

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang baik pastinya memiliki beberapa kunci keberhasilan mereka sendiri. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus melakukan cara terbaik dan usaha yang maksimal agar nantinya tujuan tersebut dapat terwujud. Setiap perusahaan harus melakukan perencanaan yang matang dalam setiap pengambilan keputusan. Hal tersebut perlu dilakukan agar dapat mengurangi kemungkinan terjadinya hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik pastinya memiliki sumber daya manusia yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang tinggi. Hal itu dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus lebih diperhatikan agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Agar keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan maksimal maka setiap karyawan harus melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Akan tetapi pada kenyataannya masih saja karyawan yang tidak

melakukan tugasnya dengan baik. Hal itu bisa terjadi karena disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada UD Sumber Cahaya Abadi, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan plastik. Perusahaan ini berlokasi di Jln Kaleng km 1, Karang Sari, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. UD Sumber Cahaya Abadi didirikan oleh Anthony Hidayat pada tahun 2010 dengan Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120315291701. Bahan baku yang diperlukan dalam bahan baku produksi yaitu limbah plastik yang sudah tidak terpakai, sehingga hal tersebut diharapkan dapat mengurangi jumlah sampah di lingkungan masyarakat. Hasil produksinya yaitu berupa tali rafia dan sedotan minuman.

Setelah melakukan observasi dan wawancara terhadap salah satu karyawan pada UD Sumber Cahaya Abadi, ditemukan fenomena yang menarik yaitu adanya karyawan yang keberlangsungan pekerjaannya tidak terjamin. Banyaknya karyawan yang merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan mereka, dimana karyawan merasakan banyaknya tekanan dan tanggung jawab yang harus dilakukan dan target yang harus terpenuhi. Selain itu tidak adanya kejelasan karir, kesempatan untuk mendapatkan promosi juga membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Tidak terpenuhinya beberapa faktor tersebut membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lebih baik.

Pengertian *job insecurity* menurut Hellgren *et al*, (1999) merupakan perasaan khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan terancam yang dirasakan seseorang. Ketidakamanan kerja menurut Ashford *et al*, (1989) merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa bahwa pekerjaannya terancam dan merasakan ketidakberdayaan. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat terjadi pada karyawan di perusahaan dimana tidak adanya kejelasan mengenai pekerjaan mereka ke depannya akan seperti apa. Semakin banyak perusahaan yang memiliki karyawan tidak tetap maka semakin banyak pula karyawan yang merasakan *job insecurity*.

Suatu perusahaan harus menjamin keamanan dan kenyamanan kerja karyawannya agar merasa puas karena aspek-aspek yang mereka harapkan telah terpenuhi. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak terdapat karyawan kontrak pada UD Sumber Cahaya Abadi. Hal itu akan membuat karyawan merasa gelisah dan tertekan dengan nasib pekerjaannya untuk selanjutnya. Rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh beberapa karyawan di UD Sumber Cahaya Abadi akan mempengaruhi komitmen maupun loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen yang rendah pada diri karyawan dapat memicu niat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain. *Job insecurity* mampu meningkatkan tingkat *turnover* serta menurunkan produktifitas organisasi. Berikut ini beberapa penelitian yang telah dilakukan yang terkait telah disajikan dalam tabel :

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Job Insecurity terhadap Komitmen Organisasi

No	Nama	Judul	Hasil
1	Ita Purnama (2017)	Pengaruh Keadilan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (pada karyawan CV. XX di desa Bakungan Kabupaten Kutai Kartanegara”	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.
2	Pawestri & Pradhanawati (2018)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya	ketidakamanan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
3	Saputro dkk, (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (<i>turnover intention</i>) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)	<i>job insecurity</i> mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sumber : Daftar Pustaka

Pengertian komitmen organisasi menurut Porter *et al*, (1977) dalam George *et al*, (2001) didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi tenaga penjual terhadap organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen organisasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif yaitu karyawan memiliki rasa komitmen tinggi dan ingin tetap berada di organisasi karena perasaan ingin tetap tinggal, komitmen berkelanjutan tinggi yaitu karyawan dengan tingkat komitmen dimana karyawan tersebut bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di dalam organisasi. Karyawan komitmen normatif berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban kepada organisasi. Meskipun tingkat

tekanan pekerjaan yang dialami karyawan sangat tinggi tetapi jika karyawan memahami arti pentingnya pekerjaan bagi dirinya maka ia akan berpikir untuk tetap bertahan di perusahaannya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik sehingga pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan apabila keberadaannya di dalam perusahaan itu dihargai. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

No	Nama	Judul	Hasil
1	Alkhatiri (2017)	Intervensi Komitmen Organisasional Terhadap Keputusan Keluarnya Pegawai Dari Organisasi Non-Profit	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i>
2	Widyantara & Ardana (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan	Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i>
3	Adi & Ratnasari (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam	terdapat pengaruh langsung secara signifikan Komitmen Organisasi terhadap intensi perputaran

Sumber : Daftar Pustaka

Turnover intention menurut Mobley *et al*, (1978) yaitu niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan sukarela atau berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain berdasarkan pilihannya sendiri. *Turnover intention* dapat terjadi pada karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing* dimana tidak adanya kejelasan pekerjaannya di

masa mendatang. Karyawan akan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dirasa dapat memenuhi kebutuhannya dan sesuai dengan keinginannya.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat memberikan banyak kerugian, salah satunya dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Hal itu disebabkan karena berkurangnya jumlah karyawan yang bekerja. Kerugian lainnya yang dapat terjadi karena *turnover intention* yaitu dapat meningkatkan pengeluaran perusahaan. Perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan baru dan pastinya perusahaan akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit. Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang terkait disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3

Research Gap Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

No	Nama	Judul	Hasil
1	Halimah dkk, (2016)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Saputro dkk, (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (<i>turnover intention</i>) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)	<i>Job insecurity</i> karyawan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Fadzilah & Martono (2016)	Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada keinginan berpindah karyawan.

4	Sukmana dkk, (2016)	Analisis <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo	Tidak ada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo
---	------------------------	--	--

Sumber : Daftar Pustaka

Penelitian ini merupakan modifikasi terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadzilah & Martono (2016) dengan judul “Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang”. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya. Pada penelitian ini terdapat pengurangan variabel kepuasan kerja, dan terdapat perubahan pada model penelitian yaitu komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian modifikasi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?

4. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan 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* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini terdapat manfaat yang penulis harapkan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang penelitian yang meneliti tentang sumber daya manusia serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia.