

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan sangat ketat. Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja sumber daya manusia perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global (Gibson, et al, 1997).

Dalam memenangkan kompetisi global setiap organisasi selalu berusaha mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan. Tingginya tingkat perputaran karyawan akan banyak menimbulkan biaya seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang masih dikorbankan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Disamping itu juga tingkat perputaran karyawan pada perusahaan akan mengakibatkan timbulnya keinginan yang cukup material terhadap perusahaan. Tingkat perputaran karyawan perusahaan pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu oleh keinginan perusahaan atau oleh keinginan

Penyebab terjadinya perputaran atas keinginan karyawan itu sendiri bisa dikarenakan karyawan itu kurang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Itu terjadi karena banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, perputaran karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari oleh perusahaan agar tidak menimbulkan keinginan yang tidak diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Riggio, 1990 dalam Purnamawati 2003). Komitmen dan kepuasan kerja adalah dua konstruk yang sering digunakan dalam penelitian *turnover* karyawan. Bila organisasi memberikan kepuasan kerja pada karyawannya dalam bekerja, maka karyawan akan berfikir bahwa organisasi sangat memperhatikan kepuasan karyawannya. Oleh karena itu telah mendapat kepuasan kerja, karyawanpun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi dengan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan serta

Selain pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasional juga ikut berpengaruh terhadap produktivitas, kualitas dan pelayanan. Konflik peran terjadi karena tenaga profesional memilih norma dan sistem nilai yang diperolehnya dalam proses pendidikan berbenturan dengan norma, aturan dan sistem nilai yang berlaku di perusahaan. Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa tenaga kerja profesional yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang birokratis mengalami konflik peran (*role conflict*) (Copur, 1990 dalam Puspa dan Riyanto 1999, yang dikutip dalam Purnamawati, 2003)

Penelitian menunjukkan bahwa dalam tiga dekade yang terakhir komitmen organisasional merupakan salah satu variabel yang paling penting dalam penelitian manajemen dan perilaku organisasi (Mathieu dan Zajac, 1990; Benkhoff, 1997 dalam Kadir dan Ardiyanto, 2003). Dengan mengetahui komitmen organisasi maka organisasi dapat menjalankan organisasinya dengan sebaik-baiknya dan dengan lancar menghadapi persaingan perusahaan dimasa yang akan datang.

Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar

Apabila karyawan mulai berfikir untuk pindah kerja, maka mereka akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja di luar dan secara aktif akan mencarinya dan jika mereka memperoleh kesempatan yang lebih baik mereka akan pindah kerja. Namun, jika kesempatan itu tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih baik daripada yang sekarang/kurang menarik, maka secara emosional dan mental mereka akan keluar dari perusahaan, yaitu dengan datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995).

Dengan kata lain apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan konflik peran pun dapat diminimalisir dengan sendirinya akan mengakibatkan tingginya komitmen organisasional dan keinginan untuk pindah kerja dari perusahaan tersebut rendah. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan harus lebih diperhatikan guna menghindari sikap *wanprestasi* dari karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini sangat menarik, karena hasil-hasil dari penelitian yang sama sebelumnya beragam, ada yang menyatakan signifikan/berpengaruh dan ada pula yang menyatakan tidak signifikan/tidak berpengaruh. Berdasarkan hal tersebut lah yang mendorong penulis untuk meneliti mengenai **Analisis kepuasan kerja, konflik peran, komitmen organisasional dan keinginan untuk pindah kerja pada PT Indosat Tbk**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dan beberapa penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional ?
2. Apakah konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional ?
2. Menganalisis apakah konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional ?
3. Menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai analisis kepuasan kerja, konflik peran, komitmen organisasional dan keinginan untuk pindah kerja diharapkan dapat

1. Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu

Memberikan pengetahuan dan pengujian teori mengenai adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasional dan antara komitmen organisasional terhadap keinginan untuk pindah kerja di lapangan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain dengan materi yang berhubungan dengan ini. Selain itu penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan yang sebenarnya.

2. Manfaat Bagi Kepentingan Praktik

Memberikan informasi bagi PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Cirebon tentang hubungan kepuasan kerja, konflik peran, komitmen organisasional dan keinginan untuk pindah kerja dalam organisasi tersebut. Selain itu diharapkan dapat memberikan masukan dan bagi PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Cirebon dalam memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan keinginan untuk pindah kerja, sehingga dapat mengurangi kerugian yang diakibatkan oleh adanya perputaran karyawan yang tinggi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain.