

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi dan kemajuaan globalisasi yang pesat, kondisi ekonomi menuntut sebuah perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi dengan cepat agar tetap eksis dan dapat mengikuti persaingan global. Sebuah perusahaan seringkali harus merubah struktur organisasi dan susunan organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan dan setiap individu yang ikut serta di dalam organisasi harus dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensi secara penuh.

Dalam hubungan dengan sumber daya manusia perubahan kondisi lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Yang sangat sering kali terjadi pada suatu organisasi adalah kinerja dalam suatu organisasi yang sudah begitu bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun tak langsung oleh perilaku karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah (*turnover intetion*) yang menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaanya.

Fenomena meningkatnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahannya akan mendatangkan dampak negatif terhadap perusahaan. Salah satu dampak negatifnya adalah tingginya potensi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pelatihan karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan,

maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali Tetapi ada pula dampak positif dari turnover untuk karyawan dengan kinerja yang rendah.

Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara (RS DKT) Madiun merupakan rumah sakit negeri yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Rumah sakit ini telah lama berdiri dan mengalami adanya *turnover intention* sebagian pegawai Rumah sakit ini meninggalkan pekerjaannya. Kejadian *turnover intention* pada karyawan adalah adanya pegawai kontrak yang tidak jelas masa kepegawaiannya dan gaji yang kurang dari UMR Madiun yang menyebabkan tingkat ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) dapat mempengaruhi individu yang disebabkan kepuasan yang akhirnya akan berujung kepada *turnover intention*.

Pada dasarnya *turnover intention* adalah seseorang yang ingin berpindah kerja dari perusahaan semula ke perusahaan lain menurut Mathis (2004) dalam Ani, Yulvi, dan Ruslin (2015). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan berpindah. Harnoto (2002) dalam Gede dan Dewi (2019) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah kepuasan kerja, *job insecurity*, kinerja

Menurut Emron, dkk (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pada umumnya akan menyukai pekerjaan mereka. Begitupula dengan peneliti Tzeng (2002) dalam Ayu dan Made (2016), menyatakan bahwa niat untuk berhenti bekerja di dalam suatu perusahaan akan lebih rendah apabila kepuasan seorang karyawan secara keseluruhan menjadi peran profesional dan membuat suasana pekerjaan menjadi menyenangkan

Frustrasi yang menyertai ketidakpuasan kerja dapat memberikan perilaku negatif atau agresif daripada karyawan di pecat dari pekerjaannya sebagaimana diungkapkan oleh Wexly dan Yukly (2005) dalam Emron, Yohny, Imas (2018). Tindakan ini akan berbentuk sengaja melakukan kesalahan. Hal tersebut terjadi ketika karyawan merasa kurang atas upah atau sistem yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah Smithson dan Lewis (2002) dalam Ketut dan Komang (2016). Kondisi tersebut banyak terjadi ketika karyawan merasa gelisah terhadap pekerjaannya dan banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau

sementara. Menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat Septiari dan Ardana (2016). Begitu juga dengan peneliti Ferry (2009) *Job insecurity* merupakan penilaian pekerja terhadap suatu keadaan di mana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan suatu pekerjaan tersebut. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* adalah suatu ketidakberdayaan untuk menjamin kesinambungan dari suatu pekerjaan atau komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2006) dalam Sukwadi dan Meilana (2014) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau diberikan kepada pegawai atas kecakapan, pengalaman keunggulan serta waktu.

Williams dan Livingstone (1994) dalam Indah dan Edi (2018) melakukan penelitian dimana ia mengatakan bahwa adanya pengaruh kinerja dari karyawan dengan *turnover intention*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hochwarter et al (2001) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover*.

Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara (RS DKT) Madiun merupakan rumah sakit negeri yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Rumah sakit ini telah lama berdiri dan mengalami adanya *turnover intention* sebagian pegawai Rumah sakit ini meninggalkan pekerjaannya. Kejadian *turnover intention* pada karyawan adanya gaji yang kurang dari UMR Madiun yang menyebabkan tingkat ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) dapat mempengaruhi individu yang disebabkan kepuasan yang akhirnya akan berujung kepada *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa masih adanya kesimpang siuran antara hubungan *job insecurity*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel *gap research* dibawah ini

