

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Salah satu elemen sumber daya manusia pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta yang berperan sebagai pelaksana perubahan organisasi adalah karyawan. Mengelola SDM begitu penting dikarenakan SDM merupakan hal yang sangat vital, jika SDMnya saja sudah tidak bagus akan menyebar ke bagian-bagian yang lain. Di setiap perusahaan pasti harus memiliki SDM yang mempunyai *softskill* bagus, mengelola SDM tidak mudah diperlukan pembelajaran mengenai SDM itu sendiri agar nantinya bisa mengelola SDM yang lebih baik.

Di Indonesia tingkat pengangguran cukup tinggi di mana seseorang tidak mendapat pekerjaan sesuai *softskill* yang dimilikinya, berbagai perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam kontrak kerja yang mereka tawarkan, calon pelamar kerja saat ini tidak mengindahkan kontrak kerja tersebut sehingga saat mereka diterima mereka baru menyadari kontrak kerja yang tidak sesuai dengan keadaan mereka, itulah salah satu faktor

penyebab tingginya *turnover intention* yang terjadi pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta

Turnover yang tinggi terjadi pada suatu organisasi atau perusahaan bukanlah suatu kebetulan tetapi disebabkan oleh beberapa faktor pendukung tingginya *turnover*, diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi.

Menurut (Harnoto, 2002), menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Selain *job insecurity* faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover* juga disebabkan oleh komitmen yang rendah. Menurut (Luthans, 1992) menyatakan komitmen dalam organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin rendah komitmen maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan.

Pada 1 Agustus 1991, Rachmad Ali mendirikan BPR Danagung Ramulti. Ini tonggak awal dari sejarah BPR Danagung Group. Tujuannya

membangun BPR adalah menopang perekonomian dan mensejahterakan masyarakat Jogja. Pada tahun 1995 Rachmad Ali mengakuisisi BPR Asoka Mitra, dan mengganti nama menjadi BPR Danagung Bakti. Tahun 1996 BPR Danagung Group mengembangkan sayap ke daerah Jawa Tengah. Pada tahun ini, berdiri BPR Danagung Sakti (yang sekarang menjadi Klaten Sejahtera) lalu tahun 2004 BPR Danagung Abadi berdiri. Karyawan *outsourcing* adalah karyawan tidak tetap sehingga masa depan karyawan juga dipertanyakan, oleh itulah tingkat *turnover* pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta cukup tinggi ditambah kontrak kerja dan tuntutan pekerjaan serta pendapatan yang dirasa kurang bagi pekerjaannya yang membuat karyawan tidak aman sehingga menurunkan tingkat komitmen karyawan pada PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta. Semakin besar ancaman yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan yang lainnya juga sehingga berdampak pada semakin tingginya keinginan berpindah karyawan. Semakin tingginya keinginan berpindah karyawan maka kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan akan semakin besar, akibat yang ditimbulkan jika *turnover* tinggi bagi perusahaan adalah akan terjadi ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, dan produktifitas yang semakin menurun. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu penelitian untuk menguji faktor apa saja yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan tersebut.

Menurut (Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko, 1989) dalam Sandi (2014) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan.

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi:

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu *job insecurity* terhadap komitmen organisasi

| No. | Nama Peneliti Tahun | Judul | Hasil |
|-----|--|---|---|
| 1. | Ima Alifian pada tahun 2015 | analisis pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan <i>Outsourcing</i> PT POS Indonesia Cabang Kudus) dengan subjek Karyawan <i>Outsourcing</i> PT POS Indonesia Cabang Kudus | adanya hubungan antara <i>job insecurity</i> dengan komitmen organisasi. |
| 2. | Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih pada tahun 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) | adanya hubungan antara <i>job insecurity</i> dengan komitmen organisasi. |
| 3. | Ari Pradhanawati pada tahun 2017 | 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. |

Sumber: Daftar Pustaka

Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Berikut adalah beberapa penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

| No. | Nama Peneliti Tahun | Judul | Hasil |
|-----|--|---|--|
| 1. | Windu Wicaksono pada tahun 2017 | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> CV. Batik Indah Rara Djonggrang | variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| 2. | Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih pada tahun 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> |
| 3. | Ni Luh Mita Sri Devi1 Gede Adnyana Sudibia pada tahun 2015 | Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort) | terdapat pengaruh positif antara <i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> |
| 4. | Mohammad Hanafiah pada tahun 2014 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>) Dengan Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau | <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> . |
| 5. | Abdullah Al Fadzilah dan S.Martono pada tahun 2016 | Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang | <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> . |

Sumber: Daftar Pustaka

Menurut (Luthans, 1992) menyatakan komitmen dalam organisasi meliputi kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, semakin rendah komitmen maka akan semakin tinggi

tingkat turnover intention pada suatu perusahaan, sedangkan (Natalie J. Allen & John P. Meyer, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, 1997) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk keluar jabatan dan aktifitas dalam organisasi.

Berikut adalah beberapa penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *Turnover Intention*:

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*

| No. | Nama Peneliti Tahun | Judul | Hasil |
|-----|--|--|--|
| 1. | Farhana Alkhatiri pada tahun 2017 | Intervensi komitmen organisasional terhadap keputusan keluarnya pegawai dari organisasi non-profit | komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i> . |
| 2. | Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari pada tahun 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 |
| 3. | Ida Bagus Putra Widyantara, I Komang Ardanapada tahun 2015 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas <i>Turnover</i> Karyawan | komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i> . |

Sumber: Daftar Pustaka

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas ada yang mendukung dan ada yang tidak sehingga perlu di teliti, maka penulis tertarik melakukan modifikasi penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan masalah yang telah dibahas diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi pokok-pokok permasalahan sebagai berikut.

Karyawan yang dalam pekerjaannya mendapatkan ancaman yang cukup tinggi tentu saja akan membuat karyawan tersebut menjadi tidak aman, pekerjaan yang mengharuskan karyawan memenuhi target dari perusahaan yang cukup tinggi memang berat, terlebih lagi masa depan pekerjaannya sangat tergantung terhadap pekerjaannya sekarang, jelas membuat karyawan menjadi tidak aman dan memiliki kecenderungan tingkat komitmen organisasinya turun, ketika komitmen rendah maka tentu saja dalam pekerjaannya tidak akan diselesaikan dengan baik bahkan kemauan untuk bekerja dalam organisasi juga semakin berkurang, rasa bangga terhadap organisasinya pun ikut menurun, itulah yang menjadi alasan kenapa karyawan banyak yang memikirkan untuk mencari pekerjaan lain pada organisasi yang baru. Tingkat *turnover* yang tinggi tentu saja membuat perusahaan terkena dampak, karyawan akan mencari pekerjaan yang baru ketika karyawan dalam bekerja sudah tidak aman dan cenderung memiliki ancaman terhadap masa depan pekerjaannya itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan?
2. Apakah variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan?
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan?
4. Apakah variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan disusunnya penelitian ini, maka diharapkan menjadi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta menambah referensi untuk penelitian yang terkait dengan *job insecurity*, komitmen dan *turnover intention*.
2. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang membantu perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover* dengan komitmen organisasi.
3. Manfaat praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT. BPR Danagung Bakti, Yogyakarta dalam mengendalikan *turnover* karyawan, khususnya melalui perspektif komitmen organisasi dan *job insecurity*.