

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam melaksanakan semua kegiatannya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut organisasi harus memperhatikan satu hal yaitu dari aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang selalu berinovasi akan menjadikan organisasi lebih maju dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi karena sumber daya manusia yang profesional akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Keinginan untuk pindah adalah salah satu alternatif terakhir yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang merasa kurang komit, kurang merasa puas dengan pekerjaannya, dan kurang diperhatikan dalam organisasi, maka sumber daya manusia tersebut merasa hasil kerjanya tidak dihargai oleh manajemen. Keinginan sumber daya manusia untuk meninggalkan organisasi juga dipengaruhi oleh kurangnya perhatian organisasi terhadap keluhan yang dirasakan oleh sumber daya manusia.

Kepuasan kerja merupakan topik yang dianggap penting dalam suatu organisasi, sebab kepuasan kerja yang dirasakan oleh sumber daya manusia dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh SDM dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja yang

dihasilkan para sumber daya manusia guna untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sebab sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi adalah aset yang berharga guna untuk kemajuan dan berkembangnya organisasi.

Pentingnya perhatian manejer terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para sumber daya manusia yang ada, akan memberikan dampak dari hasil kinerja. Kurangnya perhatian manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada, maka akan menimbulkan perasaan yang kurang memuaskan terhadap pekerjaannya yang dikerjakan oleh sumber daya manusia, dan kepuasan kerja yang dirasakan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para SDM yang dimiliki organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan akan menghasilkan SDM yang akan komit terhadap pekerjaannya, oleh karena itu, apabila suatu organisasi berusaha untuk selalu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia baik itu soal pekerjaan yang menyenangkan, upah yang sesuai, kesempatan promosi, kondisi kerja yang baik, maka hal tersebut dapat mendorong sumber daya manusia untuk memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya di dalam organisasinya.

Sumber daya manusia yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memiliki sikap untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dan SDM yang mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin mengerjakan pekerjaannya tepat waktu demi kepentingan organisasi, memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap nilai dan tujuan organisasi serta memiliki tingkat kepuasan yang tinggi berarti komitmen tersebut telah terbentuk di dalam diri SDM.

Ketika komitmen terhadap organisasi sudah terbentuk maka SDM akan memberikan kinerja yang baik dan para sumber daya manusia akan menikmati pekerjaan mereka sehingga merasa puas, dengan begitu tujuan dari organisasi yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan produktivitas bagi organisasi, dan mengurangi tingkat seorang SDM yang mempunyai niat untuk berpindah dari organisasi tersebut, serta memantapkan manajemen bagi organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang dirasakan bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi. Ada beberapa alasan mengapa komitmen organisasi menarik perhatian untuk diteliti antara lain: (1) Karyawan yang komit akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada yang kurang komit (Mowday, 1979 , dalam Jadongan Sijabat 2011). (2) Komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik terhadap perpindahan pegawai (Porter, 1974, dalam Jadongan Sijabat 2011). (3) Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai prediktor keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Sterss, 1977, dalam Jadongan Sijabat 2011).

Sumber daya manusia yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi maka SDM tersebut merasa kurang puas, dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi ataupun pekerjaan yang diberikan, maka dari itu organisasi dan manajer harus mencari tahu tentang apa yang menjadi permasalahan yang dirasakan oleh SDM yang dimilikinya. Apabila sumber daya manusia yang profesional mempunyai keinginan untuk pindah dan tidak mempunyai komitmen

yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan berdampak yang buruk bagi organisasi. Karena apabila seorang sumber daya manusia yang profesional tersebut mempunyai pemikiran untuk meninggalkan organisasi maka banyak faktor yang dihadapi organisasi. Salah satu yang menjadi permasalahan organisasi adalah akan mengurangi tingkat kinerja organisasi karena sumber daya manusia yang profesional tersebut telah mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi, dan kemudian akan meninggalkan organisasi dan yang lebih buruknya lagi tingginya biaya untuk mencari perekrutan SDM baru. Maka dari itu sangatlah penting manajemen mempertahankan seorang sumber daya manusia yang ada, perlu adanya perhatian yang khusus terhadap SDM yang ada, sehingga tidak ada seorang sumber daya manusia yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu telah menghubungkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. DeConinck *et.al.* (1994, dalam Jadongan Sijabat 2011), Johnson *et.al.* 1990, (dalam Jadongan Sijabat 2011). William dan Hazer 1989, (dalam Jadongan Sijabat 2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak berhubungan langsung secara langsung terhadap keinginan untuk pindah, melainkan melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, mereka berpendapat bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel moderasi antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk pindah. Selanjutnya Champ, 1994, (dalam Jadongan Sijabat 2011) berpendapat bahwa keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh komitmen organisasi, namun tidak dipengaruhi kepuasan kerja.

Sebaliknya, Mobley, 1982, Broke *et.al.* 1988. Blau dan Boal, 1989, berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah (tidak melalui komitmen organisasi), (dalam Jadongan Sijabat 2011).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada sumber daya manusia yang ada di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (PBAD) Yogyakarta, masih banyak sumber daya manusia yang kurang merasa puas dan kurang komitmen terhadap organisasi, tingginya SDM yang berniat untuk ingin meninggalkan organisasi ini dan ingin beralih ke organisasi yang lain. Adanya sumber daya manusia yang kurang komitmen dan kurang merasa puas dalam tugasnya maka akan berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri. Dapat dilihat satu sisi Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Yogyakarta juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang merasa puas dan komit untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada sehingga tercapai segala tujuan yang diinginkan organisasi. Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah harus berusaha agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang merasa komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga akan menumbuh kembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Salah satu bentuk perilaku yang dicegah organisasi terkait dalam kinerja SDM adalah keinginan untuk pindah (*turnover intentions*) yang akan berujung pada keputusan sumber daya manusia yang ada untuk meninggalkan pekerjaannya dan meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat niat para SDM untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) pada kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta yang berada di kota Yogyakarta harus ditindak lanjuti guna keberlangsungan organisasi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jadogan Sijabat (2011) menunjukkan ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Dian Kristianto, Suharnomo dan Intan Ratnawati (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

B. Rumusan Masalah

Organisasi dalam menjalankan kegiatannya tidak lepas dari sumber daya manusia yang selalu terikat dalam tugas dan tanggung jawabnya, jika suatu perusahaan telah memiliki SDM yang selalu bekerja untuk kepentingan organisasi maka organisasi atau perusahaan harus memberikan kontribusi yang sesuai oleh para SDM yang ada agar sumber daya yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan mempunyai kepuasan terhadap kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerjanya tinggi maka SDM tersebut akan mempunyai komitmen dan terus tetap memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

Ketika sumber daya manusia yang dimiliki organisasi telah mempunyai perasaan komitmen maka SDM tersebut memiliki rasa untuk tetap tinggal di dalam organisasi, sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka SDM tersebut mempunyai rasa yang bertanggung jawab dan tidak akan mempunyai niat yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah?

Apabila organisasi bisa memenuhi apa yang diinginkan pegawai melalui pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi, dan lingkungan kerja pada sumber daya manusia yang ada, maka akan muncul pemikiran yang puas terhadap pekerjaan dan mencintai organisasi tersebut maka sumber daya tersebut tidak akan mempunyai niat yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah?

Seorang sumber daya manusia yang mempunyai kepuasan kerja terhadap hasil kerja yang dibebankan dan kemudian mengerjakan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab maka SDM tersebut akan senantiasa memberikan hasil kerja yang maksimal dan akan selalu berusaha memberikan kinerja yang baik ke pada organisasi dan tidak akan mempunyai niat untuk meninggalkan

pekerjaan dan organisasi, dan jika hal tersebut dimiliki oleh seorang sumber daya manusia maka SDM yang dimiliki organisasi telah memiliki komitmen yang tinggi dan akan terus tetap tinggal di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah.
4. Menganalisis komitmen organisasi sebagai variabel intervening kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini akan tercapai, maka diharapkan dapat:

1. Bagi penulis.

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu analisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah kerja.

2. Bagi Universitas dan penelitian lain.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya dan kemudian agar bisa dikembangkan.

3. Bagi perusahaan.

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan dalam memberikan masukan maupun kontribusi bagi Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Yogyakarta, dalam mengambil kebijakan manajemen dalam kepuasan kerja yang didapat para karyawan sehingga karyawan dapat memiliki perasaan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam instansi dan merasa puas saat bekerja.