

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi perusahaan dihadapkan tantangan yang semakin berat, tidak hanya bertujuan untuk melanjutkan eksistensi perusahaan melainkan harus mampu memiliki keunggulan dari beberapa perusahaan lain. Persaingan antara perusahaan semakin ketat. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengungguli persaingan tersebut. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya faktor produksi.

Menurut Undang-undang no 3 tahun 1982, perusahaan adalah setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus, yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara republik Indonesia yang bertujuan memperoleh laba. Perusahaan yang berada di Indonesia bergerak di berbagai macam bidang. Di Indonesia banyak terdapat jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa.

Menurut Sora N (2016) perusahaan jasa adalah suatu unit usaha yang kegiatannya memproduksi yang tidak berwujud (jasa), dengan tujuan memenuhi kebutuhan konsumen untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Perusahaan jasa juga memerlukan produk fisik untuk melakukan kegiatan usahanya. Seperti mobil untuk perusahaan ekspedisi untuk mengantar barang ke tujuan yang konsumen inginkan dan perusahaan transportasi yang menawarkan jasa transportasi kepada konsumen memerlukan untuk melakukan kegiatan usahanya seperti bus, kapal laut, atau pesawat.

Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan memproduksi dan menyediakan berbagai macam pelayanan seperti, keamanan, kemudahan dan

masih banyak lagi kepada konsumen yang membutuhkannya. Perusahaan jasa memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Pendapatan berasal dari penjualan jasa
- Jasa yang diberikkan tidak sama
- Tidak memiliki persediaan dalam bentuk fisik, karena produk yang ditawarkan tidak berwujud
- Jasa tidak bisa disimpan.

Perusahaan outsource atau alih daya merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam menjual jasa karyawannya untuk diberdayakan demi kepentingan konsumen. Karena yang yang menjadi komoditas utamanya adalah manusia, perusahaan perlu melakukan perlakuan khusus agar karyawan tetap melakukan usaha maksimal dan perusahaan mendapatkan keuntungan.

Pengertian perusahaan alih daya atau yang sering disebut *outsourcing* apabila merujuk pada undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, alih daya adalah penyedia jasa tenaga kerja yang diatur pada pasal 64, 65, dan 66. Dalam undang-undang pekerja yang boleh di alih daya hanya beberapa bidang seperti: kebersihan, pengamanan, angkutan pekerja, penyedia makanan, jasa penunjang pertambangan, dan perminyakan (UU 13 tahun, 2003 pasal 66). Perusahaan alih daya memang menjual jasa kepada konsumen, dan yang dijual adalah tenaga pekerja atau karyawan.

Masalah yang umum yang dihadapi pada perusahaan adalah turnover. Menurut Mckinnon dalam Andestia (2012) turnover merupakan masalah klasik yang sering dihadapi perusahaan sejak masa revolusi industri. Kondisi kerja yang buruk, upah terlalu rendah, jam kerja melewati batas, serta tiada jaminan sosial merupakan penyebab utama munculnya turnover pada waktu itu. Seperti halnya perusahaan lain PT Mega Primatama mengalami masalah turnover, Berikut data turnover karyawan pada PT Mega Primatama pada tahun januari sampai juni 2016:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan 2016

Bulan	Jumlah Turnover
Januari	15 Karyawan
Februari	23 Karyawan
Maret	8 Karyawan
April	9 Karyawam
Mei	23 Karyawan
Juni	16 Karyawan

Sumber: PT. Mega Primatama

Turnover adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan (Mobley, 1977). Robbins (2008) menambahkan turnover adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun terpaksa dari suatu organisasi. Turnover sangat merugikan bagi perusahaan karena harus mengisi dengan cepat mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan tersebut. Cawsey dan Wedley dalam Andesta (2012) menuturkan masalah turnover sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial, karena dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian,

Turnover memiliki dampak positif maupun negatif bagi organisasi. Perputaran karyawan karena turnover memberikan dampak positif bagi perusahaan apabila untuk karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Namun turnover memberikan dampak yang negatif kepada perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada di dalam perusahaan (Robbins, 2008)

Turnover hanya sekedar data dan tidak dapat dilihat pada karyawan, Sterrs dan Potter dalam A'yuninisa (2015) mengatakan satu hal yang dapat menjelaskan hubungan antara sikap untuk keluar dan keluar dari pekerjaan yang sesungguhnya adalah intensi turnover. Intensi turnover adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Mobley, 1977).

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki masalah. Perusahaan alih daya pun memiliki permasalahan seperti: tekanan kerja yang tinggi, gaji yang tidak sesuai, beban kerja yang tinggi, tidak adanya jenjang kerja. Hal-hal berikut kalau tidak ditangani dengan serius akan menyebabkan turnover pegawai yang merugikan perusahaan tersebut. Bila mengalami turnover perusahaan harus cepat menggantinya karena tempat yang ditinggalkan akan mengalami kekosongan posisi dan membuat turunnya proses produksi.

Para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover, antara lain sikap kerja, kepribadian keadaan demografi, faktor ekonomi, faktor personal, karakteristik pekerjaan, sistem penggajian dan grup relasi. Robbins (2008) menyebutkan bahwa turnover dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis. Salah satu faktor psikologis adalah modal psikologis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oi Ling Sui, Francis Cheung, dan Steve Lui (2014) menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif terhadap intensi turnover. Meningkatnya komponen-komponen modal psikologis akan berdampak pada menurunnya intensi turnover.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), Modal psikologi adalah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*).

Modal psikologis akan menghasilkan semangat kerja karyawan, keterlibatan yang kuat untuk pekerjaan, dan berkonsentrasi penuh untuk melakukan tugasnya. Selain itu, modal psikologis juga menyebabkan munculnya perilaku altruistik karyawan, tidak mudah mengeluh, bersedia untuk memberikan saran untuk

pengembangan perusahaan, dan bersemangat untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis (Rostiana dan Lihardja, 2013).

berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover pada karyawan PT. Mega Primatama.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dituliskan indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah;

- 1.2.1 Seperti apakah gambaran modal psikologis pada karyawan PT Mega Primatam?
- 1.2.2 Seperti apakah gambaran intensi turnover pada karyawan PT Mega Primatama?
- 1.2.3 Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dan intensi turnover pada karyawan PT Mega Primatama?
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover pada karyawan PT Mega Primatama?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini untuk memperjelas dan lebih fokus pada masalah yang ingi diteliti. Peneliti ingin mebatasi permasalahan pada pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover pada karyawan PT Mega Primatama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover pada karyawan PT Mega Primatama?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover pada karyawan PT MEGA PRIMATAMA.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan akan membuat pembaca lebih mengerti bagaimana modal psikologis mempengaruhi terhadap intensi turnover pada karyawan.

1.6.1.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan dilakukan penelitian ini semoga peneliti selanjutnya dapat menggunakan sebagai pedoman untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Tempat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini, PT Mega Primatama, khususnya di bidang *Human Resource* dapat mengetahui tentang pengaruh modal psikologis terhadap intensi turnover. Dari informasi tersebut dapat dilakukan pengelolaan karyawan agar menurun tingkat intensi turnover pada karyawan.

1.6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan hasil penellitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam penelitian modal psikologis dan atau intensi turnover, baik dengan variabel yang sama dengan subyek yang berbeda ataupun denag salah satu variabel yang berbeda.