

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan tentunya memiliki banyak karyawan yang dibutuhkan dalam berbagai bidang seperti bidang administrasi, keuangan, dan pengolahan. Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sangatlah penting karena dengan adanya SDM di dalamnya pemikiran atau ide yang ada pada individu akan menjadi satu dan membangun perusahaan menjadi lebih baik, kemudian menjadikan sebuah konsep atau ide yang bagus untuk perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan tentunya memiliki berbagai macam watak dan sifat yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Maka dari itu, seorang karyawan harus memiliki kepribadian yang baik dan dapat saling bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

Hal tersebut juga telah dijelaskan dalam Q.S. Al Maidah :2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “ Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya “.Sebuah perusahaan pasti ada karyawan yang memiliki rasa atau sikap maupun kepribadian yang tidak sesuai dengan rekan kerjanya seperti keadaan dimana adanya perbedaan pendapat, saling iri hati, dan perbedaan perilaku yang didapatkan dari manajer atau atasannya, maka tidak heran bahwa karyawan akan mempunyai perasaan tidak aman atas dirinya di dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya rasa tidak aman , keinginan untuk berpindah

tempat atau sering dikatakan dengan *turnover intention* dan komitmen organisasi yang rendah juga akan dirasakan oleh karyawan. Di sebuah perusahaan tentunya memiliki berbagai aturan yang harus dijalankan serta dipatuhi oleh karyawan itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan dari sebuah perusahaan yang dapat menjadikan perusahaan tersebut mencapai visi dan misi serta tujuan yang baik dan tentunya dapat dicontoh oleh perusahaan lain. Dinas Perdagangan Bantul adalah sebuah instansi pemerintahan yang berada di Komplek II Pemda Bantul, Manding, Trirenggo, Bantul. Instansi tersebut merupakan sebuah instansi yang memiliki tujuan utama yaitu terwujudnya tata kelola perdagangan yang adil dan berdaya saing dengan cara meningkatkan pertumbuhan ekspor komoditas perdagangan, tata kelola perdagangan dan daya saing pasar rakyat, serta pelayanan kemetrolgian dalam rangka perlindungan konsumen.

Instansi pemerintahan tersebut tentunya memiliki aturan yang sudah disepakati dari awal sebuah instansi. Sama halnya dengan instansi pemerintahan lainnya, seperti pemakaian seragam yang sering berubah dan pemberitahuan mengenai pekerjaan atau pengumuman yang diinfokan melalui media sosial seperti grup chat di salah satu media sosial yang ada di telepon genggam yang mengharuskan karyawan untuk terus melihat perkembangan informasi yang ada dalam instansi tersebut. Tidak semua karyawan yang bekerja di dinas Perdagangan Bantul memiliki alat komunikasi yang dapat mengakses informasi terkait penggunaan seragam yang akan digunakan sehari-hari, dan info yang akan diberikan melalui media sosial, hal tersebut membuat sebagian karyawan resah akan kebijakan tersebut. Pemindehan kedudukan di dalam Dinas Perdagangan juga akan mengakibatkan beberapa karyawan merasakan

keresahan dan merasa tidak aman akan hal itu karena ketika karyawan di pindah kedudukan dalam instansi maka belum tentu ia mengerti pekerjaan yang harus di kerjakan selanjutnya dalam pekerjaannya. Karyawan tentunya diwajibkan untuk menerima kebijakan yang sudah dibuat dan ditentukan oleh instansi tersebut. Tetapi berhubung dengan adanya kebijakan tersebut maka sebagian karyawan merasa terkekang atau terbebani atas kebijakan yang sudah dibuat oleh instansi tersebut, dengan adanya masalah yang terjadi seperti pemakaian seragam dan pemberitahuan mengenai berbagai hal melalui media sosial yang mengharuskan semua karyawan untuk terus melihat dan mengetahui info dengan waktu yang tidak ditentukan, para karyawan merasa tidak aman ketika harus selalu *update* atas informasi yang diberikan, dengan demikian jika seorang karyawan tidak mempunyai akses untuk melihat info yang ada, maka ia akan merasa terbelakang dari karyawan yang lain dan akan ada kemungkinan ia akan terancam atas pekerjaannya dan itu yang membuat rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan muncul, dan setiap karyawan juga harus lebih berhati hati dalam banyak hal dalam sebuah instansi, seperti kedisiplinan, karena salah satu indikator karyawan dapat dipindahkan kedudukannya karena ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja di dalam instansi pemerintahan, jadi rasa ingin berpindah kerja mulai dirasakan oleh karyawan atas dasar ketidakamanan kerja yang muncul dari instansi pemerintahan tersebut. Dengan adanya perasaan tidak aman atas pekerjaannya maka komitmen organisasi yang ada pada diri seorang karyawan akan mulai pudar dan keinginan berpindah kerja tentunya akan mulai terlihat pada diri seorang karyawan jika mengalami permasalahan yang ada pada sebuah perusahaan atau instansi, padahal semua

