

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan teknologi yang sangat cepat mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya yang sangat besar untuk melatih dan mengembangkan profesionalisme karyawan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan akan ditingkatkan kemampuannya dengan memberikan berbagai training agar memiliki keahlian yang berkelanjutan. Apabila karyawan yang telah dilatih oleh perusahaan menjadi karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang baik berpindah atau keluar dari perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar. Perusahaan harus kembali merekrut karyawan baru dan melatih kembali agar menjadi karyawan yang profesional.

Dalam lingkungan suatu Perusahaan pada era sekarang mungkin terdapat tingkat perputaran atau turn over karyawan sangat tinggi. Apalagi karyawan saat ini mulai berpikir untuk mencari kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Semua ini disebabkan oleh beberapa faktor di antara hal tersebut termasuk karakteristik individu masing-masing individu dalam hal ini terdapat konflik peran dalam individu dan komitmen organisasi yang rendah.

Sebagian besar para karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang ada memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dengan perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu terhadap organisasi atau perusahaan yang dimana mereka bekerja. Salah satu yang dapat merubah

karakteristik individu untuk milih pindah kerja selain faktor dari dalam organisasi adalah ketersediaan sumber yang dimiliki (misalnya: uang, waktu, dan bantuan dari pihak lain). Secara kolektif, faktor-faktor ini mencerminkan control actual terhadap perilaku yang secara umum timbul dalam pemikiran seorang individu pada masa saat ini.

Jika perekonomian dalam kondisi baik sehingga pengangguran rendah, maka karyawan akan lebih memperlakukan kepuasan kerja dibandingkan jika perekonomian buruk dan pengangguran melimpah. Jika biaya atau pengorbanan yang harus dibayar terlalu tinggi sehingga alternative pekerjaan yang ada memiliki prospek yang lebih baik, maka akan timbul keinginan untuk pindah kerja ke Organisasi atau perusahaan yang lebih baik dan hal ini diaktualisasi dalam bentuk perilaku atau tindakan berhenti atau pindah di pekerjaan lain. Jika alternative yang tersedia tidak terlalu baik atau menjanjikan, situasi tersebut akan menstimulasi individu untuk tetap bertahan.

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 sulit bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas karyawan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya bagi

pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen menunjukkan seberapa besar karyawan ingin tetap berada dalam 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 serta kemampuan yang dimiliki demi mendorong dan memajukan perusahaan.

Komitmen Organisasi menunjukkan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi atau profesi, kemampuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi atau profesi. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan akan berusaha berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi tinggi akan memiliki keinginan berpindah yang rendah atau dengan kata lain keinginan berpindah merupakan konsekuensi dari komitmen organisasi ((Wayan,2000) dalam skripsi Warganegara Arif Gunawan 2006).

Alasan lain dipilihnya variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi dalam penelitian ini karena terdapat hubungan sebab akibat antara kedua variabel tersebut untuk memprediksi keinginan berpindah. (Russ dan McNeilly, 1995; Chen dan Francesco, 2000) dalam Panggabea 2004), mereka mengemukakan adanya hubungan yang negatif antara masa kerja dengan keinginan untuk pindah kerja. Semakin lama seseorang bekerja pada sebuah organisasi, semakin berkurang keinginannya untuk pindah.

Salah satu mengakibatkan timbulnya keinginan berpindah pada karyawan adalah pengaruh buruk dari proses pemikiran disfungsional ((Judge & Locker, 1993 dalam Vincen & Wijaya, 2002) dalam Warganegara Arif Gunawan 2006). Proses pemikiran disfungsional tersebut akan muncul akibat adanya konflik ataupun perasaan tidak gembira dan tidak puas dari karyawan atas lingkungan pekerjaan mereka. Dengan demikian karakteristik individu dan komitmen organisasi yang akan muncul pada karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diidentifikasi sehubungan dengan keinginan karyawan untuk berpindah mencari pekerjaan lain.

Menurut Wolfe ((1962) dalam Warganegara Arif Gunawan (2006) konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang saling bertentangan yang diterima secara bersama-sama. Seorang profesional dalam melaksanakan tugasnya, terutama ketika menghadapi masalah tertentu, akan sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datang dari kode etik profesi, sedangkan perintah perintah kedua datang dari sistem pengendalian yang berlaku dalam perusahaan. Apabila seorang profesional bertindak sesuai kode etikanya, maka ia akan merasa telah bertindak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, maka ia akan merasa telah berperan sebagai karyawan perusahaan yang baik. Sebaliknya apabila ia bertindak sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan, maka ia akan merasa telah bertindak secara tidak profesional. Kondisi seperti inilah yang disebut sebagai konflik peran yaitu suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan,

etika, dan kemandirian profesional ((Cahyono & Ghozali 2002) dalam Warganegara Arif Gunawan 2006).

Pengaruh komitmen organisasi dengan keinginan pindah kerja dapat juga dipengaruhi karakteristik individu karyawan antara lain gender. Menurut fakih, (1999) pengertian gender dalam penggolongan gramatika 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 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 memasukkan 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 dengan dan keinginan untuk pindah kerja. Mereka mengemukakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja bagi wanita lebih lemah dari pada 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 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 penelitian 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 diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali pada obyek penelitian berbeda . penelitian ini mengambil obyek penelitian Para Mahasiswa Program Studi S2 Menejemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhamadiyah Yogyakarta (UMY) yang sudah bekerja pada suatu Perusahaan atau Organisasi, dikarenakan apa yang menjadi obyek penelitian merupakan Para Mahasiswa Program Studi S2 Menejemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhamadiyah Yogyakarta (UMY) yang memiliki keinginan untuk pindah kerja tinggi dikarenakan kurangnya jaminan perusahaan terhadap karyawan, perhatian perusahaan yang kurang dan peran serta karyawan karyawan yang kurang. Peneliti akan meneliti apakah sebenarnya faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan berpindah, baik faktor organisasi maupun faktor individu secara langsung mendorong timbulnya perasaan ingin pindah kerja. Selain itu juga sangat penting untuk mengetahui arah hubungan antara variable apa saja yang paling berpengaruh.

Pada umumnya beberapa hal yang mendorong karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah kerja adalah karakteristik individu (Gender) dan komitmen organisasi. banyak penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang positif atau signifikan yang menimbulkan konsekuensi pada keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan uraian di atas akan diteliti kembali faktor-faktor yang menyebabkan keinginan profesional Mahasiswa yang mengambil program Study S2 Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah memiliki keinginan untuk pindah kerja dengan judul **‘PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU (GENDER) TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini menguji pengaruh antara karakteristik individu, komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja?
2. Apakah Karakteristik Individu (Gender) berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja?
3. Apakah Interaksi antara Komitmen Organisasi dengan Karakteristik Individu (Gender) sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap Keinginan untuk pindah kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu (Gender) terhadap keinginan untuk pindah kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh interaksi komitmen organisasi dengan karakteristik individu terhadap keinginan untuk pindah kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Perusahaan atau lembaga Institusi yang ada untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah para karyawan, sehingga dapat mengurangi tingginya turn over para karyawan. 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 evaluasi bagi perusahaan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian-penelitian yang akan datang, dan menambah bukti empiris tentang faktor-faktor yang akan mempengaruhi keinginan berpindah para karyawan.