

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/ posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Seorang karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi, maka akan lebih dimungkinkan untuk menerima perubahan daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Peneliti tertarik melakukan studi yang membagi konstruk komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi (afektif, *continuance*, dan normatif). Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover dari banyaknya peneliti menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif komitmen afektif dan komitmen normatif terhadap intensi turnover, tetapi komitmen *continuance* tidak signifikan mempengaruhi intensi *turnover*.

Dengan temuan yang berbeda dari hasil penelitian di atas, maka hal tersebut menunjukkan bahwa setiap dimensi komitmen organisasional memberikan pengaruh yang berbeda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi baru dan memperkaya teori tentang pengaruh setiap dimensi komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, berdasarkan beberapa studi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasional seorang individual akan mengurangi tingkat intensi turnover. Lebih khusus, peningkatan komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif akan menekan tingkat intensi turnover

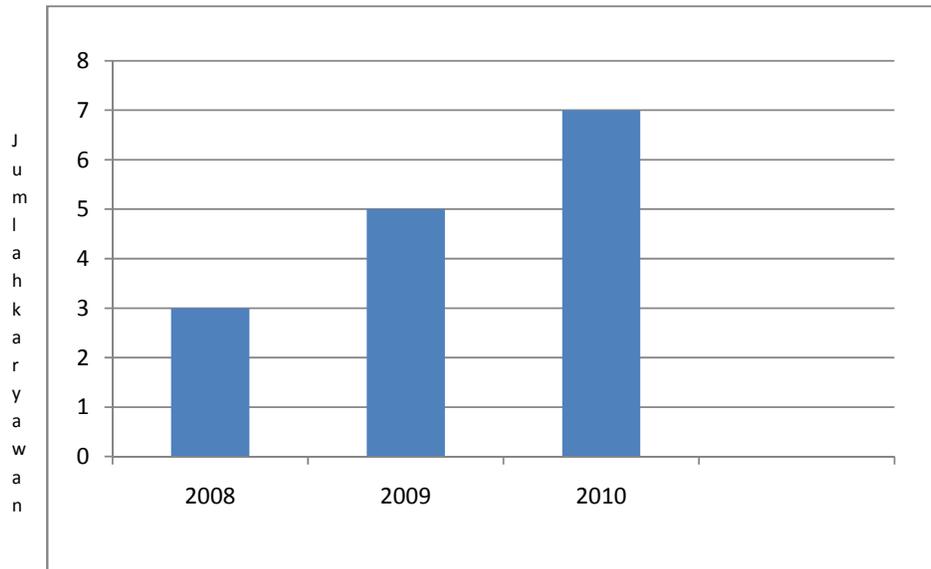
Intensi *turnover* dipengaruhi banyak hal diantaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Lawler dan Schwab dalam Endang (2005:89) menyatakan bahwa ketidakpuasan atas gaji seseorang itu hal yang biasa diketahuinya tingkat kepuasan yang rendah atas gaji yang dibandingkan dengan komponen pekerjaan lainnya dapat diantisipasi. Ada 4 subdimensi kepuasan atas gaji yaitu tingkat gaji (*pay level*), Struktur pengelolaan gaji (*pay structure/administration*), peningkatan gaji (*pay raise*), dan tunjangan (*benefit*). Kepuasan atas tingkat gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

Hubungan kepuasan gaji dengan intensi *turnover* menyimpulkan kepuasan gaji memprediksi keinginan berpindah, sehingga apabila seorang karyawan yang tidak puas atas gaji yang dia terima karena kurang memenuhi kebutuhan atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia lakukan maka keinginan akan berpindah kerja akan naik. Maka gaji berdampak terhadap pindah kerja pegawai hanya melalui pengaruhnya pada kepuasan gaji, dan dampak *turnover* nyata hanya melalui pengaruh tersebut pada keinginan untuk pindah kerja.

Saat ini tingginya tingkat intensi *turnover* 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 diperusahaan lain. Begitu juga terjadinya intensi *turnover* di PT Jamsostek yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. PT Jamosostek merupakan perusahaan perseroan yang bergerak dibidang asuransi. Banyak perusahaan yang mengikuti dan menyediakan asuransi pensiun untuk karyawan-karyawannya. Dari hasil pra-riset PT Jamsostek memiliki 349 karyawan ditahun 2011 tersebar diberbagai biro dan divisi. Karyawannya memiliki rekan kerja yang kompak dan nyaman tetapi hubungan antara karyawan dan pimpinannya yang sangat kurang dilihat dari 38% karyawan menyatakan bahwa adanya tindakan pimpinan yang tidak adil dan bijaksana, sehingga sedikitnya keterbukaan antara karyawan dengan pimpinannya. Dan sebanyak 57% menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sebanyak 38% menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ini membuktikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji.



Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia, PT JAMSOSTEK, Kantor Pusat, 2011

**Gambar 1.1 : Grafik Pengunduran Diri Karyawan PT Jamsostek
(Persero) Periode 2008-2010**

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa *turnover* semakin meningkat selama tiga tahun dari tahun 2008 hingga tahun 2010. Sebanyak 60% pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri dan 40% pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan gaji dan komitmen organisasional memegang peranan penting yang cukup signifikan, sehingga alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada PT. Jamsostek. Berdasarkan tujuan penelitian dan latar

belakang masalah yang peneliti dapatkan, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* pada PT Jamsostek”

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kepuasan gaji, komitmen organisasi, intensi *turnover* di Jamsostek?
2. Adakah pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi *turnover*?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*?
4. Adakah pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan gaji, komitmen organisasi, intensi *turnover* di Jamsostek.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi *turnover*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tetap pada situasi sekarang atau perbaikan pada perusahaan itu sendiri.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

1.4.4 Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat berguna untuk memperkuat atau membantah teori yang ada berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.