

# BAB I

## PENDAHULAN

### A. Latar Belakang Penelitian.

Pada masa sekarang ini banyaknya persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat perusahaan atau organisasi dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya agar dapat bertahan dan tetap eksis untuk menghadapi tantangan jaman yang semakin maju. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan perubahan juga harus mampu memperhatikan SDM yang ada di perusahaan dikarenakan merekalah yang menjalankan perusahaan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong perusahaan arah perbaikan serta melakukan usaha menuju persaingan dan menjadikan pemenang.

Ada banyak faktor yang akan menentukan keberhasilan manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan. Bagaimana karyawan berkomitmen terhadap perusahaan akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja dan keinginan untuk pindah kerja. Dengan komitmen yang tinggi maka dari segi produktifitas kepuasan kerja, emosional, loyalitas terhadap perusahaan akan lebih baik serta keinginan untuk melakukan pindah kerja rendah. Tanpa adanya perhatian yang memadai terhadap komitmen karyawan akan terasa sulit bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas karyawan dalam mengoptimalkan sumberdaya yang dimilikinya bagi pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen merupakan sebuah konsep yang

ingin tetap berada pada organisasi atau perusahaan, mempertahankan kesetiaan dan mencurahkan segala perhatian serta kemampuannya demi perusahaan agar lebih maju. Melalui komitmen yang tinggi atas dasar perilaku positif karyawan kepada perusahaan sehingga mereka merasa memiliki perusahaan serta bertanggung jawab akan suatu yang dikerjakannya, mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki demi mendorong dan memajukan perusahaan..

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap kerja yang merefleksikan bagaimana perasaan seorang yang suka atau tidak suka terhadap kondisi dan lingkungan organisasi tempat dimana dia bekerja (Robbin, 1996). Sebaik apapun visi dan misi hal tersebut tidak akan tercapai tanpa komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara teoritis komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif (*McCaul et al. 1995*) dalam Dongoran, (2001). Ketidak efektifan dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai komitmen atas perusahaan akan menyebabkan keinginan pindah kerja tinggi, maka dari itu perusahaan perlu mencari karyawan baru serta memberikan pelatihan pada karyawan baru yang membutuhkan biaya serta waktu yang harus ditanggung perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan dikarenakan kecintaan, merasakan bahwa perusahaan lebih baik dari pada perusahaan yang lainnya dan rasa tanggung jawab menjadikan alasan yang mempengaruhi mengapa mereka berkeinginan pindah kerja pada karyawan rendah. Penelitian yang dilakukan Mayer et al. (1993) dalam Rivai (2001) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan turnover yang semakin rendah

Keinginan pindah kerja atau *turn over* dapat dikatakan sebagai kegagalan pengelolaan sumberdaya manusia yang ditandai dengan meningkatnya perputaran karyawan. Semakin tinggi *turn over* berarti semakin tinggi pergantian karyawan dan hal tersebut dapat merugikan organisasi. Menurut Ranupandojo, (1996) kerugian tersebut mencakup biaya penarikan, biaya pelatihan, tingkat kecelakaan para karyawan baru, *under capacity* serta adanya peningkatan kerja lembur (Singh. et. Al, 1994) dan ketika karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih untuk mendorong serta memajukan perusahaan agar lebih baik melakukan pindah kerja maka hal tersebut dapat menyebabkan hambatan dalam kemajuan organisasi dan kehilangan aset terbaik yang dimiliki organisasi. Hal tersebut merupakan masalah serius yang dihadapi organisasi dan merupakan masalah bagaimana perusahaan mendapatkan karyawan yang sepadan atau lebih baik lagi dari karyawan sebelumnya. Hal tersebut harus dibayar dengan biaya yang tinggi serta butuh waktu agar karyawan dapat beradaptasi dengan organisasi.

*Allen dan Mayer, (1990)* mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu *Affective commitment (AC)*, *Continuance commitment (CC)*, dan *Normative commitment (NC)*. Dengan memperhatikan SDM yang ada berupa pemenuhan akan *Affective commitment (AC)*, *Continuance commitment (CC)*, dan *Normative commitment (NC)*, berarti perusahaan memperhatikan komitmen karyawan terhadap perusahaan, Yang akhirnya bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan pindah kerja. *Allen dan Lee (1992)* dalam *Pengembangan (2004)* mengemukakan bahwa

*affective commitment*, *continuence commmitment*, dan *normative commitment* berpengaruh terhadap pindah kerja. *Affective commitment* adalah berupa tujuan dan nilai yaitu kesamaan akan nilai dan tujuan antara perusahaan dan karyawan. Dalam aspek ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri karena atas kesamaan akan nilai dan tujuan dalam suatu perusahaan, karena merasa terlibat dalam perusahaan tersebut apabila *affective commitment* tinggi maka keinginan pindah kerja rendah.

