

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Penelitian mengenai tingkat perpindahan kerja sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang berkembang dan berlanjut.

Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Banyak alasan yang melatarbelakangi job hunter untuk berpindah-pindah perusahaan, akan tetapi seakan-akan ada kesamaan persepsi yang dianut oleh para kalangan profesional muda sekarang, yaitu “apabila perusahaan bisa memecat kita sewaktu-waktu, maka bolehlah kita juga meninggalkan perusahaan kapan saja”.

Hal yang mendasari karyawan untuk berpindah-pindah perusahaan pada awalnya adalah karena terjadinya ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan tersebut. Setelah tenaga kerja menjadi tidak puas, terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian

karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Dampak negatif Perpindahan kerja adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (replaceability) individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Ada beberapa hal yang diderita dan ditanggung oleh perusahaan akibat tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Secara langsung yang diderita perusahaan akibat tingginya tingkat perpindahan karyawan ini antara lain berupa waktu yang terbuang untuk rekrutmen, seleksi, dan training bagi pegawai atau karyawan baru. Sedangkan hal-hal yang ditanggung oleh perusahaan antara lain, peningkatan beban kerja pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan pejabatnya, munculnya goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja karyawan secara keseluruhan, dan juga citra perusahaan yang buruk akibat publisitas *negatif high turnover rate* tersebut.

Beberapa kerugian lain yang dapat muncul antara lain tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen terhadap kemampuan karyawan yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Sebagai negara yang mencetak prestasi pertumbuhan ekonomi gemilang yang berdampak pada peningkatan perekonomian negara, Indonesia tidak bisa lepas dari fenomena ini. Meskipun belum ada statistika resmi, ditaksir bahwa annual turnover rate pekerja di Inonesia melampaui 10 %. Pada kenyataannya di perusahaan, perpindahan kerja yang meningkat tersebut telah menurunkan perolehan laba mereka, dan mempengaruhi efisiensi bisnis secara keseluruhan.

Keinginan berpindah karyawan bisa diprediksi melalui tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut, apabila tingkat tingkat ketidakhadiran seorang karyawan tinggi akan terjadi kemungkinan bahwa karyawan tersebut juga memiliki keinginan berpindah yang tinggi, oleh karena itu kedisiplinan karyawan pad asuatu perusahaan harus sangat diperhatikan.

Salah satu contohnya yaitu PT. Gama Cipta Jakarta, perusahaan ini merupakan perusahaan percetakan swasta nasional yang sebagian besar produknya merupakan buku pelajaran. Dalam upaya memenuhi keinginan dan kepuasan pelanggan, PT. Gama Cipta selalu berupaya menjaga mutu produknya. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dibutuhkan peran serta seluruh karyawan. Perusahaan menginginkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat sehingga tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan akan menurun.

Menghadapi persaingan bisnis sekarang ini perusahaan harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi

MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Tingkat ketidakhadiran tinggi akan menimbulkan permasalahan pada perusahaan, sehingga akan berdampak pada tingkat *turnover intention*, setelah melakukan pengamatan lapangan ternyata salah satu faktor dari karyawan tidak hadir yaitu keinginan karyawan berpindah ke organisasi lain.

Timbulnya keinginan untuk pindah kerja karyawan memang merupakan masalah yang klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Persaingan dan konflik diantara karyawan, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas, ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri, serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya turnover atau keinginan pindah.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa 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.

Keinginan berpindah pekerjaan berkaitan dengan situasi atau lingkungan kerja yang terbentuk, pada dasarnya lingkungan kerja dibentuk dari seluruh komponen yang terdapat pada sebuah instansi.

Persaingan dan konflik sering terjadi diantara para karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dapat terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar

belakang yang heterogen, sikap persaingan yang sensitif, perbedaan pendapat dan salah paham.

Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan di motivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial.

Persaingan yang sehat akan memotivasi moral kerja dan produktivitas kerja. Namun tidak semua karyawan memiliki jiwa persaingan yang sehat. Persaingan tidak sehat akan menimbulkan konflik di antara karyawan. Apabila terjadi konflik di antara karyawan tentunya hal ini akan mewujudkan perilaku negatif di antara karyawan bahkan lebih lanjut lagi hal ini akan menimbulkan keinginan berpindah kerja .

Ketidakpuasan atas gaji merupakan hal yang biasa, semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji yang diperoleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, hal ini akan membawa dampak positif dimana akan terjadi penurunan keinginan untuk berpindah kerja karyawan. Namun sebaliknya semakin rendahnya tingkat kepuasan atas gaji yang diperoleh karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja lain yang memiliki gaji yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja. Lingkungan kerja yang baik menunjuk pada hubungan yang harmonis di antara karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat mengakibatkan

karyawan bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan organisasinya. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya tidak akan memiliki semangat kerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini tentu saja akan mengakibatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Jam kerja yang melampaui batas akan menyebabkan karyawan pada sebuah organisasi merasakan kepenatan yang tinggi, serta mengakibatkan karyawan akan meninggalkan pekerjaan di waktu kerja atau memilih untuk tidak hadir karena organisasi tidak memiliki jam kerja yang normal. Dampak akhirnya pun akan mengakibatkan karyawan berkeinginan berpindah kerja.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya yang cenderung memunculkan praktik tingkah laku penarikan diri dari pekerjaan seperti keluar dari perusahaan atau pengunduran diri

Ketidakjelasan status dapat diartikan sebagai tidak jelasnya status kedepan karyawan pada sebuah organisasi, masalah ini biasa terjadi pada karyawan di perusahaan swasta, yang tidak memberikan kepastian status bagi karyawan mereka. Berbeda dengan karyawan BUMN yang memiliki status tetap.

Dampak negatif perpindahan kerja adalah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang meninggalkan atau keluar organisasi. Tingkat

perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasinya. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja / meninggalkan organisasi, biasanya ditandai dengan kecenderungan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

Seperti halnya yang dialami oleh PT. Gama Cipta, beberapa tahun terakhir ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan, fenomena yang terjadi pada PT. Gama Cipta menunjukkan terjadinya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kedisiplinan yang rendah ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak stabil dan semakin meningkat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Persaingan dan konflik antar karyawan
2. Rendahnya gaji karyawan
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif

4. Jam kerja yang melampaui batas
5. Rendahnya kepuasan kerja
6. Ketidak jelasan status
7. Tingginya tingkat ketidakhadiran menjadi penyebab keinginan berpindah kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang mempengaruhi keinginan berpindah (turnover intention) maka peneliti membatasi pada masalah hubungan antara Tingkat ketidakhadiran (Absenteeism) terhadap keinginan berpindah kerja (turnover intention).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara tingkat ketidakhadiran (Absenteeism) dengan Keinginan berpindah kerja (Turnover intention)”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Praktisi menambah wawasan dan pengetahuan mengenai keinginan berpindah kerja dan menerapkan teori-teori mengenai keinginan berpindah kerja yang didapat dari berbagai sumber.

2. Bagi teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan tingkat ketidakhadiran dengan keinginan berpindah kerja.