaan, namun dengan tetap adanya karyawan tetap sebagai seorang pengawas/*supervisor*.

Persaingan untuk memperoleh pekerjaan sangat ketat pada lulusan perguruan tinggi. Didalam perusahaan ada yang diterima sebagai karyawan tetap dan ada juga yang diterima sebagai karyawan kontrak. Persaingan dalam mendapatkan posisi sebagai karyawan tetap sangat banyak dan ketat kualifikasinya, begitupun dengan jalur penerimaan karyawan kontrak. Karyawan kontrak memiliki kualifikasi yang bermacam-macam pula, ada yang memiliki kualifikasi lulusan perguruan tinggi, Tentunya hal ini diluar ekspektasi para lulusan perguruan tinggi tersebut. Kebutuhan dalam mengatur roda ekonomi individu dan keluarga membuat para lulusan perguruan tinggi tersebut ikut bersaing dalam penerimaan karyawan kontrak.

Menjadi karyawan kontrak bukan berarti tidak menjamin penghidupan mereka, banyak para karyawan yang telah bekerja bertahun-tahun dengan status karyawan kontrak. Bekerja secara baik untuk mencapai hasil yang maksimal dilakukan para karyawan kontrak agar tetap bertahan pada tempatnya. Selain itu hal tersebut juga tergolong kebermaknaan dalam bekerja atau *Meaningful Work*. Steger, Dik, and Duffy (dalam Putri, 2021) menjelaskan perasaan bermakna didalam pekerjaan dan membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat

memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan merupakan nilai atau tujuan kerja, dinilai berdasarkan cita-cita atau standar individu. Widati (2020) menyebutkan jika memiliki makna kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menurunkan keinginan untuk berpindah dari pekerjaannya. Hal tersebut memungkinkan adanya para karyawan kontrak yang sudah mengabdikan untuk suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Keterbatasan pengembangan karir menjadi hal yang disoroti para karyawan kontrak. Handoko (2014), pengembangan karir adalah upaya peningkatan pengalaman dan kemampuan pribadi seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Para karyawan kontrak yang telah berkerja di suatu perusahaan dalam waktu yang lama tentu memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik dalam bidangnya, akan tetapi status karyawan kontrak dapat menjadi halangan untuk berkembangnya karir karyawan kontrak tersebut. Berpindah tempat bekerja mungkin adalah salah satu jalan dari keterbatasan pengembangan karir. Pengalaman dan kemampuan yang melebihi kebutuhan dari deskripsi pekerjaan atau *job description* yang dilakukan dapat menjadi Langkah awal pengembangan karir seseorang.

Dimasa pandemi seperti ini tentu banyak dari sektor usaha yang mengalami kemunduran ataupun bahkan sampai usahanya gulung tikar. Hal tersebut tentu menimbulkan kecemasan tersendiri atau disebut *Job Insecurity* kepada karyawan di beberapa perusahaan,

dapatkah bekerja seterusnya atau harus diberhentikan oleh perusahaan. Khususnya para karyawan kontrak baik kontrak besaran/*volume* atau kontrak masa/waktu kerja yang tentu dapat diberhentikan kapan saja. Smithson & Lewis (dalam Saputri, 2020) memaknai *Job Insecurity* (ketidakamanan bekerja) sebagai situasi psikologis seorang pekerja yang mengalami kebingungan atau ketidakamanan karena dinamika ketidakpastian situasi sekitarnya yang tidak menentu (*perceived impermanance*). Situasi demikian timbul disebabkan oleh beragamnya jenis tugas yang durasi waktunya tidak permanen atau hanya sementara. Semakin seringnya terdapat tipe pekerjaan yang bersifat kontrak atau sesaat menjadi salah satu pemicu besarnya jumlah karyawan yang dihadapkan pada tekanan, stres, dan *Job Insecurity* yang dirasakan. Kecemasan yang demikian mungkin akan mendorong para karyawan kontrak tersebut untuk berpindah ketempat lain yang menjamin adanya ketenangan dalam bekerja.



Gambar 1. 1 Struktur Ketenagakerjaan Indonesia bulan Agustus 2020
 Sumber: Berita Resmi Statistik dari BPS 5 November 2020

Berdasarkan data badan Pusat Statistik tahun 2020 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 9,77 juta orang. Melihat dari data tersebut mungkin ada beberapa yang dahulunya karyawan kontrak yang termasuk data tersebut.

Terbatasnya kontrak kerja kepada para karyawan mengakibatkan munculnya fenomena *turnover rate* atau laju perpindahan karyawan. Menurut Adhari (dalam Ramadhani, 2022) *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini secara sukarela atau tidak karena kurangnya daya tarik dari pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain. Jika dalam suatu perusahaan banyak terjadi *turnover* maka sedikit banyak akan mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. Menurut Harris dan Cameron (Fitri, 2018) standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi. PT Patra Jasa tidak memiliki acuan standar tingkat *turnover rate* yang terjadi di Perusahaan, sehingga menggunakan 10% sebagai standar tingkat *turnover rate*. Berdasarkan data internal PT Patra Jasa di Surabaya mengalami *turnover rate* sebesar 12,9% yaitu 8 orang karyawan yang keluar sepanjang tahun 2022. Banyak faktor yang menyebabkan para karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

PT Patra Jasa yang merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) di bidang jasa *General Services*. Sistem Karyawan kontrak

diterapkan pada lokasi *project* PT Patra Jasa diseluruh Indonesia melalui kontrak *Facility Management Service*. Salah satu *project* tersebut berada di Kota Surabaya yang berkontrak dengan PT Pertamina Patra Niaga Regional Jatimbalinus. PT Patra Jasa memberikan jasa *Housekeeping and Gardening, Parking Service, Engineering Service, Messenger Service* dan *Corvee Service*. Banyaknya jasa yang dapat diberikan oleh PT Patra Jasa tentunya membutuhkan banyak karyawan yang memiliki keahlian di bidang tersebut dengan beragam kepribadiannya.



Gambar 1. 2 Logo perusahaan PT Patra Jasa

Sumber: <https://patra-jasa.com/id/> diakses pada Sabtu 26-02-2023

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Meaningful Work*, Pengembangan Karir, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Patra Jasa di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan, (Sugiyono, 2019). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Meaningful Work* (Kebermaknaan dalam Bekerja) dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh *Meaningful Work* (Kebermaknaan dalam Bekerja) dengan Pengembangan Karir bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* (Ketidakamanan Bekerja) dengan Pengembangan Karir bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya?
4. Apakah ada pengaruh *Job Insecurity* (Ketidakamanan Bekerja) dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya?
5. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sugiono, 2019, tujuan penelitian yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan., maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh *Meaningful Work* (Kebermaknaan dalam Bekerja) dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh *Meaningful Work* (Kebermaknaan dalam Bekerja) dengan Pengembangan Karir bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh *Job Insecurity* (Ketidakamanan Bekerja) dengan Pengembangan Karir bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh *Job Insecurity* (Ketidakamanan Bekerja) dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya.
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah ada pengaruh Pengembangan Karir dengan *Turnover Intention* (Keinginan untuk pindah) bagi para karyawan PT Patra Jasa di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat Menambah pengetahuan sebagai pedoman Fungsi/ Departemen HRD/ HC/ Personalia perusahaan dalam menganalisis pengaruh *Meaningful Work* (kebermaknaan dalam kerja), Pengembangan Karir, dan *Job Insecurity* (ketidakamanan bekerja) terhadap *Turnover Intention* para karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, ilmu serta wawasan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Meaningful Work* (kebermaknaan dalam kerja), Pengembangan Karir, *Job Insecurity* (ketidakamanan bekerja), dan *Turnover Intention* (keinginan untuk pindah) yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.