

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan bukan hanya tergantung dari permodalan secara riil yaitu berbentuk uang, namun salah satu hal yang juga berpengaruh adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebab semua bahan baku dan mesin produksi yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat bekerja tanpa adanya ide dan kreativitas dari para karyawan, yang tersebar dalam berbagai divisi dengan tugas dan tanggung jawab masing masing.

Apabila tugas dan tanggung jawab para karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan baik, apalagi apabila produktivitas yang mereka raih dapat tercapai semaksimal mungkin maka dapat di pastikan lebih dari separuh roda perusahaan itu telah berputar dengan baik. selanjutnya menjadi bagian dari penerimaan pasar akan produk yang menjadi output perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan, dan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan.

Resign / keluar nya karyawan berprestasi rendah dalam suatu perusahaan akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya sumber daya manusia (karyawan) yang berpotensi akan merugikan perusahaan, sumber daya manusia yang berprestasi akan mengundang perusahaan melakukan usaha dan mengeluarkan banyak biaya untuk merekrut karyawan baru agar mengisi posisi yang kosong.

Devisi *Technical Service* di PT TIFFAKASIH PRIMATAMA, merupakan tulang punggung yang menunjang berputarnya roda bisnis perusahaan. Bergerak di bidang supplier kimia untuk di gunakan pada industri kertas di Indonesia, PT TIFFAKASIH PRIMATAMA memberikan *service* langsung ke pabrik pabrik yang merupakan pelanggan sekaligus klien.

Keahlian khusus diperlukan dalam devisi *technical service* ini, dan bilamana terjadi *turnover* intensi yang tinggi, akan menimbulkan kesulitan dalam penanganan masalah di lapangan.

**Tabel 1.1 Data Turnover Intention PT TIFFAKASIH PRIMATAMA
Devisi *Technical Service***

Tahun	Jumlah Karyawan		Total karyawan (devisi <i>technical</i>)
	Keluar	masuk	
2010	9	5	50
2011	14	21	57
2012	20	22	59

Sumber : Internal perusahaan

Tabel 1.2 Data *turnover* dalam masa kerja kurang dari 1 tahun

Tahun	Jumlah Karyawan <i>Resign</i> dengan masa kerja ;			total <i>resign</i>
	≤ 3 bulan	≤ 6 bulan	≤ 1 tahun	
2010	1	2	6	9
2011	5	3	6	14
2012	13	5	2	20

Sumber : Internal perusahaan

Perusahaan berkepentingan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan berprestasi, karna mereka akan memberikan sumbangsih yang besar bagi perusahaan. Perputaran keluar masuknya karyawan yang tinggi akan menyita waktu tenaga dan pikiran juga biaya yang tidak sedikit dalam mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan posisi.

Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonett)¹, faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah ciri ciri intrinsik (faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal hal

¹ Amah, O.E., “*Job satisfaction and turnover intention relationship : The moderating effect of job role centrality and life satisfaction*”, *Research and practice in human resource management*, 2009, 17 (1), 24-35.

yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain dan gaji yang diterima) pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja yang menunjang (munandar).²

Namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Hal ini menyebabkan tingkat keluar masuknya karyawan dalam lingkungan operasional perusahaan sering terjadi. Keluar masuknya merupakan kejadian yang sering kali terjadi dalam perusahaan, seperti halnya perekrutan karyawan yang terus berjalan, baik perekrutan karena faktor produktivitas karyawan yang telah menurun disebabkan faktor umur maupun perekrutan karyawan karena faktor pengunduran diri.

Ketidak nyamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam.³ Ketidak nyamanan ini akan berdampak pada sikap kerja karyawan dan keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover*) semakin besar. Persepsi ketidak nyamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) yang pada beberapa penelitian (Ashford et al.,; Ameen et al.,; Rosenblatt and Ruvio,) ditemukan sebagai

² Jati Ariati, “*Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi Universitas Diponegoro*”, Jurnal psikologi Undip vol. 8, no. 2, Oktober 2010

³ Nur Wening, “*pengaruh job insecurity pasca- restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan intensi turnover survivor*”, tulisan utama, usahawan No. 10 th XXXIV oktober 2005, p. 3

salah satu penyebab munculnya *intensi* (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaannya.⁴

Dikatakan pula bahwa komitmen organisasional lebih berhubungan kuat dengan intensi keluar dibandingkan dengan kepuasan kerja.⁵

Untuk meminimalisasi terjadinya keluar masuk karyawan dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus mampu menterjemahkan keinginan karyawan atas indikator indikator tersebut dengan mengupayakan agar karyawan memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk menentukan pilihan apakah akan terus bekerja pada perusahaan tempat nya saat ini atau keluar dan berpindah pada perusahaan lain.

