

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan di bidang jasa maupun barang. Kepuasan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan, tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang akan mengakibatkan perusahaan mengalami kemajuan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa besar perasaan positif atau negatif yang ada pada karyawan terhadap pekerjaannya, setiap individu karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya (Lu et al., 2013). Namun hal ini justru menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut, karena kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*). Tingginya *Job Insecurity* akan mengakibatkan karyawan untuk berkeinginan pindah tempat bekerja (*Turnover Intention*) (Luthans, 2009).

Fenomena meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan akan berdampak negatif terhadap perusahaan. Salah satu dampak negatifnya adalah tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen ulang karyawan, perusahaan juga akan kehilangan karyawan yang berkompeten. Tetapi ada dampak positif dari *turnover intention* apabila yang keluar adalah karyawan dengan kinerja yang rendah.

Puskesmas 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. Puskesmas Koto Agung Dharmasraya Sumatera Barat telah lama berdiri dan karyawannya mengalami ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) sehingga menimbulkan keinginan *Turnover Intention*. Kejadian *Turnover intention* pada karyawan dikarenakan adanya pegawai kontrak yang tidak jelas masa kepegawaiannya di puskesmas dan gaji yang kurang dari UMR dharmasraya membuat tingkat ketidakamanan kerja dalam bekerja yang bisa mempengaruhi individu yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja tidak tinggi 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* yang terjadi pada karyawan berdampak negatif terhadap organisasi jika mengarah pada keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Organisasi tidak dapat menghilangkan keinginan keluar (*Turnover Intention*), tetapi mereka bisa menurunkan tingkat keinginan keluar (*turnover intention*) (Saeed et al., 2014). Karena kondisi kerja yang tidak stabil dan tingkat pendapatan yang tidak dapat diprediksi, karyawan akan menghadapi ketidakamanan kerja yang lebih besar, yang mengarah pada kecenderungan peningkatan keinginan untuk keluar (Hanafiah, 2013).

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. Perasaan tidak aman berdampak pada etos kerja karyawan, rendahnya tingkat komitmen bahkan besarnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Wening, 2005). Ketidakamanan kerja di kalangan karyawan dapat disebabkan oleh ketidakpastian tentang karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan yang mereka kaitkan adalah perubahan jenis pekerjaan, masalah pekerjaan, pengurangan jam kerja atau, yang terpenting, hilangnya pekerjaan (Sora *et al.*, 2010).

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 kepuasan kerja.

Dalam lingkungan kerja, faktor ketidakpuasan di tempat kerja termasuk puskesmas 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 kepuasan kerja. 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 karyawant untuk pergi. *Turnover Intentiion* yang tinggi akan menjadi masalah utama yang dihadapi banyak perusahaan. Ketika perusahaan menemukan bahwa proses perekrutan yang mengarah pada perekrutan pekerja terampil sia-sia, perusahaan bahkan mungkin merasa gagal karena karyawan yang dipekerjakan telah memilih pekerjaan lain. (Toly, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu masih menunjukkan adanya kesimpang siuran antara hubungan *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Dapat dilihat dari *gap reseach* dibawah ini.

RESEARCH GAP

Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian	Gap Research
<i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan kerja		

<p>Setiawan dan putra (2016)</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh <i>negative</i> dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Menunjukkan perbedaan hasil <i>Job insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja yakni berpengaruh</p>
<p>Sabda dan Dewi (2016)</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh negative signifikan terhadap Kepuasan kerja.</p>	<p>negative , negatif signifikan dan positif.</p>
<p>Manurung, Florentika (2019)</p>	<p><i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	
<p>Wiguna (2018)</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpegaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> secara langsung.</p>	
<p>Devi dan Sudibia (2015)</p>	<p><i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	

<i>Job insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>		
Ajiputra dan Yuniawan (2016)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Menunjukkan perbedaan hasil <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yakni berpengaruh
Halimah, Azis Fathoni dkk (2016)	Pengaruh positif antara variable <i>job insecurity</i> terhadap turnover karyawan.	positif, positif signifikan dan negatif .
Devi dan Sudibia (2015)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .	
Wicaksono (2017)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan	

<p>Soedarmadi, Christy dkk (2017)</p>	<p>signifikan terhadap <i>Turnover Intention.</i></p> <p><i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i></p>	
<p>Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i></p> <p>Halimah, Azis Fathoni dkk (2016)</p> <p>Muhammad Irfan Nasution (2017)</p>	<p>Pengaruh negative antara variabel kepuasan kerja terhadap <i>turnover.</i></p> <p>Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention.</i></p>	<p>Menunjukkan perbedaan hasil kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> yakni berpengaruh negatif, negative signifikan dan positif yang signifikan.</p>

Vera Susiani (2014)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> .	
Auliya Annisa (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .	
Dardar et al.,(2012)	Kepuasan kerja dan pekerjaan alternatif berhubungan positif dengan <i>Turnover intention</i> .	

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?

3. Apakah variable kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah variable *job insecurity* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan penilaian bagi perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pedoman yang lebih baik dalam kaitannya dengan masalah sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam sistem penilaian pelayanan yang sedang berjalan. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana untuk menyusun strategi pengembangan sistem penilaian pelayanan yang berjalan.

2. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini harapannya dapat menambah wawasan bagi pembaca, selain itu juga dapat sebagai sarana informasi yang terkait dengan *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Dengan itu semoga dapat di implementasikan dalam pemberdayaan sumber daya manusia supaya berkualitas.