

BAB I

PENDAHULUAN

B. Latar Belakang Penelitian

Secara umum, perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan proses dari input yang berupa sumber daya seperti bahan baku, dan tenaga kerja menjadi output berupa barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya diantaranya adalah *turnover* karyawan yang memiliki ikatan kontrak. Karyawan kontrak pada umumnya hanya terikat kontrak dalam jangka waktu yang relatif pendek, yaitu hanya dalam kurun waktu satu atau dua tahun saja. Setelah kontrak pekerjaan karyawan tersebut habis, maka ada kemungkinan perusahaan dimana ia bekerja akan menghentikan kontrak sesuai perjanjian yang telah disepakati ataupun memperpanjang kontrak kerjanya. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak memiliki kepastian terhadap nasib pekerjaannya. Perasaan tidak aman dalam bekerja akan membuat karyawan yang terlibat didalamnya merasa tidak betah dan tidak nyaman. Fenomena tersebut adalah tren hubungan status kontrak yang konsekuensinya adalah munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja atau yang biasa dikenal dengan *turnover intention*.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), turnover intention adalah proses di mana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. *Turnover intention* disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah adanya perasaan tidak aman karyawan atau *job insecurity* pada pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, maka hal tersebut akan menghambat aktivitas-aktivitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya adanya penurunan semangat kerja, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, lebih sering melanggar aturan yang telah ditetapkan, dan lain sebagainya. Karyawan yang merasa sudah tidak nyaman terhadap pekerjaannya sangat rentan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

Job insecurity merupakan kondisi dimana seseorang tidak dapat mengendalikan dirinya untuk mempertahankan sesuatu hal yang diinginkannya dalam situasi kerja yang tidak kondusif dan menimbulkan perasaan terancam dalam organisasi dimana ia bekerja. Dalam hal ini, peran manajemen sangat penting untuk mencegah persepsi ketidakamanan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan *job insecurity* pada karyawan antara lain arti pekerjaan itu bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dimungkinkan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. (Nugraha dalam Putra 2011).

Dalam melakukan pekerjaannya, mayoritas karyawan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stress, dan tidak terancam, dan hal tersebut akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006). Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Beberapa efek dari level *turnover intention* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru. (Wijaya, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi adanya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Karyawan juga harus mempunyai rasa komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan dituntut mampu mengayomi dan memberikan perhatian yang penuh terhadap karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari rasa acuh karyawan atau tidak adanya rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi. Akibatnya karyawan kemungkinan cenderung berkeinginan untuk

mengevaluasi kelanjutan hubungannya dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja atau turnover intention maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan pekerjaannya. Morrison (1997) dalam Widodo (2010) menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor penting bagi organisasi karena: (1) pengaruhnya bagi *turnover* dan (2) hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaannya. Jadi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Jika seorang karyawan telah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu perusahaan, maka hal tersebut akan menekan timbulnya *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Utami dan Bonussyeani (2009) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja” dan obyek dalam penelitian tersebut dilakukan pada staf pengajar Akuntansi atau akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta Kristen se-Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

Pada penelitian ini, terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya yang mengambil obyek penelitian di lingkungan pendidikan atau universitas.

Namun, penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian yang dilakukan Utami dan Bonussyeani (2009) di atas, disimpulkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan *job insecurity* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan melalui komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan melalui komitmen organisasi.

E. Manfaat penelitian

Dari penelitian yang akan penulis lakukan di harapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan tambahan pengetahuan (*updating* pengetahuan) khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Organisasi

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya menekan terjadinya *turnover intention* sehingga dapat mempertahankan keberadaan dan loyalitas para karyawannya.