

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Banyak organisasi dihadapkan pada lingkungan yang serba tidak pasti. Kita tidak dapat memperkirakan apa yang akan terjadi esok hari. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat mengelola kekayaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang serba tidak pasti menjadikan persaingan bersifat keras dan sengit sehingga menuntut suatu organisasi untuk senantiasa mempunyai keunggulan bersaing baik khususnya sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya memegang peranan yang sangat penting dalam mensukseskan tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2001:41) karyawan merupakan salah satu aset yang memberikan keunggulan kompetitif yang terus-menerus bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2001:42), keberhasilan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak bagi organisasi, agar dalam pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud. Upaya dalam mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam organisasi. Berkurangnya seorang karyawan, berarti organisasi harus berpikir mengenai keuntungan dan kerugian dalam merekrut, menyeleksi dan melatih seorang karyawan. Selain itu, organisasi harus mempertimbangkan waktu yang diperlukan untuk menggantikan karyawan yang hilang tersebut.

Karyawan merupakan aset perusahaan sehingga perlu dikelola dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai keefektifan dan keefisienan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan. Menurut Petronila, Vennyilia dan Hartiningsih (2009) bahwa pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien dapat mengurangi tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain (*turnover intention*). Karyawan dengan komitmen yang tinggi pada organisasi akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Tingginya tingkat niat untuk keluar (*turnover intention*) karyawan akan merugikan perusahaan.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bahkan dapat menentukan keefektifan organisasi. Menurut Sibarani (2004) *Turnover Intention* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dengan sengaja dan sadar”. Kemudian menurut Abelson (1987) dalam Lekatompessy (2003) mengatakan bahwa *Labor Turn Over* merupakan keinginan berpindah terdiri dari tindakan penarikan diri yang meliputi adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Keinginan karyawan dalam bertahan di sebuah perusahaan adalah komitmen organisasional. Mathis dan Jackson (2000) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hakekat manajemen sumber daya manusia adalah

upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan organisasi (Steers, 1991:125). Dalam dunia kerja akan sering dijumpai karyawan yang merasa sangat dekat dan mencintai pekerjaannya tetapi mereka tidak suka dengan organisasi dimana mereka bekerja. Begitu juga sebaliknya, terdapat pula karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya tetapi mereka merasa nyaman untuk tinggal di dalam organisasi tersebut. Sikap-sikap karyawan yang seperti itu berhubungan dengan komitmen organisasional yaitu sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dalam organisasi serta timbal balik apa yang ia terima sebagai perwujudan kepuasan diri, serta pilihan terhadap komitmennya pada organisasi.

Selain itu banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik karena masing-masing karyawan memiliki kepentingan yang berbeda-beda, ketidakjelasan cara yang benar dalam melaksanakan pekerjaan, melakukan pekerjaan yang harus dilakukan secara berbeda dan bekerja di bawah arahan dan perintah yang kurang jelas. Konflik peran yang terjadi dalam perusahaan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dan keinginan berpindah. Konflik peran yang terjadi secara terus menerus akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Petronila, Vennyliya, Hartiningsih, 2009).

Menurut Idrus (1999) konflik adalah pertentangan yang terjadi berkaitan dengan peran yang diberikan kepada seorang karyawan dalam perusahaan terhadap peran dasar yang telah ada dalam dirinya. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan

tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya

PT. Jaya Sentosa ST Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kuningan terjadi permasalahan, dimana tingkat *intentions turnover* menjadi penyebab karyawan keluar dari perusahaan masih dipertanyakan. Dalam kenyataannya ada karyawan PT. Jaya Sentosa ST Surabaya yang keluar disebabkan oleh pergantian manajemen baru dalam perusahaan yang secara langsung mengganti pemimpin atau manajer baru di setiap bagian. Pergantian manajemen ini mendapat reaksi yang kurang bagus dari karyawan, rata-rata karyawan kurang sesuai dengan sistem manajemen yang baru karena karyawan merasa sudah terbiasa dan cocok dengan sistem manajemen yang lama (PT. Jaya Sentosa ST Surabaya).

Disadari atau tidak, keinginan berpindah karyawan (*turnover intentions*) PT. Jaya Sentosa ST Surabaya dapat berujung pada keluarnya karyawan berdampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, selain itu berimbas pada perusahaan, dimana produktivitas perusahaan akan menurun, juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan ini berarti perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh antara komitmen organisasional dan konflik peran terhadap niat untuk keluar.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Konflik Peran Terhadap Niat untuk Keluar Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Jaya Sentosa ST Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah konflik peran berpengaruh terhadap niat untuk keluar?
- 2) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar?
- 3) Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara konflik peran dan niat untuk keluar ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap niat untuk keluar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar.
- 3) Untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan antara konflik peran dan niat untuk keluar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.
- 2) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

- 3) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
- 4) Bagi penulis, memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh konflik peran, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

### **1.5. Sistematika Skripsi**

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1                   PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2                   TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Dalam bab ini disajikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan erat dengan pembahasan yang dilakukan, hipotesis, dan model analisis.

#### **BAB 3                   METODE PENELITIAN**

Pembahasan ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, pengukuran data, metode pengumpulan data, populasi – sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

**BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

**BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi tentang simpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan yang menjadi obyek penelitian.