

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dalam bidang teknologi maupun ilmu pengetahuan di Indonesia kini menjadi perhatian semua orang. Dengan adanya globalisasi maka dengan keadaan yang ada, karyawan didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan (Virdiansyah, 2014:1). Dalam mengelola sumber daya manusia karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena setiap sumber daya manusia memiliki konsep yang bermacam-macam dan juga dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Oleh sebab itu, sebuah organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan yang terlibat didalamnya agar berkontribusi secara maksimal.

Dalam setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam mengelola karyawan yang potensial agar karyawan tersebut tetap bekerja di organisasi maupun perusahaan, dan dapat berkontribusi secara maksimal bagi organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Hal yang melatar belakangi penelitian ini agar pembaca dapat membandingkan pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap naik turunnya tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terjadi di dalam bagian pemasaran dari tahun ke tahun pada Dealer Mobil di Kota Surabaya.

Karyawan bagian pemasaran merupakan aset utama bagi Dealer Mobil di Kota Surabaya.

Turnover (Perputaran) atau tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2004;125). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011 dalam Purta dan Wibawa, 2015). Di sisi lain, peningkatan turnover pada suatu organisasi maupun perusahaan akan berdampak negatif bagi nama baik perusahaan itu sendiri, karena dianggap organisasi maupun perusahaan kurang mampu dalam memperhatikan kebutuhan para karyawan khususnya apabila karyawan yang keluar itu adalah karyawan yang potensial.

Fenomena *turnover* karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan peningkatan paling tajam pada tahun 2014. Menurut hasil survei Hay Group

peningkatan *turnover* ini disebabkan oleh kembali bertumbuhnya perekonomian dunia. Studi yang dilakukan Hay Group bekerjasama dengan *Centre for Economics and Business Research (Cebr)* beberapa waktu yang lalu ini menemukan meningkatnya lowongan pekerjaan seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Jumlah karyawan yang akan berhenti pada tahun 2014 diperkirakan mencapai 161,7 juta, meningkat 12,9 persen dibanding 2012. Tren ini akan terus meningkat. Rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun ke depan diprediksikan akan meningkat dari 20,6 menjadi 23,4 persen, dan jumlah karyawan resign di seluruh dunia pada tahun 2018 akan mencapai 192 juta. Peningkatan *turnover* ini akan dirasakan terlebih dahulu oleh negara-negara yang sedang berkembang, yang dimulai pada tahun ini, sementara bagi negara-negara maju hal ini akan mulai memuncak pada tahun 2014, ketika kondisi perekonomian membaik.

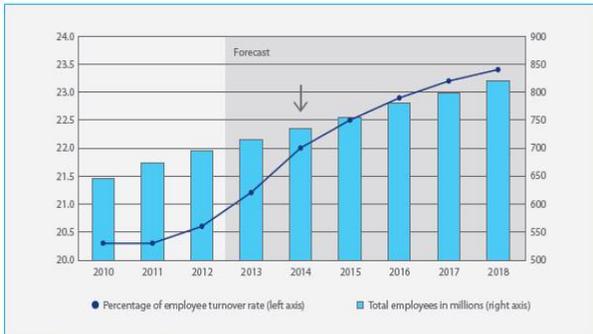


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cabr analysis

Gambar 1.1 Grafik *Turnover* dan Jumlah Karyawan Global

Sumber: (Hay Group, 2013)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009 dalam Puspitawati dan Riana, 2014). Hal ini dapat dilihat dimana karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan tidak hanya melakukan pekerjaan tersebut, melainkan berkaitan juga dengan aspek lain seperti berinteraksi dengan sesama karyawan, atasan, dalam mengikuti peraturan dalam lingkungan kerja tertentu yang tidak memadai atau seringkali membuat tidak merasa nyaman dalam bekerja. Apabila karyawan tersebut tidak merasa nyaman maka kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan dapat terjadi.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi

bagian dari organisasi tersebut (Sophia, 2008 dalam Puspitawati dan Riana, 2014). Hal ini membuat organisasi atau perusahaan perlu memenuhi semua yang menjadi hak karyawan, setelah karyawan menjalankan kewajibannya dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan sebaiknya tidak dituntut berlebihan oleh pihak organisasi maupun perusahaan yang dapat mengakibatkan adanya ketidak nyamanan dalam bekerja. Adanya permasalahan tersebut dapat mengakibatkan kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan, dikarenakan timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi maupun perusahaan tersebut.

Dealer Mobil di Kota Surabaya dalam proses pengembangannya menciptakan dan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya masing - masing untuk menangani kepuasan para karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil, sehingga mampu memberikan benefit dan kontribusi yang baik bagi perkembangan perusahaan tersebut. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada perusahaan tersebut karena mereka harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan melatih karyawan yang baru oleh karena itu biasanya perusahaan atau setiap organisasi menghindari tingkat *turnover intention* yang tinggi terutama yang diinginkan oleh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini yakni:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasional mempengaruhi *turnover intention* karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan yakni:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya.
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasional karyawan terhadap *turnover intention* karyawan bagian pemasaran Dealer Mobil di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka manfaat dari penelitian adalah:

1. Manfaat Akademis
Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan empirik dan manfaat secara akademis mengenai manajemen sumber daya

manusia terutama terkait dengan menekan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran, mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran dalam organisasi maupun perusahaan Dealer Mobil di Kota Surabaya sehingga mampu menekan *turnover intention* karyawan.

1.5 Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran tentang isi skripsi ini akan dijelaskan dalam sistematika sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab 2: Tinjauan Kepustakaan

Bagian ini berisi variabel penelitian terdahulu dan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian meliputi: kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intentions*, model analisis, dan hipotesis

Bab 3 : Metode Penelitian

Bagian ini terdiri dari jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, jenis data dan sumber data, pengukuran data penelitian, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel serta teknik analisis data.

Bab 4 : Analisis Pembahasan

Bagian ini terdiri atas gambaran umum perusahaan, deskripsi data dan pembahasan.

Bab 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi yang berisi simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi.