

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan asas *the right man on the right place* dapat menjadikan kelangsungan tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan kompetensi dibidangnya, diharapkan organisasi dapat menanggapi berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi.

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar dan kondisi dinamis lainnya menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak pada setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya secara maksimal. Organisasi akan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Hal ini dapat terlihat apabila sumber daya manusia tersebut mampu melaksanakan tugas sesuai dengan *job description*. Semua sumber daya manusia wajib untuk mengembangkan potensinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perhatian dibidang Sumber Daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Namun terkadang adapun dalam perusahaan, karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Hal ini menyebabkan tingkat *Turnover* (keluar masuknya) karyawan dalam perusahaan sering terjadi. Pengaruh yang ditimbulkan dari adanya *Turnover* tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam hal ini kebutuhan karyawan juga harus menjadi perhatian perusahaan. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda satu sama lain. Karena itu perusahaan berkewajiban untuk mengelola kebutuhan karyawan, baik dalam hal penyediaan fasilitas pendukung kerja, seperti terjaminnya keamanan dan keselamatan saat bekerja, serta faktor kesejahteraan

karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, dan kinerjanya pun maksimal.

Turnover Intention menunjukkan niatan atau pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan dari keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dengan terciptanya kondisi kerja yang nyaman bagi semua karyawan setidaknya dapat memperkecil keinginan untuk berpindah yang timbul pada diri karyawan. Dengan adanya perhatian ini, memberikan kesempatan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan tanpa beban. Keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: stres kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah stres kerja. Stres kerja pada umumnya tercipta akibat tekanan kerja pada karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan akibat adanya tuntutan-tuntutan yang harus ia hadapi di dalam perusahaan. Stres kerja yang berkepanjangan tersebut inilah yang akan menimbulkan respon negatif bagi psikis karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini jelas membawa kerugian kepada perusahaan, karena dapat menghambat pemikiran-pemikiran kreatif yang

dihasilkan karyawan secara optimal. Dan dengan meningkatnya stres kerja ini akan menimbulkan niat untuk berpindah atau keluar dari organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah pengembangan karir. Pengembangan karir karyawan merupakan peningkatan jenjang karir karyawan yang sudah dicapai karyawan dalam suatu perusahaan. Program pengembangan karir merupakan aspek penting yang dapat membuat karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan. Tanpa adanya program pengembangan karir dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan. Dengan program pengembangan karir yang jelas inilah karyawan akan merasa dihargai keberadaan dan kontribusinya bagi perusahaan, sehingga karyawan tidak berpikir untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

Selanjutnya faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. Komitmen organisasi dalam hal ini keterlibatan karyawan untuk memberikan usahanya untuk kepentingan perusahaan dan memelihara keanggotaan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) pada perusahaan. Komitmen yang tinggi tercipta dari rasa puas dan kebutuhan yang sudah terpenuhi dari karyawan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan selalu berusaha untuk tetap memberikan yang terbaik dari dirinya untuk kemajuan perusahaan dan membentuk persepsi dalam diri karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan pindah (*turnover intention*) ke perusahaan lainnya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Kondisi perusahaan yang dinamis dalam hal aturan perusahaan, struktur kepemimpinan dan tuntutan dari lingkungan perusahaan dapat membuat karyawan merasa gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan yang dapat menimbulkan pengaruh terhadap keberadaan serta hasil yang diterima dari perusahaan. Perusahaan yang tidak menyadari pentingnya pengendalian *job insecurity* akan menimbulkan ketidakamanan pada diri karyawan, seperti kegelisahan dan rasa terancam akan terjadi perubahan pada perusahaan dimana karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi sebelumnya, seperti status kerja, kompensasi, aturan perusahaan dan ancaman. Hal ini mengakibatkan karyawan mengambil pilihan meninggalkan perusahaan dan akibatnya *turnover intention* meningkat.

Faktor terpenting yang dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pekerjaan itu sendiri yang dilakukan, gaji, promosi, supervisor, dan rekan kerja.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan memiliki arti penting bagi suatu perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka ia akan bertahan di perusahaan itu dan akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan akan lebih

bergairah dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Dengan terpenuhinya gaji, promosi, supervisi terhadap atasan dan rekan sekerja, akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dengan begitu maka keinginan berpindah dari organisasi akan semakin rendah.

PT. Humpuss merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum, sebagai distributor induk perusahaan yang dibawahnya terdapat beberapa unit perusahaan. Sebagai perusahaan besar yang mengelola kegiatan unit perusahaan dibawahnya, PT Humpuss menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Permasalahan yang timbul adalah ketika karyawan melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Pelaksanaan pekerjaan karyawan diperusahaan menuntut pelaksanaan yang cepat dan teliti disesuaikan dengan rincian kerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan beratnya tuntutan, seperti : pelayanan prima kepada para rekan perusahaan, penyediaan informasi bagi relasi bisnis yang cepat dan sesuai keinginan, dan *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan banyak menyita tenaga dan pikiran para karyawan. Apabila hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan harapannya, kemudian beban pekerjaan yang berlebihan dan adanya tekanan dari lingkungan kerja, dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* kerja pada karyawan PT. Humpuss.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan
2. Pengembangan karyawan yang tidak berjalan baik
3. Komitmen organisasi yang rendah
4. *Job insecurity* yang tinggi pada karyawan
5. Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

2. Manfaat praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

- a. Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat dibangku kuliah.

- b. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau pemikiran yang berguna untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan di PT Humpuss Jakarta.

- c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi untuk menambah literatur pada ruang baca dan perpustakaan tentang kepuasan kerja dan keinginan berpindah (*turnover intention*).

- d. Pembaca

Sebagai sumber tambahan informasi dalam meningkatkan wawasan tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah

(*turnover intention*), serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.