

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia di pandang sebagai asset perusahaan yang penting. Karena manusia merupakan sumberdaya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap produksi barang dan jasa. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai akan menimbulkan dampak buruk terhadap sikap kerja pekerjanya (Novliadi, 2007) menunjukkan bahwa pekerja yang memeiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya.

Dalam lingkungan operasioanal perusahaan, *turnover* kerap terjadi. Terjadinya *turnover* merupakan satu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh para pengusaha seperti halnya *replacement* yang terus barjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor produktivitas karyawan yang menurun. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh produktivitas

(secara umum karena faktor umur) maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri/resend, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan. (Gomes, 2003)

Dampak dari timbulnya aktivitas *turnover* tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi ketika motivasi tinggi maka komitmen karyawan terhadap perusahaannya juga tinggi begitu juga sebaliknya kepuasan seseorang tinggi maka komitmen karyawan juga tinggi dan komitmen organisasi tinggi maka tingkat *turnover intention* rendah karena karyawan sudah berkomitmen maka niat untuk pindah rendah. Menurut Mobley (1986), dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan.

Terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus digantikan dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Sebagai upaya untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan, perusahaan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat menarik minat seorang karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya dengan sumberdaya yang dimilikinya. Usaha untuk menekan *turnover* ini harus dimulai dari upaya untuk menekan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) Purbaningrum (2004) berpendapat bahwa dengan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan pengalaman kerja seorang karyawan, akan membuat seorang karyawan lebih memiliki intensitas untuk serius bekerja pada perusahaan yang merekrutnya dan mampu menekan perasaan untuk keluar kerja dari perusahaan.

Berdasarkan hasil riset mengenai keterkaitan antara kepuasan, motivasi dan *turnover intention* dengan variabel komitmen sebagai intervening, maka kepuasan kerja dan motivasi bukan lagi sebuah rujukan namun lebih merupakan suatu keharusan untuk diwujudkan guna menekan terjadinya *turnover* karyawan dan kepuasan dan motivasi harus melewati variabel komitmen organisasional. penelitian, Ardiansah, Anis & Sutapa(2003) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional baik dengan kemangkiran maupun tingkat keluarnya karyawan. Komitmen organisasional agaknya merupakan peramal yang lebih baik karena merupakan respon yang lebih global dan bertahan terhadap organisasi secara keseluruhan daripada kepuasan kerja Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke

perusahaan lain. Hasil penelitian menurut Devi (2009) mengenai analisis kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi studi pada karyawan *outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Wood et al (1998 dalam Suwatno 2001) bahwa kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan kualitas dari aktivitas supervisi, hubungan dengan sesama pekerja kesempatan promosi dan gaji. Penelitian yang dilakukan Haryanto (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Motivasi adalah bagaimana bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan identifikasi individu dengan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi. Menurut Allan dan Mayer (1991 dalam Prabu 2005).

CV Kurnia Lurik merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang produksi pembuatan dengan berbahan dasar benang lurik yang dibuat untuk berbagai macam produk. Perusahaan ini selalu membuat inovasi inovasi yang menarik dalam segala produksinya seiring perkembangan mode saat ini sehingga mengakibatkan struktur dan manajemen berubah ubah seiring waktu. Pengamatan awal terhadap pekerja atau karyawan CV Kurnia Lurik yang erat kaitannya dengan

pengembangan *human resources*, banyak ditemukan karyawan yang murah senyum, ramah, namun banyak juga yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan mitra kerja, tetapi ada juga yang mengisolasi diri. Peneliti mengambil variabel motivasi dan kepuasan terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan tujuan untuk memperdalam analisis dan peneliti mengambil obyek di CV Kurnia Lurik dengan karyawan sebagai subyek.

Proposal ini replikasi atas jurnal yang dimodifikasi yaitu jurnal milik Nurhidayati dan Priyo Gunadi *multidimensional komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja* dengan Warsito Kawedar dan Ika Juniarta Lubis *pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan sebagai variable intervening*.

B. RUMUSAN MASALAH

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Untuk dapat menghasilkan tingkat komitmen terhadap perusahaan maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap kesetiaan kepada perusahaan sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sehingga ketika karyawan memiliki tingkat

kepuasaan terhadap pekerjaannya tinggi akan berpengaruh terhadap komitmen di organisasi tersebut

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sehingga ketika karyawan memiliki tingkat komitmen tinggi maka niat karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen sebagai variabel intervening
5. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. PRAKTEK

- a. Bagi perusahaan akan bisa mempelajari dampak/sebab karyawan untuk berpindah kerja karena faktor apa dan bagaimana cara mengatasi *turnover intention*
- b. Bagi penulis untuk memberikan informasi dan menerangkan cara mengendalikan *turnover intention* pada perusahaan atau organisasi

2. TEORI

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.