

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dunia semakin berkembang seiring kemajuan teknologi dan gaya hidup manusia jaman sekarang. Semakin banyak beberapa acara dan moment penting dalam kehidupan manusia. Karena perkembangan waktu yang lebih modern membuat beberapa manusia memilih untuk merayakan moment penting tersebut. Moment penting tersebut bisa berupa perayaan ulang tahun, pernikahan, *anniversary*, dan banyak perayaan penting lainnya. Hal tersebut ditangkap para pengusaha yg ingin membuka bisnis baru dalam bidang jasa yang bergerak di bidang *event planner* atau yan sering disebut sebagai *event organizer* (EO). *Event organizer* dapat dikatakan menjadi salah satu bisnis yang memiliki perkembangan yang semakin pesat.

Dikutip dari artikel yang dbuat oleh Ahmad Syaikhon (2013) yaitu “*Event organizer* sudah berkembang pesat di negeri kita. Dari yang bergerak di bidang pertunjukan musik, pameran produk (mobil, komputer, *handycraft*), sampai wedding pun tersedia. Sesungguhnya praktek EO sudah di Indonesia sudah ada sejak lama” “EO (*Event organizer*) di Indonesia mulai populer sekitar tahun 1990-an kemudian semakin populer pada tahun 1998 pacsu era krisis dimana begitu banyak tenaga kerja yang keluar dari perusahaan mulail mencari alternatif penghasilan lewat seperti EO” dapat diartikan bahwa *event organizer*

yang ada di Indonesia sudah berkembang pesat mengikuti perkembangan waktu. Semakin berkembangnya *event organizer* seharusnya membuat para pekerja yang bekerja di *event organizer* senang dengan pekerjaannya, karena pekerjaan tersebut sedang populer dan akan semakin banyak *event* yang akan menambah *income* mereka.

Perkembangan *event organizer* sebagai bisnis perlu diikuti dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam organisasi EO tersebut. Peran manusia sangat dibutuhkan dalam semua organisasi. Setiap organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja untuk memajukan atau mengembangkan organisasi yang dimiliki. Dalam dunia kerja saat ini tidak sedikit perusahaan yang kekurangan tenaga kerja pada perusahaanya. Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA). Dilansir dari CNBC News mengatakan bahwa “jumlah TKA di Indonesia melonjak 38,6% ketika aliran investasi ke Indonesia hanya mencatatkan pertumbuhan sebesar 17%. Jumlah TKA yang bekerja di Indonesia paling banyak disumbang oleh China”. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia yang kekurangan tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja disebabkan oleh dua hal yaitu, perusahaan tersebut memang mencari Tenaga Kerja Asing (TKA) atau karyawan pada perusahaan itu keluar mengundurkan diri (*Turn Over*).

Senyatanya tidak sedikit anggota *crew* pada *event organizer* CH melakukan *resign*. *Crew* tersebut rela membayar denda untuk keluar/*resign* dari *Event organizer* CH. Peneliti melakukan wawancara saat adanya *meeting* eo pada anggota *crew event organizer* CH pada sekitar bulan November 2020 didapatkan alasan kenapa *crew* tersebut ingin *resign* dari *event organizer* CH. Beberapa alasan yang disebutkan

adalah karena tidak cocok dengan suasana kerja pada *event organizer* tersebut, *crew* tersebut juga mengatakan bahwa terlalu banyak tekanan yang membuat mereka ingin resign dari *event organizer* tersebut. Tidak hanya itu *fee* yang kurang serta tidak ada hadiah atau pemberian sebuah apresiasi juga menyebabkan anggota *crew* tersebut ingin resign dari *event organizer* tersebut. Menurut Amin dan Akbar (2013) menyebutkan bahwa terdapat berbagai masalah yang mampu meningkatkan angka intensi *turn over* yaitu gaji yang diterima karyawan tersebut. Tempat meeting serta waktu meeting yang malang juga kadang menjadi alasan anggota *crew* tersebut ingin resign dari *event organizer* CH.

“*kadang mikir pengen pindah eo di PA  
soale fee e lebih gede daripada ndek  
sini, kerjae ya gak perlu pake kontrak  
isa bebas nyabang*”

(K, 21)

Tidak hanya resign, kebanyakan *crew event organizer* juga mempunyai keinginan untuk keluar (intensi *Turn Over*) dari *event organizer* CH dan mencoba berpindah ke *event organizer* lainya yang lebih membuat mereka merasa lebih nyaman. Intensi sendiri merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *Turn Over* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat disimpulkan bahwa intensi *Turn Over* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya.

Menurut Lyons, (dalam Jimad, 2011) mendefinisikan intensi *Turn Over* sebagai kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *Turn Over intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain.

Menurut Mobley (1977), intensi *Turn Over* merupakan prediktor yang paling baik akan *Turn Over* yang sebenarnya, karena intensi *turn over* dapat memprediksi terjadinya *turn over*. Sianipar dan Haryanti (2014) mengatakan bahwa intensi *Turn Over* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dikarenakan alasan tertentu. Ketika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, maka intensi *turnover* menurun namun ketika karyawan tidak diberikan haknya sehingga karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka intensi *turnover* meningkat (Javed, Balouch, & Hassan, 2014). Ketidakstabilan pada karyawan akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan yaitu tingkat intensi *turnover* meningkat, dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, juga dapat membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan karyawan untuk memanfaatkan peluang (Sari, Hakam, dan Susilo, 2015).