kebijakan yang sudah dibuat oleh instansi tersebut ditujukan untuk kesejahteraan karyawan dan kebaikan bersama untuk mencapai tujuan instansi.

Ketika karyawan bekerja di sebuah perusahaan atau instansi tentunya sejak awal sudah mengetahui konsekuensi atau aturan yang sudah ditetapkan dan jika suatu saat dalam pekerjaan atau lingkungan pekerjaan pekerjaan yang ada di perusahaan atau instansi mengalami permasalahan maka ketidakamanan kerja yang ia miliki akan menurun dan lama kelamaan komitmen organisasi yang sudah ada pada diri karyawan lama kelamaan akan mulai menyusut dan memudar karena adanya ketidakamanan dalam diri seorang karyawan karena suatu masalah baik dari lingkungan kerja itu sendiri atau dari diri karyawan itu sendiri, karena ketidakamanan kerja juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Menurut Kekesi dan Collins (2014) ketidakamanan kerja merupakan sebuah ketidakberdayaan seseorang, perasaan kehilangan kekuasaan atas pekerjaan dan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Greenhalgh (1984) ada beberapa yang termasuk dalam elemen penting ketidakamanan kerja yaitu kesinambungan yang diinginkan oleh karyawan, ancaman yang dirasakan, melibatkan fitur pekerjaan yang dapat memberikan resiko, dan ketidakberdayaan seorang karyawan ketika menghadapi atau mendapat ancaman dalam pekerjaannya.

Ketidakamanan kerja yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan. Menurut Shobirin (2016) komitmen organisasi yaitu keadaan dimana karyawan mempertahankan

posisinya dalam perusahaan dan memihak organisasi serta tujuan-tujuan yang ada dalam organisasi, sedangkan menurut Wening (2005) komitmen organisasi yaitu suatu keyakinan seseorang akan nilai dan tujuan dan loyalitas terhadap pekerjaannya dalam perusahaan atau instansi, dan menurut Russ dan McNeilly (1995) komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Ketika ketidakamanan kerja karyawan rendah, tentunya komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi dan sebaliknya ketika ketidakamanan kerja karyawan tinggi, maka komitmen organisasi pada karyawan akan menurun dan karyawan tidak akan peduli dan loyal pada perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian seperti penelitian Utami, Nur (2009) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ridho, Syamsuri (2018) juga mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja seseorang, maka komitmen organisasi akan menurun dan sebaliknya ketika ketidakamanan kerja seorang rendah, maka komitmen organisasi seseorang akan tinggi. Dari beberapa penelitian di atas menunjukkan hasil yang sama bahwa ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan berhubungan, tetapi masih ada penelitian yang tidak sejalan yaitu penelitian yang dilakukan Lin *et al* (2018) menyatakan hasil yang berbeda yaitu ketidakamanan kerja berhubungan signifikan dengan penurunan komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi seorang karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan atau instansi jika seorang karyawan

memiliki komitmen organisasi yang rendah pada pekerjaan dan perusahaan atau instansi.

