

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar organisasi di era globalisasi sekarang ini sangat ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia yang menjadi aspek penting di dalamnya dituntut untuk mampu mengembangkan kompetensi yang terdapat dalam diri mereka. Akan tetapi, sumber daya manusia yang diperlukan organisasi saat ini tidak hanya sumber daya manusia yang mumpuni pada kompetensinya saja, mereka juga dituntut dengan pemilahan perusahaan pada sumber daya manusia yang memiliki psikologis yang baik. Psikologis yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang mampu mengontrol emosional mereka yang dapat disebabkan oleh berbagai permasalahan baik faktor yang berasal dari individual karyawan sendiri maupun faktor eksternal dari organisasi.

Permasalahan dalam suatu organisasi yang menyeluruh erat kaitannya dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Permasalahan umum yang dihadapi karyawan adalah terkait dengan kontrak kerja karyawan yang saat ini banyak sekali ditemui di banyak perusahaan. Adanya sistem kontrak kerja pada suatu perusahaan akan berdampak pada psikologis karyawan yang tidak aman sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja yang dialami karyawan akan rendah. Hal tersebut banyak sekali ditemukan pada karyawan di banyak perusahaan sehingga akan berdampak pada keinginan karyawan untuk

mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaannya. *Turnover intention* menjadi masalah serius organisasi dimana karyawan bias berhenti dari pekerjaannya kapan saja menyesuaikan peluangnya untuk berhenti (Saeed, 2014)

Pada kasus seperti ini, penting bagi karyawan yang berkeinginan berpindah kerja untuk mempertimbangkan kemampuan dirinya dalam menghadapi permasalahan kontrak kerja maupun perubahan *job feature* yang dialami karyawan. Keyakinan dirinya sendiri bahwa karyawan mampu menghadapi permasalahan tersebut akan memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan kerja karyawan kedepannya yang berupa penetapan karyawan secara permanen. Maka dari itu, perasaan tidak aman yang awalnya dimiliki karyawan disebabkan kontrak kerja ataupun perubahan *job feature* mampu dirubah menjadi keadaan positif jika karyawan memiliki keyakinan individual bahwa dirinya mampu menghadapi permasalahan tersebut.

Menurut Harnoto (2002, dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa alasan yang menyebabkan timbulnya kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Harninda (1999) dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) mengungkapkan *turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Maka dari itu, dari kedua pendapat Harnoto dan Harninda dapat disimpulkan bahwa definisi dasar *turnover intention* adalah keinginan berpindah kerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) mengungkapkan ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk berpindah kerja. Pertama, karakteristik individu yang berupa umur, pendidikan ataupun status perkawinan yang menjadi penyebab adanya keefektifan interaksional antar individu dalam organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang dapat meliputi fisik ataupun sosial. Keadaan suhu, cuaca, fasilitas bangunan dan lainnya merupakan bagian dari lingkungan fisik. Lingkungan sosial dapat meliputi kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan dan kualitas kehidupan kerjanya. Ketiga, kepuasan kerja sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan yang diterima karyawan bisa mencakup aspek gaji, kualitas pekerjaannya maupun kepuasan dengan rekan kerjanya. Keempat, komitmen organisasi yang mengacu pada respon emosional individu kepada setiap hal yang ada dalam perusahaan.

Keinginan berpindah kerja karyawan menurut Mobley dkk 1978 (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016) disebabkan oleh berbagai faktor yang dialami karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Seorang karyawan mengalami kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan pekerjaan karyawan tersebut. Kondisi kerja karyawan yang dimaksud bisa berupa jenis ataupun durasi pekerjaan yang sedang dialami karyawan. Jenis ataupun durasi pekerjaan karyawan yang tidak menentu akan menyebabkan perasaan tidak aman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Mobley dkk (1978) (dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih,

2016) menyebutkan dampak dari perasaan tidak aman yang dialami karyawan akan berakibat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Maka dari itu perasaan terancam yang dimiliki seorang karyawan dikarenakan kontrak kerja ataupun *job feature* akan berdampak kepada kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah sehingga menyebabkan karyawan tersebut memiliki keinginan pindah kerja dari perusahaan tempat dia bekerja, maka *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* seperti penelitian terdahulu yang sudah dilakukan Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Devi dan Sudibia (2015) pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort menyatakan bahwa karyawan kontrak di sana yang memiliki *job insecurity* akan berdampak pada keinginan berpindah kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula *turnover intention* karyawan di Bali Dynasty resort. Penelitian yang dilakukan Devi dan Sudibia (2015) juga didukung dengan hasil penelitian Utami (2009) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *job insecurity* akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional sehingga akan menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan. Putra dan Suana (2016) dalam penelitiannya dengan subjek penelitian karyawan Arma Museum dan Resort Ubud mengungkapkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaannya.

