

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan industri sangatlah pesat. Hal ini, menyebabkan persaingan di dalam dunia industri menjadi sangatlah ketat. Persaingan yang ketat, menyebabkan perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga karena sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena untuk menjadi perusahaan yang unggul dan dapat bertahan dalam ketatnya persaingan saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, dapat berpengaruh ke bagian-bagian perusahaan yang lain. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk dapat membuat karyawannya merasa nyaman dan aman bekerja dalam perusahaan tersebut. Rasa aman yang dirasakan bukan hanya rasa aman terhadap kecelakaan kerja, tetapi juga rasa aman akan ancaman kehilangan pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) semakin tinggi.

Turnover intention merupakan rasa keinginan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Mobley *et al.*, (1979) keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya saat ini secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain yang sesuai dengan pilihannya sendiri. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Ketidakamanan kerja merupakan bentuk emosi yang mengarah kepada perasaan ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan dan jabatan sehingga karyawan tersebut menjadi pengangguran De Witte (1999) dalam Akgunduz & Eryilmaz (2018). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atau keberlangsungan situasi pekerjaan. Ketika karyawan merasakan rasa tidak aman terhadap pekerjaannya maka mereka cenderung memilih untuk mencari pekerjaan lain yang lebih aman. Hal tersebut dapat menyebabkan rasa keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) pada diri karyawan meningkat. Selain *job insecurity*, *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi serta oleh rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mereka atas pekerjaan dan kontribusi

yang telah diberikan kepada perusahaan (Dessler, 2017). Menurut Agathanisa & Prastio (2018) kompensasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawannya terhadap apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Menurut Dessler (2017) kompensasi ada dua jenis yaitu pembayaran finansial langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi dan bonus serta kompensasi non finansial seperti asuransi, dan liburan yang ditanggung oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang harus dipenuhi. Ketika tanggung jawab itu dipenuhi maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan akan pekerjaannya yang dihasilkan dari kesesuaian karakteristik-karakteristik yang ditentukan oleh karyawan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat ditimbulkan dari perasaan puas karyawan akan kesesuaian pekerjaannya dengan apa yang telah dibayangkan sebelumnya. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, maka ia juga akan memberikan sifat dan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang merasakan tidak puas akan pekerjaannya akan merasakan yang sebaliknya.

WL Alumunium merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan alumunium yang berlokasi di Jl. Pakel Baru Selatan No 14, Kel. Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. WL Alumunium merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan alat rumah tangga yang sukses. Perusahaan yang sukses tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tinggi atau rendah tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Apabila tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan tinggi maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Hasil observasi pada WL Alumunium Yogyakarta, terlihat bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang bekerja di sana sangatlah beresiko serta adanya karyawan kontrak yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Karyawan kontrak merasakan *job insecurity* disebabkan oleh sewaktu-waktu karyawan tersebut dapat diberhentikan secara tiba-tiba oleh perusahaannya dan mereka pun tidak memiliki kemampuan untuk menghindari hal tersebut. Tingkat *job insecurity* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity* ataupun kepuasan kerja saja tetapi dapat dipengaruhi pula oleh kompensasi.

Menurut Ashford (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu.

Keadaan seperti ini muncul karena banyak pekerja dengan status kontrak ataupun *outsourcing* yang diterapkan di beberapa perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak aman secara terus menerus atas pekerjaannya maka mereka akan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih aman agar kebutuhan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya dapat terpenuhi

Penelitian mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Andrinirina A. dkk (2015) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhitya dkk (2016) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* masih terdapat kesimpangsuran hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian kembali.

Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan senang atau tidak akan pekerjaan yang dihadapi yang dirasakan oleh karyawan (Edison *et al.* 2016). Karyawan yang merasakan tidak aman dalam pekerjaannya secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama, dapat menurunkan kedisiplinan

kerja karyawan yang disebabkan oleh berkurangnya rasa senang terhadap pekerjaannya.

Penelitian mengenai *job insecurity* terhadap kepuasan kerja didukung oleh Sabda & Dewi (2016) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Agustina (2017) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan dan positif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *job insecurity* terhadap kepuasan kerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga diperlukan untuk melakukan penelitian.

Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2016) dampak yang ditimbulkan dari ketidakpuasan kerja salah satunya yaitu dapat mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaannya. Seorang karyawan yang merasa tidak senang akan rekan kerja pada perusahaan tempat ia bekerja, dapat menurunkan tingkat kesenangan terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kesenangan terhadap pekerjaan dalam diri seseorang menurun, maka dapat

menyebabkan karyawan tersebut berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaannya dan mencari pekerjaan lain.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didukung oleh hasil penelitian Sudita (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Saputro (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhitya dkk (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi (Simamora, 2008). Menurut Sastrohadiwiryono (2003) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan tersebut tidak dapat memenuhi hak karyawan sehingga karyawan tersebut berkeinginan untuk berpindah atau

keluar dari perusahaannya karena berharap perusahaan lain dapat memberikan kompensasi yang pantas terhadap karyawan tersebut.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap *turnover intention* didukung oleh penelitian Yanita & Masdupi (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Widyasari dkk (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Masdupi (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kompensasi terhadap *turnover intention* masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian.

Selain dapat mempengaruhi *turnover intention*, kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lawer (dalam Winarsunu, 1999) menyimpulkan bahwa upah merupakan karakteristik pekerja yang menjadi penyebab ketidakpuasan. Hal ini dapat diartikan bahwa, karyawan yang menerima kompensasi akan merasa senang terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya dihargai. Berbeda dengan karyawan yang tidak menerima kompensasi. Absensi pada karyawan tersebut akan meningkat karena tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut menurun akibat kompensasi.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian Agathanisa & Prasetyo (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Rasyid & Indarti (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawei dkk (2014) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan dengan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Karyawan WL Alumunium Yogyakarta)”

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Widyasari dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari dkk (2017) adalah sampel dan tahun data. Pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel

intervening dalam penelitiannya, sehingga pada penelitian yang akan diteliti, peneliti menggunakan variabel *intervening* untuk menguji hubungan tidak langsung antara variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sudah sangat sering dilakukan, tetapi kompleksitas faktor yang mempengaruhinya terus berubah seiring dengan perkembangan jaman menjadikan topik ini akan terus menarik untuk diteliti termasuk dengan *job insecurity*, kompensasi, dan kepuasan kerja yang menjadi faktor penentu *turnover intention*. Selain itu penelitian ini menarik untuk dilakukan karena masih banyak perbedaan dalam hasil penelitian mengenai hubungan *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

B. RUMUSAN MASALAH

Seorang karyawan yang merasa tidak aman dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung akan menurun. Maka rumusan masalah pertama adalah apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

Karyawan yang diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan sebelumnya, cenderung akan merasa puas terhadap pekerjaannya karena karyawan tersebut mendapatkan apa yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah kedua adalah apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

Berdasarkan latar belakang di atas maka apabila seseorang merasa tidak aman dan terancam dalam pekerjaannya, maka orang tersebut akan berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Maka rumusan masalah ketiga adalah apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

Seorang karyawan yang cenderung merasa puas akan pekerjaannya, tingkat *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan tersebut cenderung rendah karena ketika seorang karyawan merasa puas, maka ia tidak akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah ke empat adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawannya, akan meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah kelima adalah apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

Karyawan yang merasakan *job insecurity* secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kepuasan kerjanya yang akan membuat tingkat keinginan untuk berpindah pada diri karyawan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah ke enam adalah bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

Sebagian karyawan tidak menjadikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut. Ketika perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang kemudian akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada diri karyawan. berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah ke tujuh adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

6. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu :

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan bagi penulis pribadi mengenai variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Serta menjadi tolak ukur dalam penerapan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi Organisasi

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan tentang permasalahan-permasalahan yang sering muncul dan mengakibatkan *job insecurity* dan *turnover intention* pada diri karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan tambahan referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui hasil dari penelitian ini, serta pembaca juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai penelitian yang serupa menggunakan penelitian ini

