

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan adalah salah satu penunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Jumiyati et al., 2018).

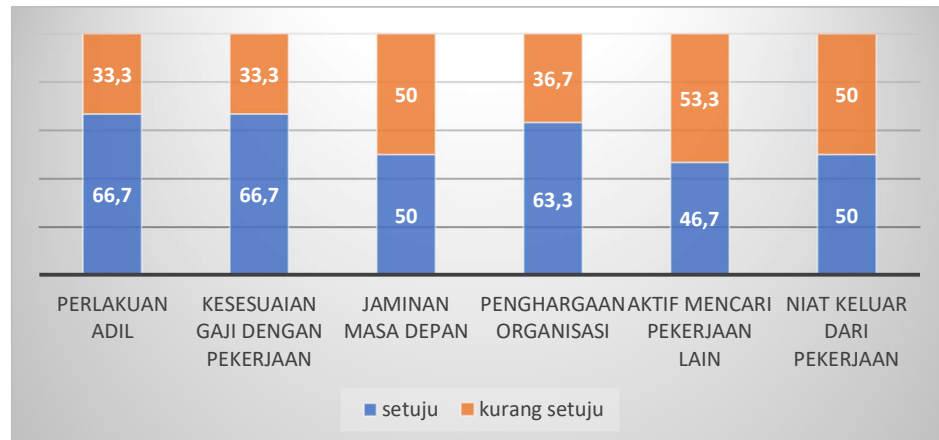
Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek yang krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Akan tetapi yang terjadi adalah manakala kinerja dan perlakuan perusahaan telah baik dan dapat menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dimaksud dari penelitian ini yaitu perawat kontrak.

Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman yang terletak di Jalan Prof. Yamin SH No. 5, Kp. Baru, Pariaman Tengah, Kota Pariaman merupakan

rumah sakit Regional yang berstandar internasional dengan nilai islami. Rumah sakit ini memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, dibutuhkan peran yang sangat penting dari karyawan di rumah sakit tersebut.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada perawat kontrak yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman dengan cara menyebar kuesioner pada tanggal 10 maret 2022. Dimana dari penyebaran kuesioner tersebut dan dilakukan pengolahan data pada kuesioner didapatkan bahwa perlakuan adil (Ketidakamanan kerja) yang diberikan kepada perawat kontrak RSUD Pariaman tersebut memiliki persentase yang cukup baik yaitu 66.7%, tetapi minat dan niat untuk keluar (*Turnover intention*) dari perawat kontrak masih terjadi yang memiliki persentase 50%. Secara teori, jika perlakuan adil dari RSUD Pariaman memiliki persentase yang cukup baik maka niat untuk keluar dari pekerjaan juga seharusnya tidak ada. Tetapi dari data yang sudah di olah dapat disimpulkan bahwa RSUD Pariaman memiliki persentase perlakuan adil yang terbilang tinggi dengan persentase 66.7% dan masih ada 50% dari populasi perawat kontrak yang ada di RSUD Pariaman tersebut memiliki minat dan niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Inilah yang menjadi masalah dari RSUD Pariaman yang memperlakukan sumber daya manusianya dengan cukup

baik tetapi masih ada yang ingin keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini terlihat dari diagram dibawah ini :



Grafik 1.1

Fenomena pada grafik 1.1 menunjukkan terjadinya indikasi perawat kontrak RSUD Pariaman berminat untuk keluar dan meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu perlu upaya untuk mengurangi adanya indikasi *turnover intention*. Menurut Ardana et al (2012) mengemukakan faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki keinginan berpindah (*turnover intention*) cenderung merasa ketidakamanan kerja dalam pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Menurut Pasewark & Strawser dalam Annisa (2017) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah ketidakamanan kerja. Dalam Aziz (2016), mengatakan bahwa

ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Robbins & Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Handayani (2021), seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan sebab komitmen tersebut akan menentukan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau akan meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Utami (2009) hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* yaitu dalam melakukan pekerjaannya, perawat kemungkinan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stress, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Perawat juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila perawat tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka

tujuan rumah sakit sebagai pusat kesehatan tidak akan tercapai. Akibatnya perawat mungkin akan cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan rumah sakit, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja.

Seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* akan memiliki rasa untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Dalam hal ini wajar apabila karyawan memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Dimana hal tersebut di dukung oleh Wicaksono (2017) yang menyatakan semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan dan oleh sebab itu *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar (*turnover intention*) dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi seseorang akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap

perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya. Hal ini didukung oleh Gunawan (2020) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional tinggi memiliki ciri-ciri, yaitu bangga terhadap perusahaan, merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan, menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja, serta mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ezra *et al* (2019) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum BMC Padang”. Pada penelitian kali ini penulis melakukan pembaharuan pada objek penelitian. Dimana penelitian yang penulis lakukan mengambil objek pada perawat kontrak yang berada di Rumah Sakit Umum Pariaman. Maka judul penelitian kali ini adalah **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman?
3. Bagaimana Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman?
4. Bagaimana Komitmen Organisasional memediasi hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman.

2. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman.
4. Untuk menganalisis Komitmen Organisasional memediasi hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah pariaman

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya :

1. Bagi akademik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang di pergunakan untuk bahan perbandingan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis sehingga bisa meningkatkan kualitas dibidang Pendidikan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terutama melihat bagaimana pengaruh Ketidakamanan Kerja, Intensitas Kerja dan Komitmen Organisasional.