

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi yang semakin ketat. Perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar perusahaan mampu bertahan dan terus bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang baik adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan, sumber daya manusia juga sebagai penentu dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Menyadari hal itu, maka perusahaan harus dapat mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Beberapa perusahaan pada umumnya memiliki pemikiran biaya untuk meningkatkan kepuasan akan lebih tinggi dibanding dengan keuntungan yang akan diperoleh. Jika hal ini terjadi karyawan akan mengalami ketidakpuasan yang dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu reaksi negatif yang sering muncul adalah tingkat perputaran atau *turnover* yang tinggi. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dari suatu perusahaan dapat mempengaruhi *turnover intention* atau niat keluar.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Munhurrun et al., 2010). Hal yang penting dalam pemberian pelayanan adalah karyawan yang harus bisa menampilkan citra perusahaan. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh kesan yang

buruk tentang lembaga atau organisasi, karena pelayanan oleh karyawan yang tidak memuaskan. Dari sini perusahaan harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan, karena mustahil terjadi “fokus pada pelanggan” tanpa didahului “fokus pada karyawan”.

Berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila karyawan tersebut tidak merasakan kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya, dimana kepuasan kerja dari karyawan itu telah menurun terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Berpindah kerja bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian. Apabila karyawan yang keluar tadi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan perlu menganalisa lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Sehingga tingkat berpindah kerja suatu perusahaan dapat ditekan seminimal mungkin agar biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk perekrutan bisa diminimalkan.

Salah satu variabel yang banyak diteliti dalam hubungannya dengan niat keluar adalah variabel kepuasan kerja. Menurut Spector, 1997 dalam Saeed, *et al* (2014) ada hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Menurut Brayfield dan Crockett, 1955; Vroom, 1964 dalam Saeed, *et al* (2014) kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan keinginan untuk keluar. Salah satu hal yang mengakibatkan timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran disfungsi. Proses pemikiran disfungsi ini disebabkan karena ada perasaan tidak puas terhadap perusahaan yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Pada umumnya karakteristik yang berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar,

selain kepuasan kerja adalah kinerja karyawan. Dalam beberapa kasus tertentu, berpindah kerja memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat berpindah kerja tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar disbanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. Perusahaan seharusnya mampu mengontrol tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan dari peningkatan kinerja.

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri hendaknya disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan dapat mempersiapkan karyawan baru yang menggantikan karyawan yang keluar. Beberapa alasan karyawan yang memiliki keinginan yang berdampak pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti faktor manajemen yang kurang baik dan ketidakpuasan akan lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri. Tingkat kepuasan kerja, kinerja karyawan adalah beberapa faktor yang sangat mempengaruhi tingkat perputaran pada perusahaan. Adapun juga faktor external seperti tawaran yang lebih memuaskan dari pihak yang memicu karyawan untuk berpindah.

Saat ini masalah tingginya tingkat keinginan untuk keluar telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Yang berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun, dimana perusahaan diharuskan untuk mencari ganti karyawan yang keluar, sehingga perusahaan membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru.

Seperti yang terjadi pada PT. Victory International Futures, yaitu PT. Victory International Futures merupakan perusahaan yang bergerak di bidang investasi berjangka, yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman 101-103, Intiland Tower Lt.12, Surabaya 60271, Indonesia, tlp 031 – 5470509 dan fax 031 – 5358426. Mengacu pada wawancara informal dengan manager personalia PT. Victory International Futures, keinginan untuk keluar yang tinggi dianggap sebagai salah satu fenomena yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan tingkat perputaran yang tinggi menimbulkan berbagai biaya dan kerugian dari segi biaya maupun waktu pelatihan yang sia-sia akibat dari keinginan untuk keluar dan akibatnya harus melakukan perekrutan dan pelatihan kembali, yang berakibat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Kondisi ini memberikan dampak negatif bagi perkembangan perusahaan maupun proses berjalannya perusahaan.

Fenomena tersebut dapat berdampak negatif terhadap kegiatan operasional dan produktivitas perusahaan apabila tidak ditindaklanjuti secara cepat dan tepat. Perusahaan ini diketahui memiliki tingkat berpindah kerja yang tinggi. Perusahaan ini setiap bulannya harus mencari calon karyawan yang akan direkrut, dan membutuhkan *trainer* untuk melatih karyawan baru. Keinginan untuk keluar pada PT. Victory International Futures dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu tingkat kepuasan karyawan dan tingkat kinerja karyawan. Tingkat berpindah kerja PT. Victory International Futures ini berdampak pada ketidakstabilan kinerja karyawan. Ketidakstabilan tersebut disebabkan karena rendahnya tingkat kehadiran pada karyawan sehingga menghambat produktivitas perusahaan. Selain itu juga adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir. Selain itu juga kualitas kinerja karyawan di PT. Victory International Futures menurun kurang memenuhi target perusahaan, setiap bulannya target yang diperoleh

karyawan semakin menurun. Dan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Victory International Futures merasa bahwa kurang puas dengan perusahaan dalam hal kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan merasa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan selalu berubah-ubah seperti, kompensasi yang berubah-ubah, yang tidak sesuai dengan perjanjian awal pada saat awal karyawan berkerja. Dan juga kebijakan yang selalu berubah setiap bulannya, dan juga suasana kantor yang berisik dan sarana dan prasarana kantor yang kurang mendukung untuk bekerja. Sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan yang berdampak pada tingkat perputaran. Hal tersebut menjadi faktor yang merugikan perusahaan. Dengan terjadinya hal tersebut membuat kinerja karyawan di PT. Victory International Futures mengalami penurunan kualitas kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, analisis perputaran hendaknya dapat membantu perusahaan dan manager perusahaan agar bisa mengatasi masalah niat untuk keluar terhadap karyawan sehingga sumber daya manusia bisa diperoleh sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang: “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KINERJA TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR PADA KARYAWAN PT.VICTORY INTERNATIONAL FUTURES Lt.12 SURABAYA.”

1.2. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan PT. Victory International Futures Lt.12 Surabaya?

2. Apakah kinerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan PT. Victory International Futures Lt.12 Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan PT. Victory International Future Lt.12 Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kinerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan PT. Victory International Future Lt.12 Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
 - a. Memberikan masukan kepada manajemen personalia (*human resources manager*) dalam merumuskan berbagai kebijakan mengenai karyawan, khususnya untuk menekan tingkat perputaran karyawan pada perusahaan atau organisasi lainnya.
 - b. Memberikan wacana mengenai tenaga kerja khususnya kepada perusahaan pialang berjangka yang akan merekrut karyawan sehingga bisa mempersiapkan berbagai kebijakan untuk tenaga kerja yang akan direkrut.
2. Manfaat akademis
 - a. Menjadi referensi kepada peneliti lanjutan yang mengambil tema yang serupa untuk waktu yang akan datang.

- b. Memberikan tambahan perbendaharaan kepustakaan di lingkungan universitas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kinerja terhadap niat untuk keluar.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dari skripsi ini disusun dalam lima bab dengan deskripsi sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan: penelitian terdahulu, landasan teori mengenai niat keluar, kepuasan kerja dan kinerja, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian, pengujian data, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dari hasil penelitian dan saran untuk perbaikan.