

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kepentingan institusi/organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen-elemen tersebut. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia merupakan keunggulan bersaing yang kompetitif.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, memperthankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya saat ini perusahaan sering dihadapkan pada permasalahan tidak loyalnya karyawan terhadap perusahaannya. Tanpa adanya karyawan sebagai penggerak roda perusahaan maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan atau targetnya. Di tengah usaha tersebut sebaliknya fenomena yang terjadi sekarang, tingginya angka peningkatan pergantian karyawan atau munculnya perilaku keinginan berpindah karyawan meninggalkan perusahaan. Kini permasalahan tersebut telah menjadi serius bagi banyak perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Hasil survei yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2013 – 2014 di Indonesia menunjukkan tingkat *turnover* karyawan di industri pada umumnya mencapai 6,7 - 7,5%¹.

Beberapa penyebab intensi *turnover* juga dapat dipicu oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya antara lain: rendahnya kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan, rendahnya kepuasan kerja karyawan, tingginya stres kerja karyawan dan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Kompensasi finansial berupa gaji merupakan faktor utama yang menjadi tuntutan setiap karyawan dimanapun karyawan bekerja. Besar kecilnya kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai hasil dari apa yang telah karyawan kerjakan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi finansial yang besar bagi karyawan akan meningkatkan motivasinya, hal ini dikarenakan karyawan merasakan ada kesesuaian antara

¹<https://purjono.wordpress.com/2008/01/15/tingginya-turnover-karyawan-di-indonesia/>
Diakses pada tanggal 22 Maret 2015

kontribusi yang telah diberikan bagi perusahaan dengan apa yang karyawan dapatkan atas pekerjaan yang telah dilakukan bagi perusahaan. Sehingga karyawan akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Namun besar atau kecilnya gaji karyawan yang diberikan masing-masing berbeda antara satu perusahaan dengan yang lainnya. Sehingga hal ini membuat perasaan yang kurang atas apa yang telah dikerjakan tidak sebanding dengan gaji yang diterima jika dihubungkan dengan kebutuhan pokok yang semakin meningkat. Seperti yang terjadi pada Peringatan Hari Buruh Sedunia di Kota Bandung, dipusatkan di Gedung Sate. Tidak hanya diikuti kaum laki-laki, para perempuan juga banyak yang ikut aksi menyuarakan kenaikan gaji. Banyak buruh yang penghasilannya tidak seimbang dengan pengeluaran². Hal ini memicu munculnya keinginan berpindah karyawan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan gaji yang sesuai dengan harapan.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover yaitu budaya organisasi yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Budaya yang kuat dapat menciptakan suatu ikatan antara perusahaan dengan para pegawai serta mengilhami untuk membuat perbedaan dari perusahaan lainnya. Budaya organisasi akan mempengaruhi cara berfikir, bertindak dan berperilaku setiap karyawan pada organisasi sehingga budaya organisasi yang kuat dapat mengikis keinginan

²(<http://daerap.sindonews.com/read/2014/05/01/21/859452/ikut-demo-agar-gaji-naik/>) Diakses Tanggal 22 Maret 2015

berpindah karyawan ke perusahaan lain. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat, dapat dipastikan beranggotakan para individu-individu yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi. anggota-anggota semacam ini akan rela mengorbankan diri mereka demi tujuan perusahaan. Tentu keadaan ini yang diharapkan oleh para pimpinan karena tidak perlu bersusah payah mengarahkan perilaku anggota.

Terkadang karyawan memiliki pemahaman budaya organisasi yang rendah sehingga dapat merugikan perusahaan karena dengan rendahnya pemahaman mengenai budaya organisasi, maka akan sulit untuk menyamakan persepsi atau arah pandangan karyawan pada organisasi terhadap suatu permasalahan. Seperti kasus yang ditemui di salah satu bank di Jakarta utara dimana beberapa karyawan melakukan protes terhadap pimpinannya yang tidak memperbolehkan para karyawati untuk mengenakan hijab³. Hal ini menjadikan para karyawati tersebut seperti kehilangan aturan berpakaian seperti yang diajarkan oleh agamanya. Kehilangan budaya organisasi membuat tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Budaya organisasi yang lemah membuat karyawan memiliki loyalitas ke perusahaannya yang rendah dan membuat mereka semata-mata hanya mengejar uang. Hal ini dapat membuat meningkatnya keinginan berpindah para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang dalam bekerja. Karyawan dengan

³(<http://detik.com/news/read/2014/10/25/25/798478/pro-kontra-peraturan-berhijab/>) Diakses Tanggal 22 Mei 2014 10:51PM

kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan keadaan dirinya yang senang dan puas pada pekerjaannya di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merujuk pada kepuasan karyawan terhadap jabatan, pekerjaan yang dikerjakan, hubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan, karyawan dihargai dengan suasana kerja, dan kerjasama yang baik tentunya karyawan akan mendapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Namun masih banyak perusahaan yang mengabaikan kepentingan kepuasan kerja karyawannya. Dengan alasan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang sangat individual dan perusahaan tidak bertanggung jawab atas perasaan tersebut. Padahal kepuasan kerja akan berdampak signifikan terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja bukan hanya dimiliki oleh karyawan dengan jabatan yang rendah maupun menengah tetapi juga jabatan yang tinggi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa stress kerja yang tinggi akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan peran dan fungsinya. Stres merupakan suatu kondisi dimana akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Stres yang tinggi akan membawa dampak yang berbahaya bagi karyawan yang menyebabkan

