

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dari sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan baik karena sumber daya manusia merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menjalankan semua rencana yang harus dilakukan agar perusahaan dapat maju dan terus berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat terus berkembang untuk menjalankan semua tugas secara maksimal dan juga berkelanjutan sesuai dengan rencana perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi pekerjaan yang baik juga. Pengelolaan yang baik tersebut seperti perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawannya. Bentuk dari perhatian perusahaan antara lain jaminan keamanan pekerjaan tersebut untuk kedepannya, fasilitas sarana dan prasarana karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut terpenuhi serta karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang harus mendukung sumber daya manusia untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya karena mereka menilai sudah sesuai untuk bekerja di perusahaan tersebut dan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Apa yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang dengan baik, maka perusahaan harus bisa membuat sumber daya perusahaan untuk tetap giat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Namun dalam beberapa perusahaan terdapat beberapa sumber daya manusia atau karyawan yang merasa tidak sesuai untuk bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan merasa kurang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Baik dari sisi keamanan kerja, kenyamanan kerja, hubungan antar sesama karyawan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, dukungan dari teman dan keluarga atau lingkungan tempat mereka bekerja kurang mendukung minat dan kemampuan para karyawan, sehingga karyawan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau pindah ke perusahaan lain dan mencari pekerjaan baru yang menurut mereka lebih baik serta memenuhi apa yang mereka butuhkan dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan dengan sistem kerja kontrak. Karyawan dengan sistem ini dapat dikatakan memiliki keinginan yang cukup tinggi untuk melakukan pindah kerja. Hal ini muncul karena disaat masa kontrak kerja karyawan habis maka karyawan akan mencari pekerjaan baru lagi. Bahkan terkadang tidak sampai masa kerja habis karyawan sudah memiliki pikiran atau keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan yang disebabkan oleh

berbagai hal. *Turnover intention* merupakan sebuah keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain dimana pada saat ini ada pikiran mengenai pekerjaan lain karena adanya rasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Umdiana dkk, (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah sebuah niat atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang dilakukannya dan mencari pekerjaan lain dalam beberapa waktu kedepan yang lebih baik dan lebih menjamin kelangsungan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi peneliti, karyawan pada perusahaan PT. BUHARUM mengalami hal yang serupa. Di perusahaan ini *turnover* pada karyawan disebabkan oleh adanya rasa ketidakamanan dalam bekerja dan rendahnya rasa puas yang dirasakan oleh karyawan. Dari fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadi *turnover intention* di perusahaan PT. BUHARUM. Dengan adanya *turnover* ini maka akan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Jika ada karyawan yang keluar dari perusahaan, maka nantinya akan menambah biaya lagi untuk rekrutmen serta pelatihan bagi karyawan baru tersebut. Kondisi *turnover* ini sangat merugikan sehingga perusahaan harus menekan agar karyawan tidak melakukan *turnover* sebab karyawan yang melakukan *turnover* maka akan memikirkan mengenai pekerjaan lain sehingga menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pindah kerja karyawan tersebut terjadi disebabkan oleh adanya kesempatan untuk berkarir pada pekerjaan yang lebih baik dan hasil pekerjaan juga lebih menjanjikan untuk waktu kedepan. Dalam bekerja jika karyawan merasa pekerjaannya tidak dapat dipertahankan untuk masa yang akan datang, maka karyawan akan mencari jalan keluar seperti mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Sebab, sebuah pekerjaan yang tidak pasti untuk waktu yang akan datang akan mempengaruhi bagaimana pemenuhan kebutuhan karyawan untuk masa yang akan datang juga. Adanya rasa terancam tersebut yang mengakibatkan muncul rasa ingin pindah ke pekerjaan lain dalam diri karyawan. Dengan munculnya rasa yang negatif tersebut maka salah satu hal penting yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah mengembangkan program - program yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat atau keinginan untuk pindah pada karyawan.

Ketidakamanan kerja diartikan sebagai perasaan – perasaan yang tidak menenangkan, perasaan takut, perasaan gelisah serta khawatir dengan situasi dan juga kondisi pekerjaan yang tidak menentu untuk beberapa waktu di masa depan. Ashford dalam Utami dkk, (2009) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan perasaan gelisah dan merasa khawatir akan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Hal ini yang menyebabkan munculnya perasaan tidak tenang dan karyawan mulai memikirkan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih dapat menopang keberlangsungan hidupnya.

Ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan merasa gelisah, cemas dan tidak tenang dengan adanya situasi pekerjaan karyawan yang tidak pasti mengenai bagaimana kelanjutannya untuk masa yang akan datang. Dengan adanya rasa cemas yang timbul dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya sekarang dengan begitu karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Rasa tidak nyaman yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh adanya rasa terancam yang dirasakan oleh karyawan

mengenai pekerjaan mereka. Dimana dengan keterbatasan pekerjaan dengan masa kontrak yang telah dijanjikan maka akan membuat karyawan merasa terancam untuk kehilangan pekerjaan mereka. Dengan demikian ada rasa keinginan yang dirasakan oleh karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang keamanannya terjamin.