*Crew* pada sebuah *event organizer* ada dua jenis yaitu *crew* kontrak dan *crew freelance*. *Crew* kontrak merupakan *crew* yang bekerja diikat oleh *event organizer* tersebut menggunakan batasan waktu. *Crew freelance* merupakan *crew event organizer* yang dapat bekerja bebas tanpa batasan waktu. Tidak sedikit *crew* kontrak dalam *event organizer* melakukan *Turn Over* pada saat bekerja, dalam setahun terdapat sekitar 15 *crew* yang melakukan resign. Dapat dibayangkan jika dalam tiga

tahun maka terdapat sekitar 45 anggota *crew* yang melakukan resign. Jumlah tersebut dapat dikatakan banyak, karena melihat jumlah *crew* kontrak di *event organizer* CH saat ini hanya 41 orang.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan diperoleh alasan kenapa *crew* mempunyai keinginan untuk keluar dari *event organizer* CH. Beberapa alasan tersebut seperti, pada *event organizer* lain mempunyai kantor yang lebih dekat, *fee* pada *event organizer* lain lebih besar daripada *event organizer* CH, lingkungan kerja yang tidak cocok, lebih banyak teman yang ada pada *event organizer* lain, banyaknya problem yang ada pada *event organizer* CH.

*“ duh, cek adoh e kantor, meeting pas  
waktue macet jalan, telat didenda”.*

(A.21)

*“sekarang lek gak job diminta surat  
keterangan, terlalu banyak peraturan,  
tanggal wajib aku gak bisa job  
gimana ce, ujian terus ada acara  
kampus hari minggu”*

(J, 19)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa alasan yang menyebabkan *crew event organizer* CH melakukan *Intensi Turn Over*. Beberapa alasan yang dapat disimpulkan adalah *fee event organizer* lainnya lebih besar daripada *event organizer* CH, terlalu

banyak peraturan yang mengikat *crew event organizer* CH, jarak kantor yang jauh dan jika terlambat akan dikenakan denda, keterbatasan waktu untuk mengikuti *event* wajib. Hal tersebut sama dengan pendapat Mobley (1986) yaitu terdapat beberapa factor yang mempengaruhi intensi *turn over* seperti gaji, besar unit kerja, bobot kerja dan sebagainya.

Bagi pemilik *event organizer* CH, intensi *Turn Over* sangat merugikan baginya *event organizer*nya. Salah satu dampak yang merugikan karena intensi *Turn Over* yang dilakukan anggota *crew* adalah saat ada banyak *event* akan kekurangan anggota *crew*, serta sudah susah payah diajari tentang pekerjaan dari awal sampai bisa lalu *crew* tersebut keluar. Kurangnya orang yang bisa diandalkan juga merugikan *event organizer* CH. Andini (2016) mengungkapkan bahwa tingkat turnover intention yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan. Oleh sebab itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengatasi intensi *Turn Over* pada *event organizer* CH agar tidak merugikan *event organizer* CH.

Meskipun banyak *crew* yang melakukan intensi *Turn Over*, tetapi pemilik *event organizer* CH tersebut membuat cara agar *crew* tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan membuat kontrak kerja, banyak peraturan yang tidak bisa disebutkan dan peraturan tersebut mendorong *crew* agar bekerja dengan serius. Pada *event organizer* CH juga mengajarkan *crew* yang baru belajar dan tidak mempunyai dasar apapun untuk bergabung dan belajar. Meskipun intensi *Turn Over* masih banyak terjadi pada *event organize* CH tetapi *event organizer* menguatkan system kontrak yang

ada pada *event organizer* CH yang akan membantu perkembangan *event organizer*nya.

Banyak *crew* yang mempunyai keinginan keluar dari *event organizer* CH tersebut. Tidak hanya sebuah keinginan saja, tetapi juga sudah banyak *crew* pada *event organizer* CH yang sudah melakukan *Turn Over* dan rela membayar denda pada *event organizer* tersebut. Berdasarkan data yang didapatkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan *crew event organizer* tersebut didapatkan bahwa penyebab keanyakan *crew* melakukan *Turn Over* adalah karena ketidakcocokan pada lingkungan kerja di *event organizer* CH.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian pada *event organizer* CH. Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran intensi *turn over* pada *crew event organizer* CH di Surabaya.

## **1.2. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu gambaran intensi *turn over* pada pekerja. Gambaran intensi *turn over* dalam penelitian ini adalah keinginan keluar dari para pekerja *crew event organizer* CH di Surabaya. Penelitian ini akan melibatkan para *crew event organizer* CH di Surabaya.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran intensi *turn over* pada *crew event organizer* CH di Surabaya?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Mengetahui gambaran intensi *turn over* pada *crew event organizer* CH di Surabaya.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis bagi perkembangan keilmuan psikologi industri pada khususnya mengenai gambaran intensi *turn over* pada pekerja di bisnis kreatif *event organizer*.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi partisipan penelitian

Partisipan penelitian diharapkan memiliki gambaran mengenai intensi *turn over* sehingga menjadi pertimbangan baginya dalam mengorganisir pengembangan karir di pekerjaannya saat ini.

#### 2. Bagi Pemilik *Event organizer*

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi mengenai gambaran intensi *turn over* bagi pemilik *event organizer* serta dapat dijadikan bahan evaluasi pengembangan organisasi.

#### 3. Bagi Anggota *Event organizer*

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi salah satu referensi dalam upaya pengembangan karir di bidang kerjanya saat ini, terutama berkaitan dengan intensinya untuk keluar dari organisasi.

#### 4. Bagi Penelitan Selanjutnya



Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi ilmiah yang dapat mendukung pembahasan yang lebih komperhensif mengenai topik penelitian tentang *intensi turn over* khususnya pada *crew event organizer*.