

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Proses adaptasi terhadap tujuan dan perubahan lingkungan telah menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi sekaligus memberikan permasalahan yang krusial terhadap organisasi. Perubahan yang semakin kompleks, seperti pengembangan teknologi, metoda dan prosedur-prosedur baru telah menjadi bagian keseharian dari kehidupan organisasi. Perubahan seringkali dihubungkan dengan kegelisahan dan *Turnover Intention* hal ini tentu saja berindikasi pada beberapa reaksi negatif pegawai terhadap perubahan organisasi yang sedang dijalani. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi yang diharapkan dapat memberikan daya tarik terhadap kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan fasilitas dan kualitas terhadap kinerja pegawai agar proses yang dikembangkan dalam organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Dengan demikian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan gaji dan komitmen organisasi.

Kepuasan gaji adalah wujud kegembiraan seseorang atau pegawai atas gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji yang diperoleh pegawai akan berdampak terhadap kinerja dan

kenyamanan dalam sebuah pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat berakibat pada keinginan pegawai untuk berpindah kerja agar mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Handoko (1998), menyatakan bahwa salah satu tujuan-tujuan administrasi kompensasi dalam hal ini penggajian adalah untuk mempertahankan pegawai yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya pegawai yang baik akan keluar, hal tersebut didukung oleh Atmodjo (2005), menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan terhadap gaji memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun kepuasan gaji juga dapat mempengaruhi besar atau kecilnya komitmen yang dimiliki pegawai pada sebuah organisasi, sehingga kepuasan terhadap gaji yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan kesungguhan dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi. Vanderberghe dan Trembley (2008) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan gaji dengan komitmen organisasi pada dua kelompok sampel yang berbeda yaitu pada kelompok tenaga kesehatan dan pada kelompok dengan latar belakang pekerjaan berbeda. Hasilnya mengindikasikan bahwa pada dua kelompok sampel tersebut, kepuasan gaji sama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Robbins, 2008. mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organization commitment*), sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Gibson (2009), komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Jadi bisa dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian seseorang atau pegawai yang memiliki komitmen yang baik akan memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia bekerja, tetapi apabila pegawai tersebut tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka akan berdampak pada kinerja yang buruk sehingga akan timbul keinginan untuk berpindah kerja. Mathis & Jackson, (2001), menyatakan bahwa pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah perguruan tinggi swasta yang berkerak di bidang pendidikan, selain itu UMY juga memiliki lahan yang sangat luas sehingga membutuhkan karyawan tetap

maupun tidak tetap (*outsourcing*) yang cukup banyak untuk menhandel beberapa pekerjaan yang ada. Oleh sebab itu untuk tenaga kerja *outsourcing* UMY bekerjasama dengan beberapa vendor yang menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing* diantaranya ada PT. Garuda Merah, PT. BUHARUM dan PT. Tridaya.

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan pada perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing* untuk memberikan *support* terhadap pegawai yang ada agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tenaga kerja *outsourcing* merupakan salah satu unsur untuk mempermudah perusahaan maupun instansi untuk memperoleh karyawan dengan sistem kerjasama. Proses kerjasama yang terjadi antara perusahaan dengan vendor (penyedia jasa *outsourcing*) akan menentukan besar atau kecilnya gaji yang akan diperoleh oleh karyawan. Dengan demikian tenaga kerja *outsourcing* di sebuah perusahaan atau instansi dituntut untuk mampu melaksanakan kewajibanya dengan sebaik mungkin demi kelancaran proses kerjasama tersebut.

Komitmen organisasi pada pegawai tidak akan tercipta apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan dukungan melalui pelayanan yang berupa fasilitas, kompensasi yang meliputi gaji dan tunjangan. Oleh sebab itu, pegawai sangat membutuhkan dukungan serta kerjasama yang baik dari semua pihak untuk memperoleh hasil yang maksimal terutama terhadap pegawai *outsourcing*, karena dapat mempengaruhi tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan. Dengan demikian pegawai tersebut akan

memiliki komitmen pada perusahaan atau instansi dimana dia bekerja dan pegawai tidak akan berfikir untuk keluar atau berpindah kerja. Beberapa penelitian seperti Lum *et al.*, (1998); Lee *et al.*,(1992); Lee & Mowday (1987) menyimpulkan bahwa Individu yang memenuhi komitmen organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan keinginan berpindah yang semakin rendah.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan replikasi dari jurnal Agung wahyu Handaru dan Nailul Muna tahun 2012 dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*”

B. Batasan Masalah Penelitian

Tujuan pembatasan masalah ini adalah agar ruang lingkup peneliti tidak luas dan lebih fokus untuk menghindari kesalahan sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas, Penelitian ini dibatasi pada tingkat kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* tenaga *outsourcing* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Kepuasan terhadap gaji yang diterima setiap pegawai merupakan faktor yang dapat menimbulkan kenyamanan terhadap diri seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan, selain itu kepuasan gaji juga mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pegawai organisasi dengan menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan maupun organisasi. Dengan

demikian hal tersebut dapat mencegah terjadinya *turnover* pada pegawai tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Dari beberapa permasalahan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dibidang teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan gaji pegawai, sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

2. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menetapkan strategi pengelolaan yang memprediksi perubahan perilaku yang bersifat *dysfunction* pada organisasi.

3. Manfaat bagi individu

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong individu dalam meningkatkan kinerja dengan informasi kuantitatif pada sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas pada pencegahan keinginan untuk berpindah kerja.