Selain *job insecurity*, terdapat faktor lain yang juga bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yaitu kepuasan kerja. Menurut Polii, (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan mengenai rasa puas atau tidak dalam bekerja dan senang atau tidak dengan pekerjaannya. Sehingga jika seorang karyawan memiliki rasa puas dan senang dalam melakukan pekerjaannya maka tidak akan memiliki keinginan untuk berhenti dan keluar atau pindah ke perusahaan lain namun lebih memilih untuk menetap atau tinggal dalam perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya pasti akan memiliki rasa terikat dan juga akan selalu terlibat dengan perusahaannya karena ditempat tersebut karyawan bisa memperoleh kepuasan yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah rasa senang atau puas atas terselesainya sebuah pekerjaan. Begitu juga dalam bekerja, karyawan akan merasa nyaman dan perasaan juga tenang jika pekerjaan yang diberikan sudah selesai dikerjakan serta dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan berbagai kreatifitas sehingga saat tugas tersebut sudah selesai maka akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan semaksimal mungkin. Karena dilakukan dengan sebaik mungkin maka hasilnya juga akan memuaskan. Jika dalam bekerja karyawan merasa puas maka tidak akan ada keinginan untuk pindah dari pekerjaan tersebut.

Mengelola karyawan dengan baik serta memenuhi semua kebutuhan dan menjaga agar interaksi terjaga dengan baik akan mendorong karyawan untuk merasa rendah kekhawatiran serta akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Terlebih jika perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga akan terus terasah dan berkembang. Karyawan tidak merasa tertekan dan dapat berkreatifitas dalam bekerja serta hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya rasa nyaman dan aman maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

Dengan adanya faktor diatas, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk mengurangi tingginya tingkat *turnover* karyawan yaitu dengan membangun dan mengembangkan sikap positif dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan cara meningkatkan sikap dan perilaku sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan karyawan. Kemudian fasilitas untuk karyawan juga dilengkapi sehingga karyawan tidak merasa kekurangan dan juga diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya yaitu dimana ketika karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan yang tidak bisa menjamin masa depan pekerjaan itu sendiri dan juga keberlangsungan hidupnya untuk masa depan.

Seperti tabel *research gap* variabel sebagai berikut.

Tabel 1.1

Hasil Kesimpangsiuran Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja

| Penulis, Tahun | Hasil | Hasil Kesimpangsiuran |
|--|--|---|
| Ameen, Elsie C; Jackson, Cynthia; Pasewark, William R; Strawser, Jerry R, 1995 | <i>Job insecurity are significantly correlated with turnover intentions</i> | Masih terdapat kesimpangsiuran teori tentang hubungan <i>job insecurity</i> dengan <i>turnover intentions</i> |
| Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Mirza Setyawan Ajiputra, Ahyar Yuniawa, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Kadek Arya Ramana Putra, I Wayan Suana, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Aulia Putri, Stefanus Rumangkit, 2017 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, 2016 | <i>Job insecurity</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Intiyas Utami, Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2009 | <i>Job insecurity</i> pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Auliya Annisa, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> | |
| Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin, 2015 | <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |

Tabel 1.2

Hasil Kesimpangsiuran Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| Penulis, Tahun | Hasil | Hasil Kesimpangsiuran |
|--|---|-----------------------|
| Susan J. Ashford, Cynthia Lee dan Philip Bobko, 1989 | <i>Job insecurity was negatively associated with job satisfaction</i> | |

Lanjutan Tabel 1.2 Hasil Kesimpangsiuran Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| | | |
|--|--|--|
| Santi Retno Sari, Sitti Marijam Thawil, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | Masih terdapat kesimpangsiuran teori tentang hubungan <i>job insecurity</i> dengan <i>job satisfaction</i> |
| Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin, 2016 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | |
| Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi, 2017 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja | |
| William D. Reisel, Tahira M. Probst, Swee-Lim Chia, Cesar M. Maloles, III and Cornelius J. König, 2010 | <i>Job insecurity is negatively related to job satisfaction</i> | |
| Intiyas Utami, Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2009 | <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | |
| J.H. Buitendach, H. De Witte, 2005 | <i>There's significant relationships between job insecurity and job satisfaction</i> | |
| Nur Wening, 2005 | <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja | |

Tabel 1.3

Hasil Kesimpangsiuran Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja

| Penulis, Tahun | Hasil | Research gap |
|---|--|--------------|
| Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvio Luiz de Paula dan Lúcia Maria Barbosa de Oliveira, 2018 | <i>Job satisfaction has a negative correlation with turnover intention.</i> | |
| Martha C. Andrews, K. Michele Kacmar dan Charles Kacmar, 2014 | <i>There are negative relationship between job satisfaction and turnover intentions.</i> | |
| Muhammad Ainul Yaqin, 2013 | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |

Lanjutan Tabel 1.3 Hasil Kesimpangsiuran Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja

| | | |
|--|--|--|
| Bella Merissa, 2018 | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | Masih terdapat kesimpangsiuran teori tentang hubungan <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i> |
| Ristia Pawesti dan Rinandita Wikansari, 2017 | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Agus Sihombing dan Susanti Saragih, 2013 | Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, 2016 | Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |
| Rini Ratna Nafita Sari, Armanu, Eka Afnan, 2016 | Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> | |

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti di tahun sebelumnya, dari tabel *research gap* dapat diperoleh bahwa masih terdapat kesimpangsiuran hubungan dari variabel dependen ketidakamanan kerja (X) terhadap variabel independen keinginan pindah kerja (Y), variabel dependen ketidakamanan kerja (X) terhadap variabel mediasi kepuasan kerja (M) dan juga masih terdapat kesimpangsiuran hubungan antara variabel mediasi kepuasan kerja (M) terhadap variabel independen keinginan pindah kerja (Y). Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian “ Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi ”

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja melalui kepuasan kerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja melalui kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini ialah :

- a. Manfaat untuk pengambilan keputusan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan ilmu yang telah diberikan dari hasil penelitian ini dapat membantu memberi saran dan masukan untuk pengambilan keputusan bagi perusahaan

- b. Manfaat praktik

Penelitian ini membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat karena dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam mengembangkan sebuah materi.

- c. Manfaat dalam pengembangan ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembelajaran bagi penelitian selanjutnya.