

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang, banyak munculnya beberapa perusahaan baru baik pada bidang barang maupun jasa. Munculnya perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif untuk mencapai suatu keberhasilan. Salah satu terciptanya keberhasilan perusahaan karena faktor kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan, karena memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan.² Sumber daya manusia merupakan pelaku utama pengelolaan dan pelaksanaan dalam proses produksi suatu perusahaan.³ Keberadaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena akan memberikan dampak positif pada kemajuan perusahaan dan begitupun sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Pada dasarnya kunci dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam perusahaan memiliki kemampuan bekerja.

Dalam perkembangan saat ini, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan melakukan kerja sama dengan perusahaan penyedia

² Diyah Ayu Indarwati dan Yudi Tri Harsono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* PT X," *Flourishing Journal*, vol. 2, no. 2 (4 April 2022): 91–96, <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>.

³ Benjamin Bukit, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, 1 (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hal 1.

tenaga kerja atau disebut perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* merupakan penyedia tenaga kerja yang kemudian menyalurkannya kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan kriteria yang sudah ditentukan.⁴ Dengan adanya perusahaan *outsourcing* kebutuhan akan sumberdaya manusia pada perusahaan akan lebih cepat terpenuhi. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif menyadari bahwa salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan. Keberadaan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi baik yang lingkupnya kecil maupun besar.⁵ Oleh karena itu, sumber daya manusia pada suatu perusahaan memerlukan pertimbangan yang sangat khusus. Suatu perusahaan juga harus berfokus pada kualitas dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya, karena hal ini akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam meraih keunggulan.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan suatu perusahaan agar lebih efektif dalam memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada adalah tentang bagaimana mempertahankan karyawan berkualitas dan berpengalaman untuk mengurangi tingkat keinginan karyawan berpindah tempat kerja (*turnover intention*).⁶ *Turnover intention* menjadi permasalahan bagi suatu perusahaan

⁴ Ahmad Muflih Pramuditya dan Audita Nuvriasari, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 2 (20 Juni 2023): hal. 37, <https://doi.org/10.26460/jm.v13i2.3587>.

⁵ Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain, "Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ)," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, vol. 3, no. 1 (13 Agustus 2023): hal. 50–61, <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>.

⁶ Bambang Suwarsono, Alvia Arum Wandari, dan Nuraidya Fajariah, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada

pada bidang sumber daya manusia yang harus lebih diperhatikan lagi. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan meninggalkan perusahaan untuk keluar atau berpindah kerja secara sukarela.⁷ *Turnover intention* dapat berdampak pada efektivitas operasional perusahaan karena kekosongan posisi oleh karyawan berpengalaman. Dengan begitu perusahaan harus melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan kembali untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas dan berpengalaman .

Budaya organisasi sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan, karena dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.⁸ Budaya organisasi bisa menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* karena karyawan merasa tidak cocok dengan budaya dan lingkungan yang ada pada perusahaan sehingga memunculkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan

PT. Glow Kediri,” *REVITALISASI* 11, no. 2 (26 Desember 2022): 150, <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3101>.

⁷ Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain, “Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention...”, hal. 51.

⁸ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*, (Semarang: Semarang Universty Press, 2011), hal. 18.

keinginannya.⁹ Dengan begitu, perlunya mengelola budaya organisasi dengan baik agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada terciptanya budaya kerja yang kondusif dan penuh tanggung jawab pada setiap karyawan.

Job insecurity menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Keinginan berpindah tempat kerja diduga karena tidak tercapainya harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Estelita ketidakamanan kerja menggambarkan adanya keresahan yang ditimbulkan akibat ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan dan ancaman dalam situasi pekerjaan yang kurang menunjang. Apabila perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan untuk menghadapi resesi industri maka akan memberikan keresahan dan ketidakamanan kerja kepada para karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja, komitmen dan kepuasan kerja karyawan.¹⁰ Menurut Greenhalgh dan Rosenbalt *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya situasi yang mengancam dari suatu pekerjaan.¹¹ Dengan begitu dapat dikatakan bahwa perasaan tidak berdaya bukan karena kondisi kesehatan fisik, keselamatan melainkan tentang kelanjutan atau masa depan pekerjaannya. Oleh

⁹ Desi Permata Sari, Sitti Rizki Mulyani, dan Darma Syahrullah Eka Jaya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok," *Jurnal Ekobistek*, vol. 8, no. 1 (15 Juli 2021): hal. 117–23, <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>.

¹⁰ Iskandar dan Yuhansyah, *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), hal. 1.

