

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa sekarang ini banyak persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat perusahaan atau organisasi dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan perusahaan yang lain dan tetap eksis untuk menghadapi perkembangan 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 agar melakukan usaha menuju persaingan dan menjadikan pemenang. Ada banyak faktor yang akan menentukan keberhasilan manajemen SDMnya, diantaranya adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Bagaimana karyawan berkomitmen terhadap perusahaan akan berdampak pada produktifitas kerja dan keinginan untuk pindah kerja.

Keberadaan komitmen organisasi sebagai respon efektif di tempat kerja, secara perlahan telah menjadi kompetitor serius bagi jenis respon efektif lainnya seperti kepuasan kerja. Meningkatnya popularitas konsep komitmen organisasi didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi memiliki implikasi bukan saja pada karyawan dan organisasi namun juga pada masyarakat (Mathieu dan Zajac, 1990) dalam Ivan Setiawan dan Imam Ghozali (2005).

Organisasi menilai komitmen karyawan karena mengasumsikan dapat mengurangi asumsi penarikan seperti peningkatan kinerja, ketidakhadiran, *turnover* dan lebih mungkin melakukan perilaku "*extra role*" seperti kreativitas dan inovasi, yang sering dipandang dapat menjaga kemampuan bersaing organisasi (Katz et al,1978) dalam Ivan Setiawan dan Imam Ghozali (2005).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990) dalam Sulistyawati (2008). Allen dan Meyer, (1990) dalam Sulistyawati, (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: *affective commitment (AC)*, *continuance commitment (CC)*, *normative commitment (NC)*. Dengan memperhatikan SDM yang ada berupa pemenuhan akan *affective commitment (AC)*, *continuance commitment (CC)*, *normative commitment (NC)*, berarti perusahaan atau organisasi memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*).

Allen dan Lee, (1993) dalam Panggabean, (2004) mengemukakan bahwa *affective commitment (AC)*, *continuance commitment (CC)*, *normative commitment (NC)* berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. *Affective commitment* adalah berupa tujuan dan nilai yaitu kesamaan akan nilai dan tujuan antara organisasi dan karyawan. Dalam aspek ini individu menetap

dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri karena atas kesamaan akan nilai dan tujuan dalam suatu perusahaan apabila *affective commitment* tinggi maka keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) rendah.

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

Dalam suatu organisasi, peranan komitmen itu sangat penting karena komitmen dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang benar-benar ingin bekerja, benar-benar loyal terhadap pekerjaannya sehingga apa yang diinginkan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Sedangkan pada masa sekarang ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Oleh karena itu jika

tuntutan ini tidak terpenuhi akan memungkinkan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994).

Penelitian ini merupakan replikasi gambaran komitmen dari (Sulistiyawati, 2008) dengan judul "Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah pada dosen tetap Fakultas Ekonomi UNTAR" dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Dalam penelitian terdahulu yang meneliti tentang komitmen organisasi dan keinginan untuk berpindah seperti: Meyer *et al* (1990), menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan keinginan berpindah. Jabatan dan aktifitas dalam organisasi atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap penurunan keinginan berpindah (*turnover intention*). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan alternatif kerja (Maertz, 2001) dalam Sulistiyawati (2008).

Dalam sebuah perusahaan diperlukan komitmen timbal balik antara organisasi dengan karyawannya agar secara bersama-sama dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menggunakan obyek dan subyek yang berbeda. Penelitian ini menggunakan obyek Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikarenakan ada beberapa fenomena yang sering

dijumpai di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu karyawan yang pada jam kerja tidak mengerjakan apa yang harus dikerjakan misalnya main game di komputer, melayani mahasiswa dengan tidak sungguh-sungguh, dan ada juga yang duduk-duduk di parkiran tetapi bukan karyawan parkir, hal ini mungkin dikarenakan kurangnya komitmen sehingga karyawan kurang serius dalam melakukan pekerjaannya walaupun itu tidak dilakukan oleh semua karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti kembali dengan obyek dan subyek yang berbeda dengan sebelumnya yaitu dengan judul: **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Non Edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta"**.

B. Perumusan Masalah

Apakah *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, dan komitmen keseluruhan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menguji pengaruh *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, dan komitmen keseluruhan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi atau Lembaga

Memberikan masukan dan manfaat sebagai pertimbangan dalam mengelola karyawan, sehingga manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat mengetahui keadaan karyawan khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *turnover intention*.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman dan membuktikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan kondisi riil.

3. Bagi pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan atau referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990) dalam Sulistyawati (2008). Komitmen organisasi dalam pandangan Mowday dalam Sulistyawati (2008) adalah komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan diri dalam organisasi. Sedangkan Wiyono dalam Sulistyawati (2008) mendefinisikan komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh. Disimpulkan bahwa komitmen organisasi meliputi sikap dan keinginan karyawan, terhadap semua obyek atau kebijakan pada organisasi atau tempat ia bekerja serta membangun loyalitas dan hubungan jangka panjang saling menguntungkan dengan organisasi.

Porter dan Smith (1995) dalam Kusjainah (2004) menyatakan bahwa komitmen adalah sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi, yang dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut: dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai