

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terjadinya berbagai perubahan dalam perusahaan tentu akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Perubahan tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal perusahaan. Faktor internal dapat berupa perubahan terhadap strategi-strategi perusahaan dalam mengelola operasionalnya. Faktor eksternal berupa perubahan strategi-strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perubahan yang terjadi dapat menyebabkan peningkatan rasa ketidakamanan kerja karyawan yang dalam jangka panjang akan berdampak pada munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena perubahan ini juga menuntut perusahaan-perusahaan untuk peka terhadap lingkungan bisnis dan mampu beradaptasi, bersaing, serta bertahan dalam menghasilkan barang/jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing supaya dapat mempertahankan eksistensinya. Keunggulan tersebut didapatkan salah satunya dengan meningkatkan kualitas hasil produksi serta produktivitas sumber daya manusianya. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia didapatkan dari karyawan yang berkompeten dengan kriteria seperti kreatif, loyal, inovatif, dan sebagainya. Untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria tersebut, penting bagi perusahaan dalam memperhatikan keamanan dan kesejahteraan para karyawan di lingkungan kerja.

Sumber daya manusia memberikan pengaruh besar bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat secara maksimal melakukan pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentu membutuhkan rasa nyaman, aman, dan tanpa kecemasan di lingkungan kerja. Karyawan dapat bekerja secara produktif apabila suasana di lingkungan kerja menyenangkan. Selain itu suasana kerja yang nyaman juga membawa karyawan untuk berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Mathis & Jackson (2006) mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan seorang karyawan dalam menerima tujuan dari organisasi beserta keinginannya untuk tetap berada di organisasi tersebut. Apabila karyawan tidak merasa nyaman, aman dan sedikit atau bahkan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaannya, karyawan mungkin akan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan seorang karyawan dalam mempertahankan kelangsungan pada situasi kerjanya yang terancam yang nantinya akan berdampak negatif pada sikap kerja karyawan, penurunan komitmen, serta *turnover intention* yang semakin tinggi (Wening, 2005). *Turnover intention* sendiri merupakan sebuah keinginan untuk menemukan pekerjaan alternatif yang lebih baik (Widodo, 2010).

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu diantaranya adalah hasil penelitian dari Medysar et al. (2019) yang menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan hasil penelitian Nassrulloh et al. (2019) memberikan hasil yang

menyatakan bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Nugroho (2016) menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian milik Zaenuri & Santosa (2017) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2020) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin besar perasaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin kecil. Sedangkan penelitian milik Tnay et al. (2013) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

CV Magicskin Yogyakarta merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi barang berupa produk-produk perawatan kecantikan. Perusahaan ini berdiri tahun 2013 dan saat ini memiliki karyawan aktif yang berjumlah 85 orang. Menurut data dari internal perusahaan, fenomena *turnover* juga terjadi pada perusahaan ini. Berikut merupakan tabel data *turnover* karyawan CV Magicskin Yogyakarta.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan CV Magicskin Yogyakarta Tahun 2021

Periode	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Persentase
Januari 2021	84	2	3	83	3,6%
Februari 2021	83	3	5	81	6,1%
Maret 2021	81	3	5	79	6,2%

Data di atas menunjukkan bahwa telah terjadi *turnover* karyawan di CV Magicskin Yogyakarta. Pada bulan Januari 2021 tercatat sebanyak 3 orang karyawan keluar dan pada bulan Februari 2021 sebanyak 5 orang karyawan keluar. Kemudian pada bulan Maret 2021, tercatat 5 orang karyawan keluar dari perusahaan. Meningkatnya presentase karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Januari hingga Maret 2021, menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena *turnover* yang cukup tinggi. Hal ini terjadi karena adanya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) yang disebabkan karena kondisi ketidakamanan kerja yang dialami. Beberapa hal yang menyebabkan munculnya kondisi ketidakamanan kerja diantaranya karena karyawan telah melakukan kesalahan dalam bekerja dan juga kurangnya rasa kebersamaan antar rekan kerja. Adanya ketidakamanan kerja di lingkungan pekerjaan tentunya akan berpengaruh juga pada menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menjaga kondisi keamanan di lingkungan kerja dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan agar dapat menekan *turnover intention* yang terjadi.

Berlandaskan dari pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA KARYAWAN CV MAGICSKIN YOGYAKARTA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, permasalahan paling utama adalah bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta. Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta?
4. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja (X), *turnover intention* (Y), dan komitmen organisasional (Z).
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021 di Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta.
2. Untuk menganalisa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta
3. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta
4. Untuk menganalisa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan CV Magicskin Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan wawasan yang luas sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang konsep manajemen khususnya pada topik

manajemen sumber daya manusia meliputi ketidakamanan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasional yang didapat di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan ataupun bahan evaluasi serta referensi untuk perusahaan saat menentukan langkah ke depan yang akan diambil perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Dapat menjadi gambaran serta referensi bagi pembaca khususnya pada topik ketidakamanan kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasional.