

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan, salah satu faktor tersebut yaitu sumber daya manusia yang dimiliki. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik. Karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah bahkan meninggalkan perusahaan karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Karyawan harus mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan di suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan serta keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mengelola sebuah perusahaan karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi, dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi maka organisasi dapat menghindari

turnover intention. Naman Shaman *et al.* (2016) menyatakan bahwa keinginan berpindah (*Turnover Intention*) adalah sikap perilaku seseorang untuk meninggalkan sebuah organisasi, sementara *turnover* menggambarkan tindakan yang sebenarnya dalam memisahkan diri dari sebuah organisasi.

Menjalankan bisnis perhotelan dituntut untuk terus melakukan perbaikan di berbagai aspek terutama dibidang sumber daya manusia. Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Ros In yang beralamat di Jl. Ringroad Selatan, Druwo, Bangunharjo, Sewon, Bantul. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 dengan lokasi strategis yaitu di jalan ringroad selatan dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Hotel Ros In memiliki karyawan dengan jumlah 70 orang. Hotel Ros In Yogyakarta dengan konsep elegansi yang dipadukan dengan klasik ini membagi kelas kamarnya dalam 4 kelas yaitu Presiden, Superior, Exclusive dan Deluxe. Karyawan pada hotel ini juga terbagi dalam beberapa departemen yaitu *house keeping department, spa and massage departemen, food and beverage, dan front office department*.

Berdasarkan fenomena yang diperoleh bahwa manajer tingkat menengah kelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam menanamkan rasa memiliki perusahaan yang kuat kepada karyawan bawahannya. Kondisi ini merupakan hal yang harus dihindari karena berdampak pada rendahnya semangat kerja karyawan. Karyawan merasa kurang diperhatikan yang mengakibatkan

kepuasaan kerja karyawan menjadi tidak optimal dan dapat mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi. Menjalankan bisnis perhotelan seharusnya sensitif dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan berkomitmen tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, keberadaan karyawan di dalam perusahaan juga merasa terancam atau merasa khawatir akan kehilangan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja juga terjadi di dalam Ros In Hotel karena kedekatan antar karyawan yang rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk menjadi kurang kondusif. Ketidakamanan ini yang membuat karyawan memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan yang dianggapnya akan lebih baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Smithson dan Lewis (2002) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* atau yang sering disebut dengan ketidakamanan kerja. Penelitian Jimenez (2017) membuktikan bahwa *job insecurity* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *intention to quit*. Adapun research gap yang ditemukan dalam beberapa jurnal terdahulu antara lain dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Research Gap

Isu: <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dengan <i>Turnover Intention</i>		
Research Gap: Terdapat perbedaan hasil penelitian antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>		
GAP	PENULIS	TEMUAN
<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dengan <i>turnover intention</i>	Ronald Mawei (2016)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
	Vika Audina, Tatang Kusmayadi (2018)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
	Made Yogi Prabawa; I Gusti Made Suwandana	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dengan <i>turnover intention</i>	Nur Wening (2005)	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dengan <i>turnover intention</i>
	I Gede Riana; Mira Minarsari; Putu Saroyini P (2017)	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Ketidakamanan kerja menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitude* karyawan, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Rasa tidak aman akan semakin meningkat apabila tidak terdapat kestabilan terhadap status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, maka akan membuat karyawan berpikir ulang untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan atau memberikan kepastian. Ketidakamanan kerja yang terus-menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga mendorong munculnya intensi *turnover* untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan rasa aman. Dalam penelitian lebih lanjut dinyatakan, bahwa ketidakamanan kerja lebih tinggi

terjadi pada karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap.

Ketidakamanan kerja akan membuat hilangnya kepuasan kerja. Sverke *et al.* (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin. Dampak *job insecurity* seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, semakin puas karyawan melakukan pekerjaannya maka kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut begitupun sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya

ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dunia kerja, yaitu usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Menyadari pentingnya komitmen organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi perlu ditumbuhkembangkan. Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Luthans (2006) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Dalam kaitannya komitmen organisasional seperti yang dijelaskan Sopiah (2008), ada tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitmen*), komitmen sebagai

biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi (*continuance commitment*).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk menguji lebih lanjut mengenai beberapa variabel yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi. Judul penelitian yang akan digunakan yaitu “Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dengan beberapa jurnal dengan jurnal utama yaitu “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*” karya Vika Audina dan Kusmayadi (2018) dan beberapa jurnal pendukung lainnya yang dijadikan referensi peneliti untuk membuat penelitian. Peneliti menggunakan desain penelitian secara modifikasi karena menurut peneliti desain seperti ini layak ataupun menarik untuk dikembangkan lebih jauh dan menarik untuk diteliti, maka peneliti mengambil beberapa variabel yang terdapat didalam jurnal tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity*

terhadap *Turnover Intention*?

7. Apakah Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*
6. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi dalam memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*
7. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi dalam memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

D. Manfaat

1. Dalam bidang praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Dalam bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang

berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.