Ketika komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan menurun tentunya keinginan untuk berpindah kerja juga akan meningkat. Jika adanya komitmen organisasi yang tinggi pada diri seorang karyawan akan menghilangkan keinginan untuk berpindah tempat kerja, sebaliknya jika adanya komitmen organisasi yang rendah pada diri seorang karyawan, akan memberikan dampak bagi perusahaan atau instansi dan hal itu juga yang sepatutnya harus dijaga pada diri seorang karyawan. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasional sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan semakin besar.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan keadaan dimana seorang karyawan merasakan atau memiliki keinginan untuk berpindah kerja dari pekerjaan lamanya dengan berbagai alasan yang dapat menjadikan ia memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* menurut Annisa (2017) adalah intensitas dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan dalam sebuah organisasi dan timbul karena adanya berbagai alasan yang timbul diantaranya yaitu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih cocok dan sesuai dengan ahliannya. Keinginan berpindah kerja menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimilikinya, serta penghasilan atau gaji yang didapatkannya dari perusahaan itu sendiri juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Kondisi seperti itu

merupakan keadaan yang tidak diinginkan oleh manajer atau atasannya, karena keadaan seperti itu sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan karyawan ingin mencari alternatif pekerjaan lain dengan upah dan fasilitas yang lebih baik dalam jurnalnya Utami dan Bonussyeani (2017) pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian seperti Saputro, dkk (2016) dan penelitian Putra, Suana (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Arti dari hasil penelitian ini yaitu ketika seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi atas perusahaan, maka keinginan untuk berpindah kerja juga kemungkinan besar tidak ada, sebaliknya, ketika komitmen seorang karyawan sudah menurun atau malah tidak ada sama sekali, maka keinginan untuk berpindah kerja akan mulai tampak dan karyawan akan mulai untuk mencari pekerjaan baru, dari beberapa penelitian di atas menyatakan hasil bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah kerja berpengaruh dan berhubungan, tetapi masih ada penelitian yang menyatakan hal yang berbeda yaitu penelitian Tnay *et al* (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan secara signifikan tidak berhubungan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memahami perilaku yang dilakukan oleh para karyawannya dalam menyikapi hal yang tidak diinginkan yaitu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan dan pekerjaan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan memiliki komitmen yang sedang rendah atau turun, tidak menutup kemungkinan ia merasakan atau memiliki keinginan untuk berpindah kerja dan ada kemungkinan karyawan sedang kelelahan atas pekerjaan tersebut. Setiap karyawan tentunya memiliki titik jenuh yang bisa saja

akan berubah pada saat tertentu dan akan memberikan dampak bagi perusahaan baik dampak baik maupun dampak buruk.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana perasaan tidak aman dalam pekerjaannya muncul disebabkan oleh beberapa faktor. *Job insecurity* ini juga akan menimbulkan keadaan di mana keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Jehanzeb *et al* (2013) banyak faktor yang akan mempengaruhi ketidakamanan kerja bagi seorang karyawan yang bekerja di perusahaan, ketidakamanan kerja akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja jika seorang karyawan sudah merasakan tidak aman dalam dirinya atas pekerjaan yang sudah dilakukannya, maka dari itu seorang manajer atau atasan harus memiliki atau memberikan banyak arahan seperti pandangan serta berbagai arahan yang positif agar karyawan merasakan kenyamanan dan betah bekerja di perusahaan tersebut serta membuang keinginannya untuk berpindah kerja. Ketika karyawan mempunyai rasa tidak aman atas pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki sikap untuk mencari pekerjaan yang lain yang dapat mendukung dan memberikan rasa aman untuk pekerjaannya, hal tersebut merupakan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah kerja akan berdampak buruk bagi perusahaan atau instansi jika keadaan tersebut terjadi. Keinginan berpindah kerja yaitu suatu keadaan dimana seorang ingin mencari pekerjaan yang lebih baik untuk dirinya atau mencari alternatif pekerjaan jika sudah tidak bekerja di perusahaan atau instansi sebelumnya. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti ketidakamanan kerja yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dalam sebuah perusahaan, maka dari itu keadaan seperti itu seharusnya tidak muncul dalam sebuah perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh beberapa

