

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, teknologi informasi dan komunikasi telah memacu perubahan hubungan antara bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi baik ancaman ataupun berupa peluang. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam organisasi, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada karyawan ataupun pelanggan.

Kondisi tersebut menuntut organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Organisasi saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai motivasi tinggi, berarti perusahaan telah mempunyai asset yang mahal, yang sulit dinilai dengan uang.

Jumlah tenaga kerja di Indonesia yang berlebih membuat perusahaan memiliki posisi tawar yang tinggi, sehingga karyawan dianggap sebagai alat produksi. Perusahaan semacam ini, kurang menganggap penting akan arti komitmen, kepuasan kerja atau kualitas kerja, karena pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan mereka untuk mengganti karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru. Walaupun sebenarnya biaya penggantian karyawan baru lebih mahal jika dibandingkan dengan biaya mempertahankan yang sudah ada.

Perusahaan selalu menghendaki biaya produksi yang rendah dan kualitas karyawan yang baik, untuk itu perusahaan harus dapat menekan keinginan berpindah karyawan dari perusahaan. Karena keinginan berpindah yang tinggi dapat menyebabkan produktifitas kerja menurun, suasana kerja yang tidak kondusif, tingkat absensi yang tinggi sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Namun masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya menekan keinginan berpindah karyawan.

Tingginya keinginan berpindah karyawan pada perusahaan akan mengakibatkan timbulnya kerugian terhadap perusahaan, antara lain akan menimbulkan tambahan biaya perekrutan karyawan baru, kerugian atas investasi yang telah dikeluarkan dalam rangka pelatihan karyawan baru. Jadi masalah tingginya keinginan berpindah telah menjadi isu manajemen sepanjang waktu.

Banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan, seperti : fasilitas kerja yang tidak memadai, kepuasan kerja, perubahan organisasi, konflik peran dan ambiguitas peran yang dialami karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor-faktor tersebut.

Hal pertama yang mempengaruhi keinginan berpindah adalah fasilitas kerja yang diberikan perusahaan tidak memadai. Fasilitas kerja dari perusahaan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan sebagai penunjang berjalannya kegiatan pada sebuah perusahaan. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki fasilitas yang menunjang maka akan berdampak pada setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya menjadi lebih lambat. Hal ini membuat karyawan menjadi malas sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Dan pada akhirnya membuat karyawan memiliki keinginan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

Faktor lain yang dapat menyebabkan keinginan berpindah adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja disini meliputi gaji, kondisi pekerjaan, lingkungan kerja dan kesempatan untuk lebih berkembang yang ada pada perusahaan. Seorang karyawan yang merasa bahwa perusahaan telah memenuhi semua kebutuhannya maka karyawan itu akan merasa puas bekerja pada perusahaan itu dan hal tersebut akan membuat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. Sebaliknya jika karyawan tersebut merasa bahwa perusahaan tidak mencukupi kebutuhannya

maka hal tersebut akan menimbulkan keinginan berpindah dari perusahaan pada karyawan.

Keinginan berpindah juga dipengaruhi oleh perubahan organisasi. Perubahan organisasi merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga karena perubahan organisasi dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Perubahan organisasi diantaranya dapat berupa bergabung dengan perusahaan lain (*merger*), perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen. Perubahan organisasi memberikan sesuatu yang baru yang belum pernah didapatkan karyawan sebelumnya. Hal ini membuat karyawan memulai untuk mempelajari sesuatu yang baru dalam organisasi. Namun dalam kenyataannya, beberapa karyawan sulit beradaptasi dengan perubahan organisasi sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan adalah konflik peran yang dialami oleh karyawan. Seseorang dalam kehidupannya selain berperan sebagai karyawan juga mempunyai peranan lain dalam hidupnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan perlu memahami dengan jelas apa peranan mereka baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam dirinya dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan demikian akan menurunkan keinginan berpindah karyawan.

Kejelasan peran karyawan di dalam perusahaan, membuat karyawan merasa dihargai perannya di tempatnya bekerja. Sedangkan ketidakjelasan

peran menggambarkan pada kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal yang dialami tersebut memberi dampak bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan membuat kinerja mereka menjadi turun. Hal ini juga yang membuat karyawan tidak bertahan lama di tempatnya bekerja. Dan keinginan berpindah akan menjadi dampak yang harus dihadapi oleh perusahaan.

Keinginan berpindah menjadi pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. Keinginan berpindah merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri apabila karyawan yang keluar memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu hal ini dapat menambah biaya untuk perekrutan dan penempatan kembali. Seperti diketahui biaya untuk mencari seorang karyawan lebih tinggi dibandingkan mempertahankan karyawan yang sudah ada. Untuk itu perusahaan harus berusaha menekan keinginan berpindah pada karyawan dengan mencari ada sebabnya seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang dapat menyebabkan seorang karyawan mempunyai keinginan untuk keluar.

PT. Ruslam Cempaka Putih Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan produk-produk yang dihasilkan seperti unit kesehatan sekolah, klinik-klinik kecil, pengadaan perlengkapan rumah sakit dan lainnya. Selain itu PT. Ruslam Cempaka Putih Jaya juga memiliki hubungan kerjasama dengan rumah sakit besar di Jakarta.

Dengan begitu akan menambah beban pekerjaan yang dimiliki karyawan karena selain harus melayani permintaan untuk klinik-klinik dan unit kesehatan sekolah juga harus mendistribusikan ke rumah sakit yang telah bekerjasama.

Dengan pekerjaan yang begitu banyak karyawan PT. Ruslam Cempaka Putih Jaya dituntut harus dapat bekerja secara maksimal. Dengan beban pekerjaan banyak tersebut sering terjadi ketidakcocokan harapan yang didapat karyawan dengan harapan yang ada pada perusahaan. Selain itu, tidak setiap hari atasan berada di perusahaan karena selain menjabat menjadi direktur juga menjabat menjadi dokter di rumah sakit. Hal ini, tentunya menjadi penghambat dalam pemberian perintah pekerjaan kepada karyawannya karena pemberian perintah secara tidak langsung akan mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan informasi dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dan akan merugikan satu sama lain baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan. Hal tersebut juga dapat memicu keinginan berpindah pada karyawan dari perusahaan.

Alasan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian pada karyawan di PT. Ruslam Cempaka Putih Jaya secara lebih mendalam. Diharapkan akan dapat diketahui sampai sejauh mana konflik peran dan ambiguitas peran memberikan pengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mendapatkan identifikasi masalah terhadap penelitian yang akan dilakukan, yakni:

1. Fasilitas kerja yang tidak memadai
2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
3. Rendahnya penyesuaian terhadap perubahan organisasi
4. Tingginya konflik peran pada karyawan
5. Tingginya ambiguitas peran pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi, peneliti membatasi penelitian ini pada masalah, "Pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap keinginan berpindah.
2. Apakah terdapat pengaruh antara ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah.
3. Apakah terdapat pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan berpindah.

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Peneliti, dengan dilakukan penelitian ini dapat memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan konflik peran, ambiguitas peran dan keinginan berpindah.
2. Perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi untuk ditindaklanjuti sebagai evaluasi atau masukan dalam menyikapi masalah keinginan berpindah pada karyawan.
3. Universitas Negeri Jakarta, sebagai bahan acuan dan pengetahuan bagi aktivitas akademika, masyarakat umum atau pengunjung serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan perpustakaan.
4. Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan penambahan informasi yang berhubungan dengan manajemen.