

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Untuk menjelaskan mengenai hubungan antara dukungan organisasional, komitmen organisasional, dan *turnover intentions* diawali dari terjalinnya hubungan antara pekerja dan pengusaha karena kualitas hubungan tersebut menentukan tingkat turnover karyawan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha, dikenal dengan istilah hubungan industrial. Secara sederhana, Suwanto (2000) dalam Sulaksono, et al., (2002:8) menyatakan bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan pengusaha dan pekerja sebenarnya juga sudah ditetapkan ketika dilakukan rekrutmen karyawan.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan harmonis, namun juga mengalami dinamika. Hubungan industrial sebenarnya mengisyaratkan adanya hubungan untuk bisa saling mengerti antara pekerja dan pengusaha. Pekerja sudah selayaknya mampu memahami berbagai masalah yang dihadapi oleh pengusaha sehingga pekerja tidak selalu menuntut di luar kemampuan perusahaan. Demikian halnya dengan pengusaha juga selayaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan karena karyawan telah bekerja demi kemajuan perusahaan. Ketidaksepehaman hubungan antara buruh dan pengusaha menyebabkan berbagai aksi yang merugikan perusahaan maupun buruh, diantaranya adalah berbagai aksi demonstrasi buruh.

Banyaknya berbagai aksi demonstrasi yang dilakukan oleh buruh merupakan bukti bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selalu harmonis. Setidaknya terdapat berbagai aksi demonstrasi buruh di Surabaya selama Tahun 2012 sebagaimana Tabel 1.1.

Tabel 1.1.

Berbagai Aksi Demonstrasi Buruh Tahun 2012

Tanggal	Identitas Buruh	Tuntutan Buruh
12 Juli 2012	Gabungan Buruh Surabaya, Sidoarjo, Pasuruan, Mojoketo dan Gresik	Penolakan outsourcing
01 Mei 2012	Gabungan Buruh Jatim	Tuntutan kesejahteraan buruh
20 Juni 2012	Buruh pabrik PT UBM Biscuit	Tuntutan pembayaran pesangon dan memperkerjakan kembali 106 buruh yang di-PHK sepihak
12 Juni 2012	Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)	Tuntutan penghapusan outsourcing
10 Juli 2012	Buruh PT Dharma Anugerah Indah	Tuntutan tunjangan hari raya, menghapus sistem kerja <i>outsourcing</i> , serta memberi jaminan kesehatan

Sumber: Inilah Agenda Demo May Day di Surabaya (2012)

Beragam tuntutan buruh dikemukakan pada setiap aksi demonstrasi, namun dari keseluruhan tuntutan tersebut pada dasarnya berhubungan dengan tingkat kesejahteraan buruh. Berbagai aksi buruh merupakan gambaran dari ketidakpuasan buruh atas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika buruh merasakan ketidakpuasan, selain melakukan aksi demonstrasi juga terdapat kemungkinan buruh akan keluar kerja (*turnover*) terutama ketika terdapat tawaran pekerjaan lain yang dinilai lebih menyejahterakan kehidupan buruh. Untuk menekan kemungkinan terjadinya *turnover*, maka perusahaan layak untuk memberikan dukungan

atas kehidupan buruh melalui sejumlah kebijakan yang dinilai mampu menyejahterakan kehidupan buruh.

Permasalahan *turnover* sering menjadi permasalahan bagi setiap perusahaan. Tidak terkecuali dengan CV Asean Teknik Rubber yang berlokasi di Jalan Ketintang Baru Selatan IV / 72 Surabaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan pabrikan dengan produksi oil seal, sparepart mesin dengan banyak ragamnya. Karyawan pada perusahaan ini adalah karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tidak semua orang memiliki kapabilitas menjadi karyawan pada CV Asean Teknik Rubber, sehingga untuk mendapatkan beberapa karyawan pada perusahaan ini sering kali dilakukan rekrutmen lebih dari satu kali karena tidak terpenuhinya kualifikasi kemampuan karyawan. Untuk itu, setiap terjadi pengunduran diri karyawan dari pekerjaan menyebabkan perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan baru dan berarti menghambat operasional perusahaan. Namun berdasarkan data selama tahun 2012, telah terjadi rekrutmen karyawan sebanyak 6 kali yang terjadi dalam 6 bulan karena terdapat karyawan yang keluar kerja, sebagaimana Tabel 1.2.

Tabel 1.2.

Turnover Karyawan Tahun Desember 2011 – Juni 2012.

No	Bulan	Jumlah karyawan	Bagian
1	Desember 2011	4	Pemasaran
2	Januari 2012	3	Pemasaran (3) Teknik (1)
3	Februari 2012	2	Pemasaran
4	Maret 2012	4	Pemasaran (3) Teknik (1)
5	April 2012	2	Pemasaran
6	Mei 2012	0	0

No	Bulan	Jumlah karyawan	Bagian
7	Juni 2012	3	Teknik (2) Pemasaran 1
	Jumlah	18	

Sumber: CV Asean Tehnik Rubber

Tabel 1.2. menunjukkan bahwa selama bulan Desember 2011 s/d Juni 2012 terdapat 18 karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan (*turnover*) sehingga mengharuskan perusahaan melakukan rekrutmen kembali untuk menggantikan karyawan yang keluar dari pekerjaan. Banyaknya karyawan yang keluar kerja menghambat laju operasional secara keseluruhan karena tenaga kerja berkurang. Selain itu, pengunduran diri karyawan juga berarti biaya bagi perusahaan karena rekrutmen karyawan membutuhkan biaya. Permasalahan *turnover* ini sebenarnya merupakan permasalahan serius yang dihadapi oleh perusahaan ini dan harus secepatnya mendapatkan penanganan yang memadai.

Untuk bisa memberikan penanganan yang baik atas fenomena *turnover* karyawan, maka harus bisa diidentifikasi berbagai faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*. Secara teori, Tumwesigye (2010:942) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh dukungan organisasi (*perceived organization support*) dan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional karyawan ternyata juga mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention*.

Untuk menilai tinggi rendahnya dukungan organisasi tergantung pada penilaian karyawan terhadap berbagai fasilitas yang didapatkan karyawan selama bekerja. Demikian halnya dengan kondisi di CV Asean Tehnik Rubber, perusahaan ini sebenarnya juga telah memberikan dukungan organisasional kepada karyawan sebagaimana Tabel 1.3. Namun evaluasi

atas tinggi rendahnya terhadap dukungan organisasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan juga tergantung pada penilaian subyektif karyawan.

Tabel 1.3.

Dukungan Organisasi Untuk Buruh CV Asean Tehnik Rubber.

No	Bulan	Deskripsi
1	THR	Tunjangan hari raya: Idul fitri dan Natal
2	Natura	Tunjangan kebutuhan pokok setiap bulan
3	Transport	Pemberian uang transportasi setiap hari
4	Tunjangan makan	Tunjangan makan: pagi, siang, malam
5	Tunjangan lembur	Pemberian upah setiap jam kerja lembur
6	Tunjangan Kesehatan	Penggantian biaya dokter

Sumber: CV Asean Tehnik Rubber

Meskipun kebijakan dukungan organisasi pada CV Asean Tehnik Rubber telah diberlakukan, namun setiap karyawan memiliki tuntutan yang berbeda atas dukungan organisasi yang telah diberikan perusahaan. Terdapat sejumlah karyawan yang merasa puas atas dukungan organisasi tersebut tetapi juga tidak menutup kemungkinan terdapat kelompok karyawan lainnya yang merasa tidak puas.

Secara umum, kepuasan atas dukungan organisasi selain menekan *turnover intention* karyawan juga mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini sebagaimana pernyataan Eisenberger et al., (1986) dalam Tumwesigye (2010:943) bahwa dukungan organisasi merupakan penentu dari tinggi rendahnya komitmen organisasional. Untuk itu, seberapa tinggi dukungan organisasi menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan, mereka terdorong untuk memiliki kesetiaan lebih tinggi terhadap perusahaan. Demikian halnya dengan penelitian Tumwesigye

(2010:946) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan organisasi dan *turnover intention*. Maksudnya bahwa semakin tinggi penilaian atas dukungan organisasi maka semakin rendah *turnover intention* dan demikian pula sebaliknya yaitu bahwa semakin rendah penilaian terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*.

Selain itu, juga terdapat penelitian-penelitian lain yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan *turnover intention*, seperti halnya penelitian Dunham et al., (1994) dalam Sangroengrob dan Techachaicherdchoo (2010:3) yang mendapatkan temuan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan kuat dengan *turnover*, sehingga tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi menentukan tinggi rendahnya *turnover intention*.

1.2. Rumusan masalah

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

- a. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV Asean Tehnik Rubber di Surabaya?
- b. Apakah dukungan organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Tehnik Rubber di Surabaya?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Tehnik Rubber di Surabaya?
- d. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Tehnik Rubber di Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah yang diajukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan pada CV Asean Teknik Rubber di Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Teknik Rubber di Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Teknik Rubber di Surabaya.
- d. Untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intentions* karyawan pada CV Asean Teknik Rubber di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Memberikan tambahan pengetahuan empiric mengenai manajemen sumber daya manusia terutama terkait dengan menekan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan untuk evalausi kebijakan dukungan organisasi manajemen CV Asean Teknik Rubber 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: dukungan organisasi, komitmen organisasional, dan *turnover intentions*, hipotesis dan model analisis.

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 perbaikan organisasional dan pengembangan penelitian selanjutnya.