penelitian seperti penelitian Saputra (2017) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) dengan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Menurut penelitian Ridho dan Syamsuri (2018), Suwandi dan Indriantoro (1999) *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *intensi turnover*. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka intensi *turnover* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah tingkat *job insecurity* maka *turnover intention* juga akan menurun, dari beberapa penelitian yang sudah dijelaskan di atas bahwa penelitian yang menunjukkan hasil yang sama, namun masih ada penelitian yang tidak sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang berbeda di mana ketidakamanan kerja secara signifikan dan negatif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja serta ketika ketidakamanan kerja seorang karyawan tinggi maka keinginan berpindah kerja juga pasti akan tinggi pula dan yang akan merugikan perusahaan atau instansi.

Salah satu alasan saya melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Bantul ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kepedulian karyawan dalam mematuhi kebijakan yang sudah dibuat oleh instansi tersebut dan bagaimana cara mereka tetap tinggal di perusahaan dengan adanya berbagai kebijakan yang sudah diberikan oleh instansi tersebut dan berdasarkan fenomena dan adanya beberapa penelitian yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk menguji

lebih lanjut mengenai beberapa variabel yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* yang ada dalam sebuah instansi yaitu Dinas Perdagangan Bantul. Judul penelitian yang akan digunakan yaitu “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”. Pada kesempatan ini peneliti membuat penelitian dengan cara modifikasi dari beberapa jurnal dengan jurnal utama milik Ridho dan Syamsuri (2018) dengan judul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* terhadap Intensi *Turnover* di SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, dan beberapa jurnal pendukung lainnya yang dapat dijadikan sebagai referensi peneliti untuk membuat penelitian. Peneliti melakukan atau menggunakan desain penelitian secara modifikasi dikarenakan menurut peneliti desain yang seperti ini layak atau menarik untuk dikembangkan lebih jauh dan menarik untuk diteliti lagi dan maka dengan itu, saya mengambil beberapa variabel yang termasuk dalam jurnal tersebut. Dengan demikian saya berharap dengan adanya penelitian ini, kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh yang akan berdampak pada keinginan berpindah tempat kerja dan seberapa besar tingkat ketidakamanan yang terjadi bagi seorang karyawan yang bekerja di sebuah instansi tersebut.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Ketidakamanan kerja yang terjadi di dalam sebuah perusahaan akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan menurun jika ketidakamanan kerjanya meningkat. Maka rumusan masalah yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan di atas yaitu apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi?

Komitmen organisasi pada karyawan akan muncul ketika seorang karyawan sudah nyaman dan biasanya sudah bertahun-tahun bergabung dan bekerja di perusahaan tersebut, karena komitmen organisasi seorang karyawan tinggi, maka keinginan berpindah kerja bagi seorang karyawan akan menurun. Maka rumusan masalah yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan di atas yaitu apakah ada pengaruh komitmen organisasi dengan *turnover intention* ?

Ketidakamanan kerja yang terjadi dalam sebuah perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap banyak hal seperti keinginan berpindah kerja yang akan muncul ketika ketidakamanan kerjanya muncul. Maka rumusan masalah yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan di atas yaitu apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ?

Ketidakamanan kerja bagi seorang karyawan muncul ketika banyak berbagai masalah yang muncul karena adanya rasa tidak aman yang dirasakan seorang karyawan dan akan berdampak untuk keinginan berpindah kerja dengan komitmen organisasi sebagai perantara antara ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah kerja. Maka rumusan masalah yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan di atas yaitu apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dengan demikian tujuan yang sesuai dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan mendapat wawasan mengenai apa yang menyebabkan *job insecurity* dan komitmen berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dan kemudian dapat mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh nya terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

Dari segi praktis ini, diharapkan instansi dapat lebih mengetahui dan mempelajari hal hal apa saja yang perlu di rubah atau diperbaharui dalam sistem manajemen dari perusahaan itu sendiri. Dan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam instansi yang bersangkutan