

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya aspek perilaku-perilaku kerja karyawan dalam menetapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi subjek penelitian dan perdebatan yang menarik minat para peneliti dan akademisi. Konstruk perilaku kerja karyawan yang banyak mendapat perhatian para peneliti adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja serta keinginan berpindah (*turnover intention*), dalam Sangroengrob dan Techachaicherdchoo (2008).

Memahami hal-hal yang menjadi pendorong timbulnya keinginan berpindah dan bagaimana cara mengendalikannya, menghasilkan perdebatan panjang dari perspektif teoritis. Sementara pada perspektif praktis, keterampilan dan keahlian serta kebijakan-kebijakan yang dapat diterapkan untuk menekan keinginan berpindah di kalangan karyawan menjadi sangat dibutuhkan. Kemampuan para praktisi dalam hal mengendalikan perilaku keinginan berpindah di perusahaannya, berimplikasi sangat kuat terhadap kemampuan perusahaan tersebut untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian, dan dapat menghemat biaya praktik-praktik manajemen SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan kembali, pelatihan, pengembangan dan lain sebagainya.

Berdasarkan deskripsi diatas diperlukan sebuah penelitian tentang pola hubungan variabel-variabel laten yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam persamaan model struktural, kontribusi masing-masing indikator dalam membentuk konstruk laten juga diteliti.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini juga mendasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya. Brough *et al.* (2004) dalam Istikomah (2006), menyatakan bahwa variabel organisasi dan *social support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*. Menurut Pareke (2003:61), kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang secara simultan (bersamaan) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *turnover intention* pada karyawan serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan SEM pernah dilakukan oleh Tjendra *et. al* (2009) dalam Tjendra dan Hartiningsih (2009), menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover Intention* auditor, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penggunaan SEM sebagai alat untuk menganalisis, didasarkan pada keunggulan SEM sebagai alat analisis statistik yang paling sesuai untuk menjelaskan fenomena-fenomena sosial pada umumnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan

pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip servis saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, sebagai alat vital bagi manajemen jika ingin mencapai *performance* yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Budaya organisasi sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan mereka bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, bahwa budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap suksesnya suatu bisnis.

PT. INDOSPRING dalam menghadapi makin ketatnya persaingan dengan kompetitornya, diperlukan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas output produksi guna memenangkan keunggulan bersaing.

Kinerja karyawan merupakan produktivitas yang dihasilkan oleh individu sebagai kontribusi terhadap organisasi yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Burton (2002) dalam Kartiningsih (2007), juga menyatakan bahwa produktivitas berhubungan dengan berbagai

macam item hasil seperti: output, tujuan, pertemuan, jumlah jam kerja dan item lainnya yang berhubungan dengan output. Burton (2002) dalam Kartiningsih (2007), juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Darwito (2008) dalam Widyaningrum (2012), penelitiannya menggunakan ukuran komitmen organisasi melalui gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak positif pada komitmen organisasional. Dengan gaya kepemimpinan yang kuat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Darwito (2008) dalam Widyaningrum (2012), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya, Hasibuan (1996) dalam Tobing (2009).

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa mereka adalah asset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan).

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Menurut Robbins (2003;167), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain, Toly (2001) dalam Tobing (2009).

Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang selalu dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, Suwandi dan Indriantoro (1999) dalam Andini (2006).

Penelitian topik serupa pernah dilakukan oleh Sangroengrob dan Techachaicherdchoo pada perusahaan *outsourcing* di Thailand tahun

2008. Penelitian tersebut menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kinerja dan *turnover intention*.

Peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. INDOSPRING di Kota Gresik”, karena ingin mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional, kinerja dan *turnover intention* serta apakah komitmen organisasional dan kinerja mempengaruhi *turnover inteniton*.

Peneliti memilih menggunakan variabel kepuasan kerja, karena variabel tersebut merupakan sangat berarti bagi organisasi dalam mencapai tujuannya untuk pertimbangan atau pengukuran mengetahui komitmen, kinerja sejakilgus *turnover intention* pada karyawan. Dipilihnya perusahaan PT. INDOSPRING karena perusahaan tersebut mengalami peningkatan dari peningkatan dalam hal memproduksi produk sampai saat ini. Memilih objek karyawan karena karyawan merupakan penggerak atau aset yang dimiliki perusahaan apakah *turnover intention* dari karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja yang sebagai variabel mediasi. Dalam sumber daya manusia, perusahaan akan meningkatkan dan mempertahankan komitmen dan kinerja dengan memantau kepuasan kerja dari setiap karyawan sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. INDOSPRING?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT. INDOSPRING?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT, INDOSPRING?
4. Apakah Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING?
5. Apakah Kinerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. INDOSPRING.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. INDOSPRING.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING.
4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING.
5. Pengaruh Kinerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. INDOSPRING.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* bagi karyawan.

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi PT. INDOSPRING untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* serta mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kinerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. INDOSPRING, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.