

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga ataupun organisasi terdapat beberapa sumber daya yang akan menjadi elemen-elemen penting untuk mengoperasikan organisasi tersebut yang meliputi sumber daya fisik, keuangan, pengetahuan, sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara keseluruhan (Suhairi et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian asset yang penting bagi lembaga organisasi. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan dipastikan operasional dari organisasi tersebut akan berkualitas juga. Pengadaan SDM yang berkualitas berkaitan dengan bagaimana berjalannya proses dan strategi manajemen SDM dilakukan. Proses dan strategi yang dilalui dalam kegiatan-kegiatan MSDM meliputi proses perencanaan kebutuhan SDM, pengadaan SDM dan pemanfaatan SDM bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai pendapat (Armstrong, 2021) bahwa strategi MSDM akan menjadi suatu hal yang baik dalam penanganan dan pengelolaan hal ataupun masalah-masalah yang berhubungan terkait SDM yaitu karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

Manajemen SDM yang tersistem dengan baik akan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya baik secara fisik maupun mental. Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam proses kerja menjadi suatu stimulus meningkatkan kepuasan kerja serta perasaan nyaman dalam bekerja, sehingga tingkat intensi perputaran karyawan (*turnover intention*) dapat terkendali. *Turnover intention* ini kerap terjadi dalam dunia kerja dan sering dilakukan oleh beberapa karyawan. *Turnover intention* ialah suatu sikap atau tindakan seorang karyawan yang memiliki keinginan keluar dari tempat kerjanya atau berpindah kerja dari suatu lembaga secara sukarela yang kemudian karyawan tersebut akan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya di luar organisasi. *Turnover intention* yang terjadi menyebabkan terganggunya stabilitas dan kinerja pada lembaga. Meningkatnya *turnover intention* yang terjadi pada suatu organisasi menyebabkan dampak yang

negatif, seperti kehilangan karyawan yang berkualitas dengan pengalaman yang baik, selain itu perusahaan juga mengalami kerugian dikarenakan mengeluarkan biaya untuk aktivitas perekrutan karyawan baru.

Madrasah Aliyah Negeri Karo (MAN Karo) merupakan salah satu lembaga organisasi pendidikan berbasis islami di daerah Kabupaten Karo. Pada organisasi pendidikan ini juga terjadi permasalahan terkait SDM yaitu *turnover intention*. Hal ini berdasarkan hasil data wawancara yang dilakukan peneliti kepada WKM Bidang Akademik di Madrasah Aliyah Negeri Karo, bahwa pada Madrasah Aliyah Negeri Karo terjadi perputaran karyawan setiap tahunnya, baik itu karyawan yang keluar atau karyawan yang masuk ke Madrasah Aliyah Negeri Karo untuk bekerja. Selain itu, berdasarkan informasi wawancara yang juga dilakukan kepada beberapa guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo juga mengatakan bahwa perolehan gaji yang tidak mencukupi kebutuhan guru dengan beban kerja yang dirasakan melebihi kemampuan guru serta dilakukannya *turnover intention* dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya rasa kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja, sehingga akan menurunkan juga rasa komitmen guru dan staf pegawai pada sekolah.

Dari informasi yang disampaikan narasumber yaitu WKM Bidang Akademik di Madrasah Aliyah Negeri Karo pada wawancara yang dilakukan peneliti bahwa perputaran karyawan yang terjadi salah satu alasannya dikarenakan karyawan dan guru yang pindah kerja karena memperoleh pekerjaan yang lebih baik, selain itu beberapa alasan lainnya yang menjadi faktor terjadinya *turnover intention* ialah guru dan staf pegawai yang mengalami kejenuhan terhadap jam kerja dan beban kerja yang ditetapkan sekolah dalam mewujudkan target kerja, dan hal ini akan dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen guru atau staf pegawai terhadap sekolah. Diketahui juga bahwa beberapa karyawan dan guru telah melakukan beberapa gejala-gejala yang memicu *turnover intention* yaitu seperti kemangkiran, absensi, terlambat kerja dan lainnya. Oleh karena itu, dari hasil wawancara yang dilakukan pada narasumber yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Karo diketahui informasi terkait telah terjadinya fakto-faktor yang memicu

dilakukannya *turnover intention*. Berikut data *turnover intention* yang terjadi pada Madrasah Aliyah Negeri Karo:

Tabel 1. 1 data *turnover intention* guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo tahun 2018-2019

Tahun	Turnover Intention Guru/Staf Pegawai		Jumlah Guru/Staf Pegawai Akhir Tahun
	Masuk	Keluar	
2018	9	2	43
2019	11	4	50
2020	6	8	48
2021	7	5	50
2022	12	6	56

Sumber: Ka. SDM Madrasah Aliyah Negeri Karo

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa daftar guru dan staf pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri Karo dari tahun 2018-2022 telah terjadi *turnover intention* setiap tahunnya. Pada tahun 2020 merupakan keluarnya guru atau staf pegawai yang paling banyak yaitu sebanyak 8 orang dengan jumlah guru dan staf pegawai yang masuk sebanyak 6 orang. Terjadinya *turnover intention* ini merupakan suatu perihal yang berada diluar kehendak organisasi.

