

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Permasalahan UMKM pada umumnya terletak pada sumber daya manusia, modal, dan penguasaan teknologi. UMKM biasanya memiliki karyawan yang tidak terlalu banyak sehingga sangat krusial untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, suatu UMKM dapat berkembang dan bertahan dari persaingan dengan UMKM lain yang bergerak pada bidang yang sejenis. Jika karyawan UMKM tersebut tidak memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaannya maka perusahaan tidak akan dapat berkembang. Jika perusahaan tidak berkembang maka efek yang akan muncul adalah timbulnya perasaan tertekan dan tidak nyaman pada karyawan sehingga karyawan akan memikirkan opsi untuk melakukan *turnover*.

Ketika banyak karyawan melakukan *turnover*, hal tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun UMKM karena hilangnya sumber daya manusia dan UMKM harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia yang akan direkrut. Hal ini dipertegas oleh Suyono (2007) tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya SDM. *Turnover* merupakan isu yang cukup sering terjadi, terlebih pada sector UMKM dikarenakan usaha mikro, kecil dan menengah ini masih akan terus mengalami perkembangan.

Didalam masa berkembangnya UMKM, inkonsistensi dan ketidakstabilan ataupun kurangnya pengalaman dalam pengelolaan suatu usaha dapat memberikan pengalaman-pengalaman ataupun kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan bagi karyawan UMKM. Berdasarkan observasi peneliti di beberapa UMKM di Kota Padang, hal yang didapat di lapangan adalah tidak profesionalnya seorang manajer atau pemilik UMKM dalam pengelolaan karyawan dapat mengakibatkan pemberhentian sepihak pada karyawan. Hal ini dapat terjadi pada UMKM yang berbasis usaha keluarga, dimana pemilik usaha atau manajer lebih memprioritaskan untuk mempekerjakan karyawan yang masih berstatus keluarga dari pemilik, sehingga terjadi ancaman-ancaman ataupun ketidakpastian pada karyawan lain yang tidak berstatus sebagai keluarga dari pemilik. Ataupun pengelolaan kompensasi yang tidak sesuai dengan standar dan dibawah rata-rata, dan tidak adanya kepastian terhadap pekerjaan di masa depan. Hal-hal yang berketerkaitan dengan pengelolaan karyawan ini dapat memunculkan keinginan-keinginan untuk melakukan *turnover* pada karyawan lain, ditambah dengan kecemasan-kecemasan lainnya yang dapat mengancam status pekerjaan dari pegawai.



Dengan melihat persaingan saat ini, para pelaku UMKM harus berinvestasi lebih kepada sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tumbuh kembangnya UMKM. Fenomena yang banyak terjadi sekarang adalah karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaan (*intent to leave*) yang tinggi. Rendahnya gairah dalam bekerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja dapat mendorong karyawan UMKM untuk meninggalkan pekerjaannya ataupun memilih untuk berpindah pekerjaan. Andini

(2006) menyatakan tingkat *intent to leave* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan dan rekrutmen.

Definisi mengenai *turnover* telah dijelaskan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Lekatompessy (2003) *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi yang berupa jumlah karyawan meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu itu sendiri mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi.

Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, dalam hal ini UMKM, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi juga akan mengindikasikan organisasi atau UMKM yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru agar bisa bekerja secara efektif pada UMKM yang bersangkutan.

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Cohen dan Ronit (2007) menyatakan bahwa komitmen keberlanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya

dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, 2012).

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Robbins (2007) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) individu terhadap organisasi, dalam hal ini pada UMKM tempat karyawan tersebut bekerja. Jika karyawan UMKM tidak memiliki *sense of belonging* terhadap tempatnya bekerja, maka semangat dan gairah dalam bekerja tidak akan muncul dan dapat menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

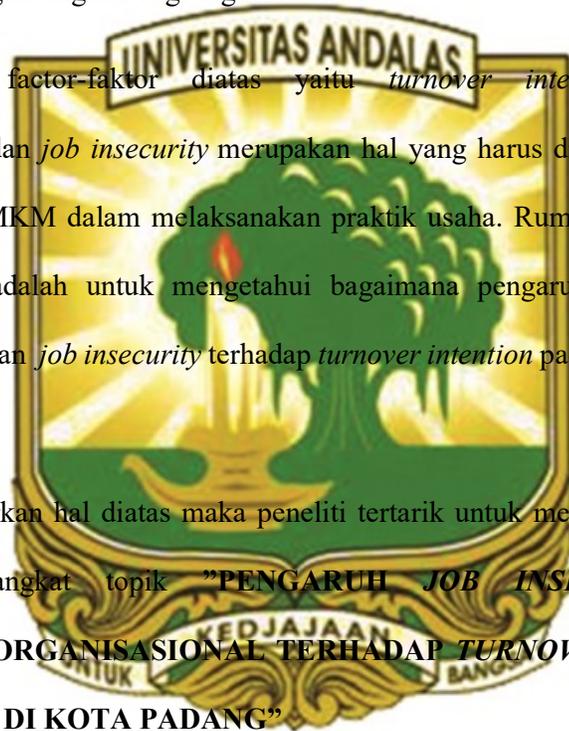
Selain komitmen organisasional, faktor penting yang dapat menentukan tingginya tingkat *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional*. Pengaruh tersebut akan timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman karyawan untuk melakukan pekerjaan (*job insecurity*) (Judge, 1993).



Job insecurity dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh *job insecurity* bisa berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran serta kemarahan. Ketika karyawan UMKM merasa khawatir terhadap pekerjaannya, efek-efek yang tidak diinginkan dapat muncul dan mempengaruhi jalannya usaha dan organisasi kearah yang tidak menguntungkan bagi organisasi.

Ketiga factor-factor diatas yaitu *turnover intention*, komitmen organisasional dan *job insecurity* merupakan hal yang harus diperhatikan pelaku dan pemilik UMKM dalam melaksanakan praktik usaha. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada UMKM di Kota Padang.

Berdasarkan hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat topik **"PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA UMKM DI KOTA PADANG"**



1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam proposal ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada UMKM di Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada UMKM di Kota Padang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada UMKM di Kota Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada UMKM di Kota Padang

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pihak akademisi dan peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi bagi peneliti dalam meneliti hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM di Kota Padang.



2. Bagi UMKM yang ada di Kota Padang:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pandangan yang menyangkut dengan pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan di UMKM di Kota Padang.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan digunakan sebagai dasar dalam pengembangan untuk UMKM di Kota Padang.

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Konseptual

Ruang lingkup penelitian ini bermaksud untuk menganalisis bagaimana *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasional pada karyawan UMKM Di Kota Padang.

1.5.2 Ruang Lingkup Kontekstual

Secara kontekstual, penelitian ini dilakukan pada UMKM yang ada di Kota Padang.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup serta sistematika penelitian.



BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini merupakan landasan teori yang berisi tentang definisi dan konsep dari objek penelitian seperti *Job Insecurity*, komitmen organisasional, *Turnover Intention*, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, variabel penelitian, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang di dalamnya membahas mengenai analisis dan pembahasan.

BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian.

