

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
PENGUNDURAN DIRI PEKERJA**

**(Studi Kasus Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Cepu)**



**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Oleh :**

**BUDI KUSNANDARI**

**NIM. B 200 060 083**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Sumber daya manusia telah menjadi salah satu pemain penting didalam fungsi manajemen secara keseluruhan dan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Organisasi harus berusaha untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover*.

Menurut penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Fitri (2009) kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin dan menjalankan tujuannya. banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada

karyawan tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Menurut penelitian dari Dalton dan Todor (2003) dalam Fitri (2009) tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan kestabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Dalam penelitian ini bahwa dampak negatif *turnover* adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (*replaceability*) individu yang meninggalkan atau keluar organisasi.

Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya pengunduran diri pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran *dysfunction*. Proses pemikiran *dysfunctional* tersebut akan muncul akibat terjadinya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian faktor *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan suatu variabel yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Bahwa *job insecurity* secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah pekerja.

Menurut Greenhalgh *Job insecurity* (ketidak amanan kerja) didefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja terancam. Menurut penelitian Johnson et al (1996) dalam Nur Wening (2005) kepuasan kerja

mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya, dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Menurut Robins (2001) dalam Rachmayani dan Joko Suyono (2007) Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Astuty (2004) dalam Fitri (2009) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, absensi dan *turnover* dapat terjadi dikarenakan individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi, memberikan apa yang terbaik dimiliki, mau berkorban dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta mempunyai keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini berarti individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi selalu berusaha menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi (tingkat *turnover* rendah). Sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Pada dasarnya penelitian ini mereplikasi dari penelitian Rachmayani dengan obyek penelitian dan waktu penelitian yang digunakan berbeda namun

variabel yang diteliti sama. Penelitian ini berusaha ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara ketidakamanan, kepuasan kerja, komitmen, organisasional, terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PENGUNDURAN DIRI PEKERJA (Studi Kasus Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Cepu).**

## **B. Perumusan Masalah**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap pengunduran diri pekerja?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara empiris apakah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengunduran diri pekerja.
2. Untuk menganalisis apakah pengaruh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pekerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada:

### 1. Bagi Rumah Sakit

Memberikan gambaran bagi Rumah Sakit tentang arti pentingnya ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap pengunduran diri pekerja.

### 2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana penelitian ilmiah yang menambah wawasan keilmuan.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan serta bahan untuk perbandingan penelitian serupa.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang pengertian ketidakamanan kerja, pengertian kepuasan kerja, pengertian komitmen organisasi, pengertian pengunduran diri pekerja (turnover Intentions), penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional serta metode analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, karakteristik responden, dan hasil pengujian beserta pembahasannya

### BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.