*Continuance commitment* yaitu berupa biaya yang ditanggung karyawan dengan cara membandingkan apabila tetap bekerja di dalam perusahaan dengan apa bila pindah kerja, atau berdasarkan pertimbangan mengenai apa yang harus dikorbankan apa bila akan meninggalkan perusahaan. Individu menetap dalam organisasi karena menganggap hal ini sebagai pemenuhan kebutuhan *continuance commitment* tinggi maka keinginan pindah kerja rendah.

*Normative commitment* yaitu hubungan emosional berupa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa penghargaan, lingkungan kerja, jabatan, tanggung jawab dan hubungan secara emosional. Dengan demikian individu menetap dalam perusahaan karena merasa wajib untuk tetap loyal terhadap organisasi apabila *normative commitment* tinggi maka keinginan pindah kerja rendah. Mengkaitkan kepuasan, komitmen dan niat untuk keluar atau berhenti dari organisasi (Russ dan Mc Neilly, 1995). Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Cohen (1993) dalam Panggabean., (2004) mengemukakan bahwa *affective commitment*, *continuence commitment*, *normative commitment* berpengaruh terhadap pindah kerja

Pengaruh komitmen organisasi dengan keinginan pindah kerja tersebut juga dipengaruhi oleh karakteristik individu karyawan antara lain gender. Menurut Fakhri, (1999) pengertian gender adalah penggolongan gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin. Perbedaan *gender* dapat dapat menyebabkan ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dapat terwujud dalam berbagai bentuk misalnya marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, pelabelan negatif, kekerasan dan memikul beban ganda sehingga ketidakadilan tersebut berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Pada dasarnya komitmen berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja, dengan memasukan karakteristik individu (gender) menyebutkan apakah mempunyai pengaruh yang kuat atau berpengaruh lemah terhadap keinginan pindah kerja. (Russ dan Mc Neilly (1995) dan Chen dan Francesco (2000) dalam Panggabean., (2004) mengemukakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja. Mereka mengemukakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja bagi wanita lebih lemah dari pada bagi pria.

Penelitian ini merupakan replikasi gambaran multidimensi komitmen dari (Panggabean., 2004) dengan judul "Pengaruh karakteristik individu terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja" dengan hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara setiap komponen komitmen organisasi (*Affective commitment, Continuance commitment dan Normative commitment*) dengan keinginan untuk

pindah kerja selanjutnya hasil penelitian tidak mendukung adanya pengaruh setiap karakteristik individu terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan peneliti terdahulu yaitu (Russ dan McNeilly (1995) dan Chen dan Francesco (2000) dalam Panggabean, 2004) mengemukakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali pada obyek penelitian berbeda. Penelitian ini mengambil obyek Swalayan Progo Yogyakarta, dikarenakan apa yang menjadi obyek penelitian merupakan perusahaan swasta yang memiliki keinginan pindah kerja tinggi dikarenakan kurangnya jaminan perusahaan terhadap karyawan, perhatian perusahaan yang kurang dan peran serta karyawan yang kurang. Peneliti akan meneliti apakah di perusahaan tersebut memiliki kesamaan atau perbedaan atas hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chen dan Francesco, 2000). Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti kembali dengan obyek yang berbeda dengan sebelumnya yaitu dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Dimoderasi Oleh Karakteristik Individu (Gender) Pada Swalayan Progo**

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan *affektive commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan *continuance commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan *normative commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja?
4. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja dimoderasi oleh karakteristik individu (gender)?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan *affektive commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan *continuance commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan *normative commitment* terhadap keinginan untuk pindah kerja.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja yang dimoderasi oleh karakteristik individu (gender)

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi perusahaan**

Sebagai masukan bagi Swalayan Progo Yogyakarta, sehingga perusahaan mampu mengetahui tingkat komitmen karyawannya. (*affective commitment, Continuence commitment, dan Normative commitment*), dan keinginan berpindah. Khususnya mengenai dimensi mana yang menyebabkan keinginan pindah kerja pada karyawan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja jika mempertimbangkan karakteristik individu (gender). Atas dasar penelitian ini maka perusahaan dapat menggunakannya sebagai pemecahan masalah apabila perusahaan dihadapkan pada masalah tersebut serta menjadi dasar dalam evaluasi bagi perusahaan.

##### **2. Bagi ilmu pengetahuan**

Sebagai bahan referensi di bidang SDM khususnya mengenai pengaruh komitmen yaitu (*affective commmitment, continence commitment, dan normative commitment*) terhadap keinginan untuk pindah kerja yang dimoderasi oleh karakteristik individu (gender).