

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Job Satisfaction adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Namun hal ini justru menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut, karena Job Satisfaction karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu hal yang mempengaruhi Job Satisfaction karyawan adalah *Job Insecurity*. Setiawan & Putra, (2016) semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat Job Satisfaction nya.

RSU bisa dikatakan bersifat seperti suatu perusahaan, walaupun lebih mengutamakan nilai social yaitu kesehatan masyarakat dari pada nilai profit atau keuntungan, sehingga berbeda dengan perusahaan-perusahaan komersial. RSU Sakina Idaman, Mlati, Sleman telah lama berdiri dan karyawan nya mengalami *Job Insecurity* sehingga menimbulkan keinginan *Turnover Intention*. Kejadian *Turnover intention* pada karyawan dikarenakan adanya pegawai kontrak yang tidak jelas masa kepegawaiannya di RSU dan gaji yang kurang dari UMR Sleman membuat tingkat *Job Insecurity* dalam bekerja yang bisa mempengaruhi individu yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja tidaktinggi yang akhirnya membuat karyawan ingin keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Pada prinsipnya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi juga dapat menimbulkan inefisiensi dalam perusahaan, karena karyawan yang berpengalaman akan hilang dan harus melatih karyawan baru. Efek negatif lain dari *turnover*, kerugian bisnis yang terkait dengan biaya perekrutan, gangguan proses kerja, pengungkapan rahasia perusahaan dan penurunan etos kerja karyawan yang ditinggalkan (Kasmir, 2016). *Turnover intention* merupakan suatu keinginan yang disengaja dan secara sadar dilakukan karyawan untuk

meninggalkan perusahaan atau organisasi Prabowo (2017).

Para peneliti mengungkapkan definisi yang berbeda dari maksud *Turnover Intention*. Maksud *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover* mengarah pada realitas suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang keluar dari organisasi dalam kurun waktu tertentu, sedangkan keinginan untuk pindah karyawan (*Turnover intention*) berkaitan dengan hasil penilaian individu untuk melanjutkan hubungan dengan organisasi, yang belum menghasilkan tindakan pasti untuk keluar dari organisasi.

Turnover yang terjadi di perusahaan bukan sesuatu hal yang kebetulan, tetapi adanya faktor yang mempengaruhi seperti ancaman dan ketidaknyamanan dan karena adanya sesuatu hal yang tidak sesuai keinginan karyawan (*job insecurity*).

Ketidakamanan di tempat kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi keridakberdayaan menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Wardani dan Amalia (2021) adalah sebagai taraf keyakinan karyawan mengenai status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu yang akan datang. Job Insecurity di kalangan karyawan dapat disebabkan oleh ketidakpastian tentang karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Rikardo & Susanti (2019) Job Insecurity atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya Job Satisfaction .

Selain itu, ketidakamanan karyawan (*job insecurity*) akan diperparah dengan lingkungan kerja yang tidak stabil dan tingkat pendapatan yang tidak dapat diprediksi, perubahan ini diwujudkan dalam niat untuk berubah, dan kecenderungan ini akan meningkat. (Hanafiah, 2013). Dalam hal ini, karyawan dipengaruhi oleh ketidakamanan, kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir dan pusat kendali yang berkembang karena ketidakstabilan status

pekerjaan mereka sebagai karyawan kontrak dan honorer, oleh karena itu dapat memicu sejumlah besar niat untuk berfluktuasi (keinginan untuk keluar) karyawan yang berada dalam suatu perusahaan. Semakin aman atau tidak adanya perasaan karyawan yang terancam, takut dan tidak berdaya di lingkungan kerja mereka maka semakin tinggi pula Job Satisfaction.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Umar, 2011), menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”.

Dalam lingkungan kerja, faktor ketidakpuasan di tempat kerja termasuk RSU meningkatkan keinginan untuk keluar. Sikap ini tercermin dari etika profesi, disiplin dan produktivitas pekerja. Akan selalu ada tingkat kepuasan yang berbeda-beda di antara karyawan. Perbedaan kepuasan hubungan antar karyawan mempengaruhi nilai yang diterapkan. Artinya semakin tinggi pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibutuhkan, semakin tinggi pula Job Satisfaction . Ini menunjukkan bahwa dinamika organisasi adalah kumpulan konsep berbeda yang disarikan dari karyawan. Orang biasanya melihat ketidakpuasan kerja sebagai alasan utama seseorang untuk berhenti. Ketidakpuasan di tempat kerja berdampak langsung karyawan untuk pergi.

Research Gap

1. *Job Insecurity terhadap Job Satisfaction*

Menurut Setiawan dan putra (2016), Sabda dan Dewi (2016), Manurung, Florentika (2019): *Job insecurity* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, Menurut Wiguna (2018): *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Terdapat perbedaan hasil yang berarti hubungan *Job Insecurity terhadap Job Satisfaction* memiliki gap.

2. *Job Insecurity terhadap Turnover Intention*

Menurut Ajiputra dan Yuniawan (2016), Halimah, Azis Fathoni dkk (2016), Wicaksono (2017): *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Menurut Soedarmadi, Christy dkk (2017): *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Terdapat perbedaan hasil yang berarti hubungan *Job Insecurity terhadap Turnover Intention* memiliki gap.

3. *Job Satisfaction terhadap Turnover Intention*

Menurut Halimah, Azis Fathoni dkk (2016), Muhammad Irfan Nasution (2017): Pengaruh *negative* antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *turnover*. Menurut Auliya Annisa (2017): *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Terdapat perbedaan hasil yang berarti hubungan *Job Satisfaction terhadap Turnover Intention* memiliki gap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah variable *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *Job Satisfaction*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Job Satisfaction*
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *turnover intention*
4. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *Job Satisfaction*

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini menggunakan objek dilingkungan rumah sakit sehingga penelitian ini bisa memberikan wacana terkait *Job Insecurity*, untuk memperkecil *Turnover Intention* sebagai informasi dan masukan untuk rumah sakit untuk megurangi *Turnover Intention*

2. Manfaat teoritis

Sebagai referensi, bahan pertimbangan untuk pengetahuan yang memiliki hubungan dengan upaya memperkecil *Turnover Intention* mealui *Job*

Insecurity dan Job Satisfaction