

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
PENGUNDURAN DIRI PEKERJA
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

FITRI WULANDARI

B 200 060 097

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektivan suatu organisasi. Implikasinya, organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, organisasi berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover*.

Menurut penelitian dari Dalton dan Todor (2003) 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.

Menurut penelitian Judge dan Locke (1993) *turnover intentions* (pengunduran diri pekerja) sampai saat ini masih tetap merupakan proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Masalah mengenai pengunduran diri pekerja dipilih dalam penelitian ini karena tingginya tingkat perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan

berbagai potensial biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. 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 penelitian Ratnawati dan Kusuma (2002) bahwa teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Untuk mencapai tujuan tersebut individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

Menurut penelitian Judge dan Locke (1993) kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. 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.

Para ahli lain mengemukakan bahwa ada hubungan erat antara kepuasan kerja dan *turnover*. Kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menurunkan tingkat *turnover* karyawan, dan sebaliknya ketidakpuasan kerja akan meningkatkan *turnover*. Selain kepuasan kerja, *turnover* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Astuty (2004) 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.

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 Nirmala Suri Sukoharjo).”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pekerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pekerja?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pekerja?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mencari bukti empiris pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap pengunduran diri pekerja.
2. Untuk mencari bukti empiris pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap pengunduran diri pekerja.

3. Untuk mencari bukti empiris pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap pengunduran diri pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan dengan harapan bahwa penelitian itu dapat memberikan manfaat baik bagi penulisnya maupun bagi orang lain. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan tentang pengertian ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan pengunduran diri pekerja serta memberikan gambaran mengenai hubungan keempatnya.

2. Manfaat praktis

- a. Memberikan pengalaman tersendiri yang berguna bagi peneliti di bidang penelitian dan bidang yang terkait dengan penelitian ini, yaitu Akuntansi Keperilakuan.

- b. Bagi para pimpinan rumah sakit, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan pengunduran diri pekerja, sehingga dapat dilakukan antisipasi terhadap hal-hal yang dapat berdampak terhadap pengunduran diri pekerja terkait dengan ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

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 hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibahas mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sebaran data penelitian, karakteristik responden, statistik diskriptif, pengujian instrumen, dan analisis data beserta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir berisi tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang sekiranya bermanfaat untuk kemajuan demi pengembangan RS Nirmala Suri Sukoharjo.