Greenbalgh dan Rossenblatt (1984) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) adalah orang pertama yang mengemukakan teori *job insecurity* yang artinya adalah keadaan seorang karyawan dengan ketidakberdayaan yang dirasakannya untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya di tengah situasi kerja yang terancam. Ancaman yang menyebabkan perasaan tidak berdaya karyawan disebabkan oleh situasi kerja karyawan yang tidak menentu. Jenis pekerjaan yang bersifat sementara yang akan membuat karyawan mengalami perasaan *job insecurity*. Perasaan tidak aman yang dialami karyawan menurut Bryson dan Harvey (2000) mengkategorikannya menjadi dua jenis, pertama, rasa tidak aman yang subjektif. Kategori subjektif adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Rasa tidak aman subjektif terbilang sulit untuk diamati dikarenakan indikatornya berupa perasaan tidak aman dari karyawan itu sendiri. Kedua adalah objektif, indikator dari rasa tidak aman yang bersifat objektif umumnya berasal dari kebijakan perusahaan yang akhirnya akan berdampak pada timbulnya rasa tidak aman karyawan.

Telah banyak penelitian terdahulu yang menyebutkan secara umum bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Akan tetapi hipotesis ini tidaklah mutlak karena peneliti menurunkan *locus of control* sebagai variabel moderasi untuk bisa melemahkan hubungan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Individu penting untuk memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengendalikan peristiwa atau

masalah yang dihadapi seperti kasus *job insecurity* yang berdampak terhadap *turnover intention*. Seorang individu dapat dikatakan memiliki *locus of control* yang baik jika individu tersebut dapat memenuhi indikator variabel dari dimensi yang internal. Adapun indikator yang dimaksud adalah kemampuan dan usaha yang harus diyakini bahwa dirinya dapat dipenuhi. Karyawan terlebih dulu harus memiliki kemampuan dan mau berusaha agar dirinya nanti meyakini bahwa dirinya mampu mengontrol perasaan tidak aman saat bekerja sehingga tidak berlanjut kepada *turnover intention*. Akan tetapi ada indikator dari dimensi *eksternal locus of control* yang dapat memberikan pengaruh negatif terhadap hubungan kedua variabel tersebut. Kesulitan tugas dan nasib yang menjadi tantangan karyawan justru menambah perasaan tidak aman yang dialami sehingga semakin membuatnya untuk berkeinginan pindah kerja. Karyawan harus meyakini bahwa dua indikator positif: kemampuan dan usaha, mampu mengalahkan dua indikator negatif: kesulitan tugas dan nasib. Jadi karyawan harus meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan serta mau berusaha untuk mengatasi kesulitan tugas yang bisa disebabkan karena *job feature* sehingga nasibnya dalam pekerjaannya ditentukan oleh dirinya sendiri.

Sejauh ini peneliti belum menemukan acuan penelitian pendukung terkait bagaimana pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan kedua variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Diharapkan penelitian bisa menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan penelitiannya.

Teori *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966 (dalam Ayudiati 2010) yang mengungkapkan bahwa *locus of control* adalah variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Seorang individual yang mampu mengendalikan setiap peristiwa yang dialaminya dengan kepercayaan bahwa dirinyalah yang mengontrol keadaan tersebut bisa dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* yang baik. Variabel *locus of control* menurut Rotter (dalam Fitrohusadi 2015) dibagi menjadi dua jenis, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. *Internal locus of control* adalah keyakinan individu bahwa setiap keberhasilan yang dicapai itu merupakan hasil dari kerja kerasnya dalam arti hanya kemampuan dirinya sendirilah yang menjadi faktor penentu keberhasilannya. Jenis yang kedua, *eksternal locus of control* mempercayai faktor takdir, keberuntungan maupun kontribusi orang lain yang menjadi penentu pada setiap hal yang telah dicapai.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi ternama yang berlokasi di kota Yogyakarta adalah instansi pendidikan di bawah naungan organisasi Muhammadiyah. Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki karyawan dengan sistem kerja kontrak. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak pada organisasi dapat memicu terjadinya *job insecurity* yang dialami karyawan sehingga akan berdampak pada keinginan mengundurkan diri karyawan dari organisasi tempat dia bekerja. Menurut Mobley dkk (1978) dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) pengunduran diri yang dilakukan

karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang rendah. Identifikasi sementara menunjukkan karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah sehingga karyawan mengalami perasaan tidak aman yang berakibat terhadap pengunduran karyawan. Peneliti juga bermaksud mengulas variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi yang diharapkan mampu mengurangi angka pengunduran diri karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta meskipun tetap diterapkannya sistem kerja kontrak.

