

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung salah satunya adalah permasalahan *turnover* pada karyawan. Tentunya setiap karyawan menginginkan pekerjaan yang tetap dan pasti, kecenderungan karyawan ingin keluar ini dipicu oleh sistem kontrak yang ada di KMP Provinsi Lampung. Kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau instansi mencerminkan tingginya kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan sukarela. Keinginan tersebut muncul saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya beban kerja dan *job insecurity*. *Job insecurity* juga merupakan konstruk penting dalam memahami sikap kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan KMP Provinsi Lampung ditemukan terdapat karyawan yang mempunyai kekhawatiran akan hilangnya peluang karir di masa mendatang. Karyawan merasa cemas bahwa kontrak kerja bias sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Untuk menekan tingginya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka manajemen harus mampu mengatur peran karyawan dengan jelas sesuai deskripsi kerjanya sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja yang berat. Perusahaan juga perlu memperbaiki sistem kontrak yang ada di perusahaan, agar karyawan tidak merasa cemas bahwa kontrak kerja bias sewaktu-waktu tidak diperpanjang.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari Kerja Praktek (KP) yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak yang ada di Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervise, tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*), peraturan atau prosedur kerja, rekan kerja, berdampak pada kenyamanan karyawan untuk bekerja. Karyawan kontrak yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dan prosedur kerjanya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (*intention to search for alternatives*).

Karyawan kontrak yang memiliki *job insecurity* yang rendah akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. *Job insecurity* dapat dilihat dari 2 indikator yaitu kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan yang memiliki kekhawatiran mengenai eksistensi pekerjaan saat ini di masa yang akan datang. Karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Indikator kualitatif mengarah kepada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas hubungan kerja, seperti berkurangnya kenaikan gaji dan memburuknya kondisi kerja. Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dan khawatir terhadap berkurangnya kenaikan gaji dan memburuknya kondisi kerja memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.