

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan dan mempertahankan suatu bisnis, perusahaan maupun instansi tentunya tidak luput dari yang namanya sumber daya manusia (SDM), di mana hal ini merupakan seorang individu yang aktif bekerja sebagai aktivis organisasi, yang mana baik dalam organisasi di suatu perusahaan ataupun instansi. Sumber daya manusia menjadi salah satu penyokong sekaligus pengukur atas kesuksesan dalam suatu organisasi. Hal tersebutlah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai unsur dalam organisasi yang berperan paling penting, di mana jika hal ini tidak ada maka organisasi juga tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Menuju persaingan yang semakin ketat di masa yang makin berkembang ini, sumber daya manusia yang dibutuhkan tentunya juga harus handal dan berkualitas, sehingga nantinya mereka diharapkan dapat mengembangkan maupun memajukan perusahaan atau instansinya.

Sumber daya manusia (SDM) tentu berhubungan dengan *turnover intention* yang terdapat di dalam perusahaan atau instansinya. Witasari (2009) mengartikan *turnover* sebagai pergerakan dari sumber daya manusia yang keluar dari organisasi, di mana *turnover* sendiri menjurus pada realita akhir yang ditemui oleh suatu organisasi berupa sejumlah karyawan yang memilih menarik diri atau meninggalkan organisasi saat waktu tertentu, sementara

*turnover intention* didasarkan pada hasil penilaian tiap individu terkait kontinuitas hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam bentuk aktivitas nyata untuk menarik diri dari organisasi tersebut. *Turnover intention* yang semakin meningkat akan mempengaruhi organisasi sebab hal tersebut juga dapat memicu terjadinya *turnover* di kemudian hari, di mana *turnover* tersebut juga memiliki sisi positif maupun negatif terhadap organisasi. Mathis & Jackson (2010) yang juga didukung oleh pernyataan dari Dunn (2007), mengemukakan bahwa dampak baik atau buruk atas terjadinya *turnover* dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua), yaitu dari segi *fungsiional turnover*, di mana dampak yang ditimbulkan berupa dampak positif sebab karyawan yang meninggalkan organisasinya merupakan karyawan yang berkinerja lebih rendah atau dengan kata lain karyawan yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang lainnya; serta dari segi *disfungsiional turnover*, di mana dampak yang ditimbulkan berupa dampak negatif sebab karyawan yang meninggalkan organisasinya merupakan karyawan yang menjadi kunci dan memiliki peran penting namun lebih memilih keluar dari organisasi, apalagi bila hal tersebut terjadi di saat keadaan genting hingga dapat merugikan organisasi.

*Turnover intention* masih kerap terjadi dalam suatu organisasi, sehingga hal tersebut pun masih menjadi momok yang perlu diperhatikan. Tinggi rendahnya *turnover intention* dapat terlihat dari seberapa banyak karyawan yang berniat untuk pergi dan memutuskan untuk melakukan pencarian pekerjaan lain sebagai cadangan yang dirasa lebih baik bila

dibandingkan dengan pekerjaan yang tengah dijalankannya saat ini. Semakin sering karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang tengah dijalankannya, maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa *turnover intention*nya semakin tinggi. Semakin tinggi atau semakin sering seseorang mempertimbangkan niatnya untuk meninggalkan organisasinya saat ini, entah atas dasar apapun niatan itu, maka hal tersebut dapat memicu *turnover* yang sebenarnya di kemudian hari, yang mana hal ini dapat menjadi *boomerang* bagi organisasi tersendiri. Hal tersebut terjadi sebab bila semakin tinggi tingkat *turnover* dalam organisasi, maka hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas organisasi (Joarder et al., 2011).

Seperti halnya yang disebutkan oleh Park et al. (2014), di mana *turnover* juga dapat berdampak pada adanya penambahan biaya yang berkaitan dengan *turnover* seperti biaya untuk rekrutmen dan pelatihan pada karyawan yang baru bergabung dengan organisasi. Namun, di sisi lain terjadinya *turnover* juga memiliki dampak positif seperti berkurangnya karyawan yang berkinerja rendah, di mana nantinya pengeluaran atas biaya rekrutmen untuk mencari karyawan baru yang berperan sebagai pengganti karyawan yang keluar tersebut dapat tertutupi oleh kinerja karyawan baru yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan yang telah keluar tersebut, sehingga dengan begitu *turnover* dapat berubah menjadi salah satu manfaat agar organisasi dapat berkembang dengan baik dengan catatan bahwa tingkat *turnover* masih dapat dikendalikan (Kadiman & Indriana, 2012). Dengan demikian, penting halnya untuk menjaga tingkat *turnover*

*intention* agar tidak melebihi batas wajar yang nantinya dapat memicu *turnover* yang sebenarnya hingga merugikan organisasi di kemudian hari.

Banyak faktor yang dapat memicu terjadinya *turnover intention* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, salah satunya adalah *job insecurity*. Hartley et al. (1991) mendeskripsikan *job insecurity* sebagai ketidaksesuaian yang ada di antara tingkat jaminan menurut pengalaman dengan yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang terkadang akan merasa tidak aman berada di dalam suatu organisasi. Misalnya, karyawan merasa takut dipecat sebab merasa kemampuannya masih dianggap kurang dalam menangani tugas-tugas yang diberikan, takut tersaingi dengan rekan kerja yang dianggap lebih unggul, atau ketakutan-ketakutan lainnya yang dapat menyebabkan mereka merasa *insecure* di organisasi tersebut. Dari rasa ketakutan-ketakutan tersebutlah yang nantinya dapat menyebabkan mereka memiliki niatan untuk pergi dan memutuskan untuk melakukan pencarian pekerjaan lain sebagai cadangan yang dirasa lebih baik bila dibandingkan dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

*Job insecurity* tidak hanya berperan sebagai penyebab timbulnya *turnover intention*, tetapi juga dapat berperan sebagai salah satu pemicu tingginya rendahnya tingkat *job satisfaction*, di mana *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan, di mana rasa tersebut berasal dari evaluasi atau penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja tiap individu (Locke, 1976). Berdasarkan observasi singkat yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama, terdapat beberapa karyawan yang

merasa puas hingga sangat puas terhadap apa yang telah diberikan oleh pihak instansi, di mana hal tersebut dapat ditandai dengan karyawan yang lebih bersemangat dalam bekerja agar dapat memperoleh imbalan yang lebih baik lagi dari sebelumnya atau kesempatan promosi. Sementara itu, ada pula karyawan yang merasa kurang puas hingga cukup puas terhadap apa yang telah diberikan oleh pihak instansi, di mana dapat ditandai dari karyawan yang tetap melakukan pekerjaannya dengan perasaan seperti biasa, tidak bertambah semangat atau bahkan justru bertambah malas.

Di samping *job insecurity* yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, *job satisfaction* juga dapat memerankan salah satu penyebab seseorang memilih untuk menarik dirinya dari organisasi atau pekerjaannya di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Seseorang yang merasa kurang puas dengan apa yang diterimanya akan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi, apalagi bila terdapat organisasi lain yang dapat memberikan rasa puas yang lebih baik baginya dibandingkan dengan organisasinya saat ini. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan atau menelaah sesuatu yang dianggap sebagai sumber ketidakpuasan dari karyawan mereka agar nantinya organisasi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* para karyawannya sebab mereka telah merasa puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Pada organisasi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, terdapat sebagian dari keseluruhan karyawan mengalami *turnover intention*, *job insecurity*, dan *job satisfaction* yang dapat ditandai melalui data yang diambil

dari kuesioner awal yang dilakukan terhadap 23 karyawan sebagai perwakilan tiap unit kerja di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang dianalisis secara deskriptif menggunakan *range* skor yang telah dikemukakan oleh Sudjana (2005), sebagaimana yang tertera pada tabel-tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Hasil Analisis Deskriptif Tentang *Job Insecurity* Tahun 2019 – 2021

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
JI1	2	8,70	4	17,39	9	39,13	7	30,43	1	4	3,04	Sedang
JI2	0	0	7	30,43	9	39,13	6	26,09	1	4,35	3,04	Sedang
JI3	0	0	7	30,43	7	30,43	4	17,39	5	21,74	3,30	Sedang
JI4	2	8,70	2	8,70	13	56,52	5	21,74	1	4,35	3,04	Sedang
JI5	0	0	6	26,09	10	43,48	5	21,74	2	8,70	3,13	Sedang
JI6	1	4,35	6	26,09	5	21,74	9	39,13	2	8,70	3,22	Sedang
JI7	1	4,35	5	21,74	9	39,13	6	26,09	2	8,70	3,13	Sedang
JI8	4	17,39	5	21,74	9	39,13	5	21,74	0	0	2,65	Sedang
JI9	2	8,70	7	30,43	7	30,43	6	26,09	1	4,35	2,87	Sedang
JI10	1	4,35	5	21,74	3	13,04	10	43,48	4	17,39	3,48	Tinggi
JI11	2	9,09	4	18,18	4	18,18	10	45,45	2	9,09	3,17	Sedang
JI12	1	4,35	11	47,83	5	21,74	5	21,74	1	4,35	2,74	Sedang
JI13	2	8,70	9	39,13	3	13,04	6	26,09	3	13,04	2,96	Sedang
JI14	1	4,35	7	30,43	7	30,43	3	13,04	5	21,74	3,17	Sedang
JI15	3	13,04	6	26,09	6	26,09	6	26,09	2	8,70	2,91	Sedang
<b>Rata-rata Total</b>											<b>3,06</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data Kuesioner Awal Perwakilan Tiap Unit Kerja di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang Diolah.