¹¹ Diyah Ayu Indarwati dan Yudi Tri Harsono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* PT X." *Flourishing Journal*, vol. 2, no. 2 (4 April 2022): hal. 91–96, <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>.

karena itu, karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat menurunkan tingkat produktivitas karena merasa tidak mampu bekerja, sehingga membuat karyawan tertekan dan menurunkan produktivitas serta berdampak negatif pada kinerja karyawan.¹²

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan berdampak pada perasaan positif pada pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika tingkat kepuasan rendah maka karyawan akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.¹³ Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan juga dapat menurunkan tingkat kedisiplinan, meningkatkannya tingkat bolos karyawan, dan karyawan akan bekerja secara pasif. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya.¹⁴ Setiap pegawai perlu merasa bahagia dalam pekerjaannya karena hal ini akan meningkatkan prestasi dan penghargaan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Rahasia kesuksesan perusahaan adalah meningkatkan kepuasan karyawan, dengan hal ini memungkinkan manajemen untuk lebih memahami apa yang diinginkan karyawan dari lingkungan kerja mereka dan bagaimana meningkatkan keinginan

¹² Christina Menuk Sri Handayani dan Bisma Arianto, "Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri, TBK.," *Journal of Sustainability Business Research*, vol. 2, no. 1 (Maret 2021): hal. 587–96.

¹³ Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain, "Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ)," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, vol. 3, no. 1 (13 Agustus 2023): hal. 50–61, <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>.

¹⁴ Desilia Purnama Dewi dan harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019), hal. 143.

mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Kepuasan kerja memiliki peran penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, dimana kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.¹⁵ Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan membuat dirinya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

PT Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis (*plywood*) yang beroperasi sejak tahun 2010 dengan mempekerjakan ± 2000 orang di berbagai wilayah kota dan Kabupaten Kediri. Dengan kebutuhan akan karyawan yang sangatlah banyak, PT Sukses Mitra Sejahtera melakukan kerjasama dengan perusahaan *outsourcing*. Fenomena berkembangnya *outsourcing* ini menarik untuk dipelajari, khususnya terkait dengan status para karyawan *outsourcing* yang tidak tetap dan mempunyai kontrak kerja dengan waktu tertentu. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan yang dimiliki seperti rasa keamanan, kepuasan bahkan budaya yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Andika Putra, I Gede Aryana Mahayasa, Luh Nik Oktarini dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar, Bali) (2023) menunjukkan

¹⁵ Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P. Hadi, dan Sri Suryoko, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 10, no. 4 (t.t.): hal. 1418–27.

hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Green Terrace Tegallalang. Artinya peningkatan budaya organisasi mengakibatkan *turnover intention* karyawan akan menurun. Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan *turnover intention* karyawan. Jika pihak Green Terrace Tegallalang mampu menumbuhkan budaya organisasi yang baik maka karyawan akan senang dan nyaman berada diperusahaan. Hal inilah yang dapat mengurangi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan karena apa yang mereka inginkan telah sesuai dengan budaya yang berkembang. Hasil pengujian kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Green Terrace Tegallalang. Karyawan yang telah merasa puas ditempat saat ini bekerja pastinya karyawan yang bersangkutan akan bertahan dan mempertahankan perasaan puas yang didapatkannya. Rasa puas inilah yang akan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.¹⁶

Seperti penelitian sebelumnya juga telah dilakukan oleh Ahmad Muflih Pramuditya dan Audita Nuvriasari dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (2023) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dwi Sura Prima.

¹⁶ I Gede Aryana Mahayasa, I Gusti Ngurah Andika Putra, dan Luh Nik Oktarini, "Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali)," *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 3, no. 2 (30 Oktober 2023): 16–28, <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>.

Karyawan seringkali merasa tidak puas disebabkan oleh kesempatan promosi yang penilaiannya bukan berdasarkan kualitas kerja melainkan subyektif berdasarkan kedekatan hubungan rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang suportif dengan saling menjatuhkan antar karyawan, dan lain sebagainya. Hasil pengujian komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dwi Sura Prima. Karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah, hal tersebut terlihat dari kurang bangganya menjadi bagian perusahaan dan kurang termotivasi untuk bekerja maksimal. Hasil pengujian *job insecurity* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Dwi Sura Prima. Pada perusahaan ini, *job insecurity* menjadi faktor yang paling tinggi terjadinya *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan sering membandingkan kompensasi karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* serta membandingkan kompensasi perusahaan sendiri dengan perusahaan lain pada bidang yang sama, khawatir akan pembatasan usia kerja namun status karyawan masih *outsourcing*. Dengan begitu, perlu adanya tindakan untuk menekan terjadinya *turnover intention*.¹⁷

Berdasarkan *survey* atau pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya pada lingkungan PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Selain itu, terdapat perbedaan status pekerjaan pada PT Sukses Mitra Sejahtera

¹⁷ Ahmad Muflih Pramuditya dan Audita Nuvriasari, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 13, no. 2 (20 Juni 2023) <https://doi.org/10.26460/jm.v13i2.3587>.

Kediri yakni karyawan *outsourcing* memiliki status karyawan tidak tetap dengan kontrak waktu tertentu, sedangkan *non outsourcing* memiliki status sebagai karyawan tetap. Perbedaan inilah menjadikan karyawan *outsourcing* merasa cemas akan keberlangsungan pekerjaannya. Dengan munculnya perasaan cemas tersebut membuat karyawan ingin melakukan pengunduran diri (*turnover intention*) dengan mencari pekerjaan yang lebih baik dengan status karyawan yang dirasa lebih aman pada perusahaan lain. Apalagi jika usia karyawan *outsourcing* tersebut masih tergolong muda, tentunya ingin mencoba pekerjaan lain, ditempat yang lebih baik yang sesuai dengan keinginannya.

Dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri pasti akan mengalami bahkan pernah mengalami fenomena *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
4. Apakah budaya organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yang baik untuk beberapa pihak diantaranya :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan baru dan menjadi acuan kerangka berfikir secara konseptual mengenai sumber daya manusia terutama budaya organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan

kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada suatu perusahaan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan serta referensi dalam karya ilmiah yang berhubungan dengan sumber daya manusia bagi seluruh civitas akademik di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung terutama pada program studi Manajemen Bisnis Syariah.

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan mengenai pengaruh budaya organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Hasil penelitian tersebut dapat digunakan perusahaan sebagai acuan dalam mengambil keputusan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan masalah yang sama serta dapat digunakan sebagai pembanding ataupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini untuk mengetahui seberapa luas lingkup pembahasan sehingga dapat menghindari pembahasan masalah yang melebar kemana-mana dalam penelitian ini.

1. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen, dependen dan objek. Variabel independen (X) yang digunakan berupa budaya organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya (Y) berupa *turnover intention* karyawan *outsourcing* serta objek yang digunakan adalah PT Sukses Mitra Sejahtera yang terletak di Dsn. Cangak Ds. Krandang Kec. Kras Kab. Kediri.

2. Keterbatasan penelitian

Mengingat luasnya permasalahan, maka perlu adanya pembatasan pembahasan ruang lingkup penelitian agar nantinya bisa lebih terfokus pada pokok permasalahan dan tidak menyimpang dari sasaran. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri dengan membahas tentang pengaruh budaya organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing*.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengertian dalam judul skripsi ini, maka penulis tegaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, yakni sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.¹⁸ Sedangkan menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal.¹⁹

2. *Job Insecurity*

Job insecurity menurut Al Amin dan Pancasasti merupakan suatu kondisi yang terjadi pada psikologis karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang disebabkan kondisi di lingkungannya yang berubah – ubah, karena banyak jenis pekerjaan yang sementara atau pekerjaan kontrak.²⁰

¹⁸ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*, (Semarang: Semarang Universty Press, 2011), hal. 18.

¹⁹ Arifin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, 1 ed., 1 (Yogyakarta: deepublish, 2014), hal. 108.

²⁰ Hazimah Hasna'ni dan Setiani, "Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 2 (Mei 2022): hal. 112.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Davis, adalah seperangkat perasaan pegawai atau karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.²¹ Sedangkan menurut Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.²²

4. *Turnover Intention*

Menurut Dharma *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.²³ Sedangkan menurut Siregar *turnover intention* adalah niatan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela.²⁴

2. Definisi Operasional

Dapat diketahui bahwa penentuan judul penelitian ini didasari atas minat penulis untuk memahami pengaruh budaya organisasi, *job insecurity*

²¹ Arifin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, 1 ed., 1 (Yogyakarta: deepublish, 2014), hal. 85.

²² Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, 1 ed. (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hal. 39.

²³ Desi Permata Sari, Sitti Rizki Mulyani, dan Darma Syahrullah Eka Jaya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok," *Jurnal Ekobistek*, vol. 8, no. 1 (15 Juli 2021): hal. 118 <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>.

²⁴ Alviolita Muna Su'ada, Sudharto P. Hadi, dan Sri Suryoko, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 10, no. 4 (t.t.): hal. 1420.

dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Sehingga, dampak hal-hal tersebut dapat lebih mudah dikendalikan dalam memaksimalkan segala upaya yang dilakukan, baik untuk memenuhi harapan dari karyawan maupun bagi kelancaran pengelolaan sumber daya manusia PT Sukses Mitra Sejahtera Kediri dan para pengusaha lainnya yang memanfaatkan hasil ini sebagai referensi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal awal, isi dan akhir penelitian. Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan penguji, pernyataan keaslian, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi untuk penelitian ini, dapat dirincikan sebagaimana mestinya, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi tentang gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dengan membaca pendahuluan ini, pembaca dapat mengetahui (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) manfaat penelitian, (e) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (f) penegasan istilah, (g) sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan berbagai hal mengenai (a) teori mengenai sub bab variabel budaya organisasi, (b) teori mengenai sub bab variabel *job insecurity*, (c) teori mengenai sub bab variabel kepuasan kerja, (d) teori mengenai sub bab variabel *turnover intention*, (e) kajian penelitian terdahulu, (f) kerangka konseptual, (g) hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang (a) berisi pendekatan dan jenis penelitian (b) populasi, sampel dan sampling penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta (e) teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bagian ini memuat tentang hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan kesimpulan dari hasil temuan penelitian tersebut.

BAB VI PENUTUP

Pada bab bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang kesimpulan, saran-saran dari peneliti yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan. Bagian

akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.