

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi.¹

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauhmana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya dengan tujuan agar karyawan tidak pindah kerja.

Harnoto menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang

¹Ike Kusdayah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 5-6.

menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.² Intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik dari pada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan.

Sementara Handoko menyatakan, “perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.” Di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.³ Salah satu faktornya adalah keamanan kerja (*job insecurity*).

Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi yang diperoleh dari karyawan bisa berupa reaksi negatif yang terwujud dalam kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa.⁴

Sementara pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan (*employee retention*) merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan program *employee retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi perusahaan. Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *employee turnover* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum, hubungan antara *employee retention* terhadap

²Harnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Prehallindo, Jakarta, 2002, hlm. 2.

³T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*, BPF, Yogyakarta, 2000, hlm. 233.

⁴Andy Putranda Oemboe Pangat, “Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Tahun XXIII, No. 2 Agustus 2013, hlm. 164.

kinerja sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* karyawan buruk dan ada kemungkinan terdapat stagnasi karyawan jika *turnover* terlalu rendah.

Melihat uraian di atas, terdapat *gap research* bahwa di BMT Madani Pati adanya keluar kerja karyawan karena terjadinya harapan-harapan karyawan terhadap tempatnya bekerja mengenai promosi yang kurang diperhatikan, banyak terjadi pergeseran dalam bekerja yang mengakibatkan karyawan yang memiliki potensi ingin pindah kerja sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan keinginan pindah kerja semakin besar.

Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti akan meneliti lebih mendalam dengan judul **"Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap Keinginan Pindah Kerja di BMT Madani Pati"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati ?
2. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati ?
3. Apakah keamanan kerja dan retensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris keamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati
2. Untuk menguji secara empiris retensi karyawan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati
3. Untuk menguji secara empiris keamanan kerja dan retensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang keinginan pindah kerja, khususnya terkait dengan pengaruh keamanan kerja dan retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Lembaga Keuangan Syariah

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan, khususnya bagi BMT Madani Pati untuk mengetahui adanya pengaruh keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja.

b. Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja yang ada dalam BMT Madani Pati dengan baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, penulis akan menjabarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Pada bagian muka memuat halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman abstraksi, halaman daftar tabel dan halaman daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdiri dari 5 (lima) bab, meliputi:

Bab I: Pendahuluan, memuat tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Landasan teori, memuat tentang: keamanan kerja, retensi karyawan, keinginan pindah kerja, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III: Metode penelitian, memuat tentang: jenis penelitian, pendekatan penelitian, populasi, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan, terdiri dari: gambaran umum obyek penelitian, deskripsi angket penelitian, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

Bab V: Penutup, yang berisi kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.