Menurut data pada Tabel 1.1 di atas, ditemukan bahwa nilai rata-rata dari variabel *job insecurity* sebesar 3,06 yang berada pada kategori “Sedang”. Selain itu, nilai *mean* tertinggi terdapat pada item JI10 yaitu sebesar 3,48. Sementara itu, nilai *mean* terendah berada pada item JI8 dengan nilai sebesar 2,65.

Tabel 1.2 Data Hasil Analisis Deskriptif Tentang *Job Satisfaction*  
Tahun 2019 – 2021

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
JS1	0	0	1	4,35	10	43,48	7	30,43	5	21,74	3,70	Tinggi
JS2	2	8,70	1	4,35	7	30,43	6	26,09	7	30,43	3,65	Tinggi
JS3	0	0	5	21,74	6	26,09	8	34,78	4	17,39	3,48	Tinggi
JS4	0	0,00	4	17,39	10	43,48	4	17,39	5	22	3,43	Sedang
JS5	0	0,00	1	4,35	5	22	9	39,13	8	34,78	4,04	Tinggi
<b>Rata-rata Total</b>											<b>3,66</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Kuesioner Awal Perwakilan Tiap Unit Kerja di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang Diolah.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel *job satisfaction* sebesar 3,66 yang berada pada kategori “Tinggi”. Selain itu, nilai *mean* tertinggi pada variabel ini sebesar 4,04 yang terdapat pada item JS5. Sementara itu, nilai *mean* terendah pada variabel ini sebesar 3,43 yang berada pada item JS4.

Tabel 1.3 Data Hasil Analisis Deskriptif Tentang *Turnover Intention*  
Tahun 2019 – 2021

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
TOI1	0	0,00	7	30,43	6	26,09	5	21,74	5	21,74	3,35	Sedang
TOI2	5	21,74	4	17,39	8	34,78	5	22	1	4,35	2,70	Sedang
TOI3	7	30	5	22	6	26,09	5	21,74	0	0	2,39	Rendah
<b>Rata-rata Total</b>											<b>2,81</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data Kuesioner Awal Perwakilan Tiap Unit Kerja di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang Diolah.

Menurut data pada Tabel 1.3 di atas, ditemukan bahwa nilai rata-rata pada variabel *turnover intention* sebesar 2,81 yang terdapat pada kategori “Sedang”. Selain itu, nilai *mean* tertinggi berada pada item TOI1 dengan nilai sebesar 3,35. Sementara itu, nilai *mean* terendah pada variabel ini sebesar 2,39 terdapat pada item TOI3.

Seseorang yang merasakan rasa ketidakamanan kerja saat berada dalam organisasinya dapat menimbulkan adanya rasa ketidakpuasan dalam dirinya terhadap organisasi, yang mana hal tersebut secara tidak langsung dapat juga mempengaruhinya hingga timbullah niat untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya agar mereka dapat memperoleh pekerjaan yang dirasa mereka dapat lebih baik dibandingkan sebelumnya dan tentunya diharapkan mereka juga dapat lebih meminimalisir adanya rasa ketidakamanan kerja maupun ketidakpuasannya dengan apa yang telah organisasi berikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan ini mengacu pada penelitian terdahulu yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta”. Penelitian tersebut dilakukan oleh Anisa (2019), di mana menghasilkan temuan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, begitu pula dengan *job satisfaction* dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, ditemukan juga bahwa tidak adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta mampunya *job satisfaction* dalam memediasi hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti melakukan penelitian yang sejenis di salah satu rumah sakit di Jombang, yaitu Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi”**.



## 1.2 Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti dapat merumuskan beberapa masalah untuk diteliti, yakni sebagai berikut.

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan dimediasi *job satisfaction* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah yang telah disebutkan, maka terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak diraih, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperluas wawasan maupun pengetahuan, terutama di bidang studi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Dapat membantu dan memberikan saran atau solusi untuk perusahaan agar mempertimbangkan bagaimana dampak tinggi rendahnya *job insecurity* terhadap *turnover intention* bila dimediasi melalui *job satisfaction*, serta dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam menurunkan tingkat *turnover intention* dengan memperhatikan *job insecurity* maupun *job satisfaction* yang dirasakan oleh para karyawan.