Guru dan karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Karo beberapa merasakan *job insecurity* terhadap pekerjaannya yaitu terkait karir atau status pekerjaan yang dirasakan, misalnya keberadaan guru honorer yang merasa terancam karena digantikan oleh pegawai yang PNS dan berkurangnya pendapatan yang diperoleh karena bertambahnya guru dan karyawan masuk yang memiliki posisi yang lebih tinggi. Selain itu, beberapa permasalahan kepuasan kerja yang juga terjadi di Madrasah Aliyah Negeri Karo seperti kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap rekan kerjanya, terhadap pekerjaannya, serta terhadap kondisi kerja. Dari kondisi yang terjadi pada karyawan dan guru Madrasah Aliyah Negeri Karo peneliti menitikberatkan faktor yang memicu timbulnya niat *turnover* karyawan dan guru yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Peneliti sebelumnya yaitu (Febriany et al., 2021) dalam penelitiannya bahwa karyawan yang mengambil keputusan untuk melakukan *turnover intention* karena faktor rendahnya komitmen organisasi, *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan serta kepuasan kerjanya yang rendah.

Job insecurity ialah ancaman yang diterima atau dirasakan oleh karyawan dari tempat kerjanya berupa perubahan sifat pekerjaan, pengurangan waktu kerja, isu karir, atau kehilangan pekerjaan itu sendiri yang berkembang akibat kepentingan seseorang dan ketidakberdayaannya dalam mengatasi ancaman (Annisa et al., 2017). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriany et al., 2021) dan (Nadhiroh & Budiono, 2022) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, berbeda dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) bahwa *job insecurity* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor dilakukannya *turnover intention*. Menurut (Putri & Amali, 2019) kepuasan kerja yang dirasakan dari lembaga organisasi akan mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk berpindah tempat kerja, apabila kepuasan kerjanya rendah maka tingkat keputusan seorang karyawan melakukan *turnover intention* akan tinggi. Berdasarkan penelitian (Febriany et al., 2021) dan (Kurnia et al., 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin menurunkan tindakan karyawan untuk *turnover intention*. Sedangkan dalam penelitian (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) memperoleh hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh baik itu secara signifikan ataupun tidak terhadap *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi juga salah satu faktor guru dan karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Karo melakukan *turnover intention*. Menurut (Nadhiroh & Budiono, 2022) bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi maka tingkat *turnover intention* kerjanya akan rendah, dan hal ini dikarenakan

komitmen organisasi dianggap sebagai budaya kerja dan dijadikan sebagai suatu dasar prinsip kerja. Selain itu, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap lembaga organisasi tempat dia bekerja (Handaru et al., 2021). Menurut (Eliyana et al., 2019) komitmen organisasi karyawan sebagai suatu sikap mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut, guru dan karyawan akan mengekspresikan kepeduliannya terhadap organisasi secara berlanjut (*continue*) dalam pengembangan dan kesuksesan organisasi tersebut sehingga *turnover intention* akan sangat minim terjadi. Dalam penelitian (Elvianita & Muchtar, 2020) hasil penelitiannya menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latarbelakang permasalahan, terdapat *research gap* yang menunjukkan masih ada perbedaan hasil terkait pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, terdapat juga variabel bebas yang berbeda yang berpengaruh terhadap variabel terikat yang telah ditetapkan dan dijadikan fokus pada penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian kembali mengenai hasil hubungan variabel yang ditetapkan. Selain ditemukannya *research gap*, berdasarkan hasil informasi dari wawancara yang dilakukan peneliti juga menemukan fenomena yang terjadi pada Madrasah Aliyah Negeri Karo yaitu tingkat *turnover* yang terjadi setiap tahunnya. Adanya fenomena dan *Research gap* yang telah diketahui maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Madrasah Aliyah Negeri Karo**”.

B. Identifikasi Masalah

Penelitian ini akan membahas dan meneliti pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo. Berdasarkan permasalahan serta fenomena yang telah dijabarkan pada latar belakang, penulis melihat terdapat beberapa permasalahan, jadi penulis mengidentifikasi berikut ini:

1. Ketidakamanan kerja yang dirasakan guru dan staf pegawai terkait karir dengan munculnya guru pengganti/guru baru.
2. Kepuasan kerja yang tidak dirasakan guru dan staf pegawai dikarenakan beban kerja dan jam kerja yang padat.
3. Kepuasan kerja yang rendah menjadikan komitmen guru dan staf pegawai menurun.

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian ini, maka akan diuraikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya yaitu *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo.
2. Guru dan staf pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu setiap sumber daya manusia yang bekerja dan terlibat pada Madrasah Aliyah Negeri Karo.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latarbelakang masalah, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo?
4. Apakah *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* guru di Madrasah Aliyah Negeri Karo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru dan staf pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Karo.

F. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini akan dapat diperoleh manfaat dari berbagai pihak, adapun manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi para peneliti lain dalam bidang akademik yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan atau fenomena yang serupa dengan data lebih terbaru pada masa yang akan datang. Selain itu, diharapkan juga dapat sebagai penambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan, selain itu juga menambah literasi secara ilmiah melalui penerapan teori serta literatur. Terkhususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Madrasah Aliyah Negeri Karo dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru dan pegawai staf terkait *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang akan berpengaruh terhadap *turnover intention* guru di lembaga tersebut.