B. Identifikasi dan pembatasan masalah

1. Identifikasi masalah

Pengamatan selama 3 tahun terakhir, yaitu tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, PT TIFFAKASIH PRIMATAMA, serpong, mencatat peningkatan jumlah karyawan yang berpindah kerja, adapun fenomena yang terjadi ;

- a. Penyebab tingginya *turnover intention* hanya di identifikasi melalui “alasan”
semu yang di berikan, diantaranya : sakit, meneruskan pendidikan, membantu

⁴ Ibid,p.4

⁵ Ibid,p.3

orang tua dan lain lain, perusahaan belum pernah meneliti lebih lanjut penyebab sesungguhnya.

- b. Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Okechuwu E. Amah, mengenai kepuasan kerja dan intensitas keluar masuk nya karyawan pada 400 karyawan bank generasi baru di Lagos, Nigeria. Didapati hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, yang artinya jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka sang karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Dia akan setia pada perusahaan dimana tempat dia bekerja.
- c. Ternyata ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, dan penelitian ini dilakukan agar dapat diamati seberapa besar hubungan kepuasan kerja, yang diukur melalui dimensi dan beberapa indikator, terhadap terjadinya kenaikan intensitas keluar masuknya karyawan.

2. Pembatasan masalah

- a. Penelitian ini dilakukan di PT TIFFAKASIH PRIMATAMA, divisi Technical Service yang berlokasi di kantor pusat, Jl Raya Serpong KM 7 kompleks Multi Guna Tangerang – Banten.
- b. Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job satisfaction* dan *job insecurity* dan komitmen organisasional.
- c. *Job satisfaction* (kepuasan kerja) diukur dari gaji, kesempatan promosi, keadilan yang merata, dukungan dari teman sekerja, dukungan dari atasan,

beban kerja, pertentangan/ konflik peran, ketidak jelasan peran, lingkup kerja, rutinitas.⁶

- d. *Job Insecurity* (ketidaknyamanan kerja), diukur dari faktor pekerjaan bagi individu, kemungkinan perubahan negative terhadap faktor pekerjaan tersebut, pentingnya *job event*, kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negative, kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negative.
- e. Komitmen organisasi, Variabel komitmen organisasional diukur dari 3 komponen Meyer dan Allen yaitu : komitmen organisasi afektif, normatif dan *continuance*.

C. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh ke tidak nyamanan kerja (*Job Insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi.

⁶ Stefan Gaertner, "structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models", *J. mack robinson College of business, Georgia state university, Atlanta, GA, USA. Human Resource Management Review* Volume 9, number 4, 1999, pages 479-493

3. Bagaimana pengaruh ketidak nyamanan kerja (*Job insecurity*) terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh ke tidak nyamanan kerja (*Job Insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidak nyamanan kerja (*Job insecurity*) terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar / berhenti bekerja (*turnover intention*).

E. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Perusahaan, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan meminimalisasi intensitas perputaran keluar masuknya karyawan.
2. Bagi Universitas Esa Unggul, berharap hasil kajian ini dapat menambah kepustakaan Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, terutama yang berkaitan dengan topik Sumber Daya Manusia
3. Bagi peneliti selanjutnya, semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, dengan topik yang selaras.
4. Bagi penulis, penelitian ini akan membuka wawasan penulis mengenai keterkaitan antara teori yang di pelajari di universitas dengan kenyataan di lapangan yang sesungguhnya.

F. Sistematika penulisan

Penulisan Proposal ini di bagi menjadi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bagian ini menguraikan tentang teori yang digunakan sebagai landasan penelitian. Dalam landasan teori akan disampaikan mengenai teori kepuasan kerja (*job satisfaction*), ketidak nyamanan kerja (*job insecurity*), komitmen organisasi dan tingkat keluar masuk nya karyawan (*turnover intention*). Selain itu dalam bagian ini juga akan di sampaikan kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan tentang metode dan langkah langkah yang akan dilakukan dalam pelaksanaan penelitian. Di dalam bagian ini terdapat uraian tentang jenis penelitian, definisi operational variabel, pupolasi dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dana dan teknis analisis data.