

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat. Ketatnya persaingan membuat perusahaan berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kedudukan yang strategis karena sumber daya manusia penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam perusahaan. Hal ini mengingat sumber daya manusia juga sebagai perencanaan (*planning*). Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) akan menyebabkan kepincangan pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga nilainya, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan sekali dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya, *turnover* sering terjadi dalam lingkungan operasional perusahaan. Hal ini awalnya disebabkan adanya keinginan untuk pindah kerja (*intensi turnover*). Dalam beberapa kasus tertentu, manajer sumber daya manusia sering sekali kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang berkeinginan untuk pindah kerja (*intensi turnover*). Akibat dari ketidaktahuan ini maka timbul kesenjangan antara pihak karyawan dengan pihak manajemen yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya,

baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Mobley, 1986) dalam Cahyono (2005).

Intensi *Turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Mobley, 1986) dalam Suartana (2000).

Melihat kondisi saat ini, tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut memilih pekerjaan di luar perusahaan lain (Dennis, 1998). Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan perubahan dan 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 menjadi pemenang.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan berpindah kerja (Intensi *turnover*). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan

keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins,2008). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Jadi, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak adanya keinginan untuk pindah kerja (intensi *turnover*), sementara karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung ada keinginan untuk pindah kerja (intensi *turnover*).

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering sekali menjadi isu yang sangat penting, dan begitu pentingnya hal tersebut, perusahaan berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan.

Penelitian tentang keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*) dilakukan oleh Dahlan, Z. (2009) dengan sampel karyawan non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pada penelitian tersebut menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*), dan ditemukan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance comitment*, *normative commitment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*).

Di samping komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008:99). Karyawan

akan merasakan kepuasan kerja apabila terpenuhinya faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja yaitu faktor individu, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah dan hubungan sosial (Blum, 1956) dalam As'ad (2004:115). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut cenderung tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja (intensi *turnover*), sementara karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut cenderung adanya keinginan untuk pindah kerja (intensi *turnover*). Purbaningrum (2002:24) dalam Dahlan, Z. (2009) juga menyatakan bahwa: "Masalah klasik yaitu kepuasan kerja seringkali menjadi dasar karyawan untuk melakukan intensi *turnover*". Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan keluar kerja maupun berpindah kerja (intensi *turnover*). Meskipun sudah dianggap masalah klasik, kepuasan kerja tetap saja mampu mempengaruhi karyawan untuk meletakkan salah satu pilihan yaitu, terus bekerja atau keluar kerja.

Penelitian lain tentang keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*) juga dilakukan oleh Nanggoy, S. (2005) dengan sampel karyawan di PT.Andalan Pacific Samudera di Surabaya. Pada penelitian tersebut menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*), dan ditemukan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi dan gaji mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*).

Hal senada ditunjukkan oleh Maertz (2009) yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan alternatif kerja (dalam Nurdiansyah, N. 2009). Berdasarkan pembahasan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan obyek PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat Pekanbaru dikarenakan PT.Bank Riau merupakan salah satu perusahaan perbankan yang melayani jasa pelayanan keuangan kepada masyarakat. Saat ini PT.Bank Riau mempunyai tujuan meningkatkan pelayanan jasa keuangan kepada masyarakat, sementara itu keberadaan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting sekali dalam mencapai tujuan tersebut, oleh karena itu PT.Bank Riau mempertahankan keberadaan karyawannya dengan cara memperhatikan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan supaya tidak adanya intensi *turnover* di PT.Bank Riau Cabang Pasar Pusat Pekanbaru.

Penelitian ini diadopsi dari penelitian Widodo, N. (2009) dengan sampel karyawan PT.Bank Bukopin cabang Malang dengan jumlah sampel 40 orang, pada penelitian tersebut menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (intensi *turnover*), dan ditemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*.



Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Intensi *Turnover*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan pindah kerja (intensi *turnover*). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung akan berupaya mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi/perusahaan dan cenderung keinginan pindah kerjanya (intensi *turnover*) rendah, sementara karyawan yang memiliki komitmen organisasinya rendah tidak mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan cenderung keinginan untuk pindah kerjanya (intensi *turnover*) tinggi. Selain itu masalah klasik yaitu kepuasan kerja juga memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Hal ini dikarenakan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya cenderung keinginan untuk pindah kerjanya (intensi *turnover*) rendah. Sementara karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya cenderung keinginan untuk pindah kerja (intensi *turnover*) tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi PT. Bank Riau Cabang Pasar Pusat dalam melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini merupakan usaha untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat selama perkuliahan dan mempraktekan penelitian secara langsung ke dunia usaha yang sebenarnya.