Meskipun banyak penelitian yang dilakukan terkait hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang menunjukkan hasil positif seperti penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016), namun ada pula penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Soedarmadi, Christy, dan Dewi 2017). Mengacu pada hal yang telah dipaparkan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana dampak dari perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja dan semacamnya yang akhirnya menyebabkan karyawan merasa tidak aman untuk bekerja sampai akhirnya sampai pada keinginan karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari pekerjaannya. Peneliti juga menggunakan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi agar bisa menjadi pertimbangan karyawan yang mengalami *job insecurity* agar tidak sampai *turnover intention* dari perusahaannya. Karyawan yang mampu mengendalikan dirinya dengan

memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaannya terkait kontrak kerja ataupun *job feature* diharapkan tidak sampai melakukan *resign* dari perusahaan tempat dia bekerja.

Melalui latar belakang yang telah diurai di atas maka peneliti berkeinginan untuk memberikan judul pada penelitian ini dengan: Peran *Locus of Control* sebagai Variabel yang Memoderasi Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Halimah, Fathoni dan Minarsih (2016) dalam jurnalnya mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada studi kasus karyawan perusahaan Gelael Superindo Kota Semarang. Hipotesis kedua pada penelitian kali adalah tentang pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderasi terhadap hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian modifikasi dengan maksud bahwa hasil hipotesis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* tidak mutlak. *Locus of control* sebagai variabel moderasi mampu memberikan dampak terhadap hubungan kedua variabel tersebut dengan melemahkan ataupun menguatkan pengaruh dari variabel *job nsecurity* terhadap *turnover intention*. Namun variabel *locus of control* juga memungkinkan untuk tidak memoderasi hubungan kedua variabel tersebut dalam arti tidak mempengaruhi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diurai di atas maka akan ditemukan dua rumusan masalah pada penelitian kali ini. Banyaknya kasus kontrak kerja pada suatu perusahaan akan berdampak pada perasaan tidak aman saat bekerja sehingga akan berakibat pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap organisasi yang seluruhnya rendah (Band dan Tustin, 1999 dalam Ajiputra, 2015). Adapun dampak tersebut adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasi yang rendah menjadi faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan berpindah kerja karyawan (Mobley dkk, 1978 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016). Maka dari itu ketika seorang karyawan mengalami perasaan terancam yang diakibatkan kontrak kerja ataupun *job feature* akan berakibat pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi yang rendah yang mana hal ini juga akan berdampak pada *turnover intention* karyawan. Maka dari itu melalui objek penelitian karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, didapatkan rumusan masalah yang pertama adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*?

Berdasarkan penelitian terdahulu Putra dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Maka digunakan variabel kepribadian *locus of control* sebagai variabel moderasi agar mampu

diketahui bagaimana variabel ini memoderasi terhadap hubungan pengaruh *job insecurity* pada *turnover intention*. Perasaan tidak aman yang dimiliki oleh karyawan yang disebabkan oleh faktor di luar dirinya seperti kontrak kerja dan *job feature* diharapkan mampu diminimalisir oleh sifat lokus kendali internal yang dimiliki oleh karyawan bahwa kepercayaan akan masalah yang dihadapi itu atas kendali dirinya. Maka dari itu diharapkan karyawan memiliki *locus of control internal* agar dirinya merasa yakin akan kemampuannya untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Berbeda halnya jika karyawan justru memiliki *locus of control external* yang terus menerus bergantung terhadap nasib dan keberuntungan sehingga tidak mau berusaha lebih untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Oleh karena itu rumusan masalah yang kedua adalah:

2. Bagaimana peran variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Terdapat dua rumusan masalah yang telah disebutkan diatas. Maka akan diperoleh juga dua tujuan penelitian kali ini, yaitu:

- 1. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.**
- 2. Untuk mengidentifikasi hasil dari variabel *locus of control* dalam memoderasi hubungan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.**

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian kali ini mampu memberikan manfaat terhadap banyak kalangan. Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dikarnakan jenis penelitian ini adalah modifikasi, diharapkan mampu memberikan manfaat dengan menambah informasi serta bahan referensi baru bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

i. Bagi Peneliti

Semoga penelitian ini mampu menambah wawasan serta informasi bagi peneliti untuk modal pengalaman agar bisa memahami dunia bisnis di perusahaan nantinya yang terkait dengan topik penelitian yang diambil.

ii. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Semoga penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi instansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar lebih mempertimbangkan jenis pekerjaan karyawannya baik berupa kontrak kerja ataupun *job feature* agar mampu mengurangi *turnover intention* karyawan. Selanjutnya juga diharapkan agar karyawan mampu mengontrol dirinya yang sedang mengalami *job insecurity* untuk bisa dapat meyakini dirinya bahwa kompetensi yang dimilikinya dapat memberikan dampak positif berupa kontrak kerja teap.

iii. Bagi Masyarakat Umum

Semoga penelitian ini juga dapat menambah informasi dan wawasan sebagai tambahan ilmu untuk masyarakat secara umum.