Tabel 1. 1 *Gap Research*

No	Judul	Variabel	Hasil	Gap Research
1	Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah I Gede Riana, Mira Minarsari, Putu Saroyin P (2017)	1. Job Insecurity 2. Kepuasan kerja 3. Keinginan berpindah	Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah	Masih ada kesimpang siuran antara Kepuasan Kerja, <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> dan Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi (2017)	1. Ketidakamanan kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja 4. <i>Turnover intention</i>	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover Intention</i> , kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>turnover intention</i> , dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
3	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya Alfatania Pandu Asmara (2017)	1. <i>Turnover intention</i> 2. Kinerja	Hasil penelitian menunjukan <i>turnover intention</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
4	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung Aulia Putri, Stefanus Rumangkit (2017)	1. Ketidakamanan kerja 2. Kepuasan kerja 3. Motivasi kerja 4. <i>Turnover intention</i>	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .	
5	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> Dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Perusahaan cv. Batik	1. <i>Job insecurity</i> 2. <i>Job stress</i> 3. <i>Work family conflict</i> 4. <i>Turnover intention</i>	Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> , <i>job stress</i> dan <i>work-family conflict</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	

	Indah Rara Djonggrang) Windu Wicaksono (2016)		karyawan CV. Batik IndahRara Djonggrang	
6	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur Halimatus Sa'diyah S Anugrahini Irawati Faidal (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee retention</i> 2. <i>Turnover intention</i> 3. Kinerja 4. Kepuasan kerja 	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa Secara parsial Variabel Retensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Intensi <i>turnover</i> Sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sebagian variabel Retensi Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sebagian Variabel Intensi <i>turnover</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan variabel kepuasan. Retensi Karyawan Variabel dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui pekerjaan kepuasan. <i>Turnover Intention</i> variabel dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja</p>	
7	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricy) Pekanbaru Auliya Annisa (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakamanan kerja 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen organisasi 4. <i>Turnover intention</i> 	<p>Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY)</p>	

			Pekanbaru. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.
8	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Rsd Kardinah Tegal Irma Dwi Pratiwi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Komitmen organisasi 3. <i>Job insecurity</i> 4. <i>Turnover intention</i> 5. Kinerja 	Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>turnover</i> karyawan, ada pengaruh positif stress kerja terhadap <i>intensi turnover</i> karyawan, tidak ada pengaruh <i>career growth</i> terhadap <i>intensi turnover</i> karyawan,
9	<i>The Influence Of Job Insecurity On Performance Outcomes Among Employees Of Turkish Tv Serial Industry</i> Senem Nart Ozgur Batur (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> 2. <i>performance</i> 	Ditemukan bahwa tingkat kejenuhan karyawan berada pada tingkat tinggi dalam kelelahan emosional dan prestasi pribadi pada tingkat rendah dalam depersonalisasi. Selain itu, hasil hubungan antara kelelahan, kinerja, dan kreativitas adalah signifikan. Akibatnya, juga ditemukan bahwa kelelahan adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerjaan
10	<i>Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention</i> Fauzia Jabeen Heather Lynn Friesen Kilani Ghoudi (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>United Arab Emirates</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Public Sector</i> 4. <i>Turnover Intention</i> 5. <i>Emirati women</i> 6. <i>Structural equation modelling (SEM)</i> 7. <i>Quality of work life (QoWL)</i> 	Ketidakamanan pekerjaan secara positif dan signifikan terkait dengan niat berpindah, serta ketidakamanan bekerja, komitmen organisasi, dan tanggung jawab keuangan berinteraksi dalam prediksi niat berpindah

Jadi berdasarkan tabel 1.1 uraian diatas, maka peneliti disini akan mengadakan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang berdampak kepada Kinerja Karyawan**”. Penelitian ini merupakan modifikasi yang dilakukan Irma (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan

Kerja, Komitmen Organisasi dan *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada Kinerja Karyawan di RSUD Kardinah Tegal

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh antara *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja.
4. Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
5. Mengetahui pengaruh adanya pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja.
6. Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja melalui *turnover intention*
7. Mengetahui pengaruh antara *job insecurity* dan kinerja melalui *turnover intention*

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis

Dapat untuk menambah wawasan dan mengetahui tentang hubungan antara variabel yang berhubungan maupun tidak berhubungan dan memperoleh ilmu

2. Pihak lain

Semoga penelitian ini bisa menjadi bahan referensi yang bermanfaat

3. Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel dengan jelas