gangguan antara lain kesehatan karyawan yang dapat meningkatkan keinginan berpindah mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Faktanya stres kerja tercipta akibat tekanan kerja pada karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan akibat adanya tuntutan-tuntutan yang harus dihadapi di dalam perusahaan. Stres kerja yang berkepanjangan inilah yang akan menimbulkan respon negatif bagi psikis karyawan terhadap pekerjaan. Stres kerja masih sering ditemukan di beberapa kalangan, seperti pada Irwan (34) warga Bangka Belitung yang ingin bekerja di Malaysia sebagai TKI. Irwan adalah salah satu korban calo pencari tenaga kerja ke Malaysia dengan iming-iming gaji tinggi, dia malah terdampar di Nunukan dalam kondisi sakit jiwa⁴. Apabila stres kerja terjadi pada setiap karyawannya, hal ini akan membawa kerugian kepada perusahaan karena dapat menghambat pemikiran-pemikiran kreatif yang dihasilkan karyawan secara optimal. Meningkatnya stres kerja ini akan menimbulkan tingginya niatan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.

Factor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan adalah rasa tidak aman (job insecurity). Dalam bekerja karyawan membutuhkan jasa aman, agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai dengan baik. Dengan begitu prestasi kerja mereka pun akan meningkat.

Job insecurity dapat timbul karena banyaknya pekerjaan, tekanan dalam perusahaan, fasilitas kerja yang usang dan sebagainya. Tekanan yang diterima

⁴(<http://regional.kompas.com/read/2014/05/22/0949015/Gagal.Jadi.TKI.Lelaki.Ini.Jadi.Suka.L.ari.Sambil.Telanjang>) Diakses pada tanggal 22 Maret 2015

karyawan bisa berbentuk dalam berbagai hal, contohnya yang terjadi di sebuah instansi anti korupsi di Jakarta, yang lebih dikenal dengan KPK. Para karyawan mendapatkan tekanan dari sesuatu yang tidak jarang ditemukan ditempat lain, para karyawan sering melihat sesosok makhluk halus bahkan ada beberapa yang diganggu oleh makhluk tersebut. Dengan gangguan tersebut banyak karyawan yang merasa tidak aman dan nyaman selama bekerja di gedung KPK⁵ Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity. Dengan job insecurity yang tinggi maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari perusahaan yang dapat memberikan rasa aman dalam pekerjaan

Komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan mempunyai rasa memiliki dan rasa tanggung jawab pada perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi tercipta dari rasa puas karyawan terhadap kebutuhan yang telah terpenuhi oleh perusahaan untuk menunjang kebutuhannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan berusaha dan membentuk persepsi dalam dirinya untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan tidak memiliki keinginan pindah ke perusahaan lain.

Tetapi kenyataan yang terjadi di PT. Basuki Pratama Engineering saat ini tingkat turnover karyawan tiap tahunnya tinggi, seperti yang dapat dilihat

⁵(<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/11/12/hantu-wanita-berambut-panjang-seliweran-di-kantor-kpk>) Diakses pada tanggal 10 april 2015

pada tabel I.I Jika semakin rendah komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kemungkinan ia memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

PT Basuki Pratama Enigneering adalah salah satu perusahaan yang memfokuskan diri pada perdagangan manufaktur alat produksi boiler seperti sistem pengendalian polusi, pemanas, tanaman kayu impregnasi dan kipas sentrifugal yang merupakan pemasok utama untuk penggunaan di luar industri kayu ke berbagai industri manufaktur lainnya. PT Basuki Pratama Engineering beralamat di jalan Jl. Pulolentut No.2 (Kawasan Industri Pulo Gadung) Jakarta Timur. PT Basuki Pratama Engineering sama halnya seperti perusahaan lainnya, dimana karyawan merupakan factor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun PT Basuki Pratama Engineering beberapa tahun belakangan dihadapkan pada masalah tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari table I.1.

Tabel I.1
Data Resign Karyawan PT Basuki Tahun 2012-2014

Periode	Masuk	Keluar
2012	6 Orang	5 Orang
2013	8 Orang	14 Orang
2014	11 Orang	17 Orang

Sumber: PT Basuki Pratama Engineering

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang masuk ke dalam PT Basuki Pratama Engineering setiap tahunnya mengalami peningkatan. Namun jumlah karyawan yang resign dari PT Basuki Pratama Engineering ikut meningkat tiap tahunnya, hal ini mengindikasikan tingkat turnover pada PT Basuki Pratama Engineering terbilang tinggi. Tingginya tingkat turnover pada PT Basuki Pratama Engineering mengancam penurunan tingkat produktivitas PT Basuki Pratama Engineering, yang nantinya akan berdampak pada kerugian perusahaan. Karena tingginya intensitas turnover pada PT Basuki Pratama Engineering menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat masalah-masalah yang dapat menyebabkan tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan.
2. Budaya organisasi yang buruk
3. Rendahnya kepuasan kerja karyawan.
4. Tingginya stres kerja karyawan
5. Tingginya job insecurity (rasa tidak aman)
6. Rendahnya komitmen organisasi karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada: Hubungan antara komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah yaitu “Apakah terdapat hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah?”

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau

tidaknya hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

2. Bagi PT Basuki Pratama Engineering

Penelitian ini memberikan kegunaan 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.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Pembaca

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