

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada umumnya di dalam suatu perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun barang, peran sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap individu itu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam bekerja. Seorang karyawan akan menunjukkan sikapnya dalam bekerja dengan berbagai tingkatannya. Perbedaan sikap dalam bekerja seorang tergantung bagaimana seorang karyawan tersebut puas atau tidak dalam bekerjanya. Sikap puas seorang karyawan biasanya akan ditunjukkan lewat sikap positif dalam pekerjaannya sebaliknya jika karyawan tidak puas akan menunjukkan sikap ketidakpuasannya dalam melakukan pekerjaannya.

PT IGP Internasional yang berkawasan di Jl. Garuda TegalSari, Area Sawah, Kemudo, Kec. Prambanan, Kabupaten Klaten merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kemasan. Perusahaan tersebut banyak memperkerjakan karyawan kontrak. Karyawan kontrak merupakan pekerja yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan melalui PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Menurut UU Pasal 59 durasi masa kontrak seorang karyawan masa paling lama dua tahun,

dan hanya bisa diperpanjang satu kali paling lama satu tahun (total durasi maksimal tiga tahun). PT.IGP Internasional memiliki tingkat ketidakamanan yang sedang, dimana karyawan merasa aman ketika adanya dukungan dari rekan kerjanya dan merasa tidak aman ketika karyawan takut akan hilangnya pekerjaan tersebut. Dari fenomena tersebut membuat karyawan meningkatkan kepuasan kerjanya dengan lebih menghargai pekerjaan tersebut. Dengan karyawan memiliki prestasi dalam bekerjanya bagus, maka karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan sehingga membuat keinginan keluar karyawannya rendah.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. (Handoko, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing. Seorang karyawan dalam menunjukkan sikap senang dalam pekerjaan yang dilakukan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor seorang karyawan senang atau puas dalam melakukan pekerjaan bisa dilihat dari sikap pemimpin terhadap karyawan, karena sikap pemimpin itu bisa berpengaruh terhadap tingkat kepuasan seorang karyawan, misalnya seorang pemimpin dalam memberikan upah atau gaji sesuai dengan apa dikerjakan oleh karyawan tersebut. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus dan merupakan tugas seorang pemimpin agar karyawannya akan merasa puas dalam bekerja.

Di sisi lain saat ini yang sering terjadi di dalam organisasi atau perusahaan, jika tidak berhasil di dalam mengelola kepuasan kerja karyawan yang telah baik dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satunya adalah bentuk perilaku karyawan yang berkeinginan keluar dari suatu organisasi atau perusahaan (*turnover intention*). Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016) ternyata kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Mita Sri Devi & Sudibia(2015)juga melakukan penelitian kaitannya kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dengan Genta Polii (2015)dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Dari pendapat para ahli mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa masih ada kesimpang siuran sehingga masih menarik untuk diteliti.

*Turnover intention* itu sendiri adalah keinginan berpindah kerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan yang terkait. Keinginan berpindah kerja disuatu perusahaan atau organisasi itu akan memiliki dampak, dampak positifnya jika keinginan berpindah kerja seorang itu tinggi maka perusahaan akan mengganti dengan sumber daya manusia baru yang lebih berpotensi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dampak

negatifnya bagi perusahaan atau organisasi akan kesulitan lagi dalam mengatur struktur dalam organisasi atau perusahaan tersebut, karena karyawan baru perlu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan di suatu organisasi diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Putri & Rumangkit, 2017). Keinginan berhenti (*turnover intention*) pada saat ini telah menjadi masalah penting bagi suatu perusahaan, beberapa perusahaan bahkan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi saat perusahaan mengetahui telah menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi hal yang sia-sia karena staf tersebut telah memilih pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain (Agustina, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi adanya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan adalah *job insecurity* atau perasaan tidak aman karyawan pada pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami perasaan tidak aman dalam bekerja, maka hal tersebut dapat menghambat kegiatan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas. Seorang karyawan dengan mudah melanggar aturan perusahaan yang sudah ditetapkan dan kurangnya semangat karyawan dalam menjalani pekerjaannya adalah gambaran dari adanya ketidakamanan kerja. Seorang karyawan yang sudah tidak nyaman terhadap

pekerjaannya sangat rentan berpikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2017) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rumangkit (2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* yang berarti semakin besar nilai variabel *job insecurity* maka akan semakin besar nilai variabel keinginan berpindah, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel *job insecurity* maka akan semakin kecil nilai variabel keinginan berpindah. Berbeda dengan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Chalim (2018) mengemukakan bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dikarenakan dosen tetap bekerja meskipun mereka memiliki perasaan tidak aman. Dari pendapat para ahli mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa masih ada kesimpang siuran sehingga masih menarik untuk diteliti.

*Job insecurity* merupakan perasaan atau kondisi yang dialami oleh seorang karyawan di mana ia merasakan ancaman dalam bekerja sehingga muncul rasa tidak aman. Fenomena ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkannya dan adanya ancaman kehilangan pekerjaan karyawan tersebut Greenhalgh & Rosenblatt (2010). Perusahaan yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi akan

membuat seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah karena merasakan kondisi ketidakamanan yang tinggi. Adapun penelitian mengenai hubungan *job insecurity* terhadap kepuasan kerjayang dilakukan oleh Mita Sri Devi & Sudibia(2015) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi ancaman dan ketidakamanan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun ada pula bukti empiris lainnya yang menunjukkan adanya ketidakjelasan hubungan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Shi (2017) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pendapat para ahli mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa masih ada kesimpang siuran sehingga masih menarik untuk diteliti.

Dalam penelitian yang dilakukan Setiawan & Putra (2016), disimpulkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* melalui kepuasan kerja secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian Village Hotel, sehingga membuat ketertarikan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Setiawan & Putra (2016) dengan judul “**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*”** dan obyek dalam penelitian tersebut dilakukan pada karyawan di Legian Village Hotel. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek di PT IGP Internasional Kemudo.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya akan berdampak pada perasaan senang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan ini akan menimbulkan rasa aman serta merasa tidak ada ancaman dari organisasi atau perusahaan yang akan berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan yang rendah.

Penelitian dilakukan di PT IGP Internasional yang terletak di Jl. Garuda TegalSari, Area Sawah, Kemudo, Kec. Prambanan, Kabupaten Klaten. Alasan yang mendasari penelitian ini adalah munculnya *research gap* dari penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, jika mengalami ketidakamanan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada keinginan keluar karyawan yang tinggi serta akan membuat tingkat kepuasan kerja seorang karyawan menjadi rendah. Tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh pada tingkat keinginan keluar karyawan, jika perusahaan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi maka keinginan keluar karyawannya rendah. Jadi, dapat dirumuskan pernyataan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang akan penulis lakukan di harapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat empiris:

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan tambahan pengetahuan (updating pengetahuan) khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

b. Bagi Organisasi

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya menekan terjadinya *job insecurity* dan *turnover intention* sehingga dapat mempertahankan keberadaan dan loyalitas para karyawannya, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya.

