

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang kian pesat, membuat perusahaan bersaing satu sama lain untuk dapat mempertahankan hidup perusahaannya. Kemajuan teknologi serta semakin majunya kompetitor membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana perusahaan tersebut dapat bertahan dipersaingan dunia bisnis.

Kemajuan teknologi tidaklah cukup bagi perusahaan untuk bertahan hidup, aspek lain yang mempunyai peran penting bagi perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan orang/ manusia yang melakukan perannya dalam suatu perusahaan. Dengan kemajuan teknologi dan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, diharapkan dapat membuat perusahaan tersebut *survive* dengan para kompetitor.

Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Sama seperti aset perusahaan yang lain berupa tanah, gedung, kendaraan atau mesin dan lain-lain semua itu tidak akan berarti apa-apa dan menghasilkan apa-apa tanpa adanya sumber daya manusia. Semua aset perusahaan dapat dibeli dengan mudah, namun berbeda dengan sumber daya manusia. Tidaklah mudah mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dan berkompeten dengan yang diharapkan oleh perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan.



Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perumahan dan pemukiman. Sejak didirikan pada tahun 1974, Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) kini telah memiliki tujuh regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Adapun regional tersebut berada di wilayah Medan, Bengkulu, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, dan Makassar. Kini Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) sudah memiliki karyawan tetap sebanyak 1.006 karyawan. Adapun rincian karyawan tetap tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Perum Perumnas

Keterangan	Jumlah Karyawan
Regional I	90 karyawan
Regional II	67 karyawan
Regional III	55 karyawan
Regional IV	96 karyawan
Regional V	85 karyawan
Regional VI	122 karyawan
Regional VII	124 karyawan
Bisnis Unit Precast	210 karyawan
Kantor Pusat	157 karyawan
Jumlah	1.006 karyawan

Sumber: Data perusahaan, April 2019

Dengan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, tentu saja dapat membuat Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum

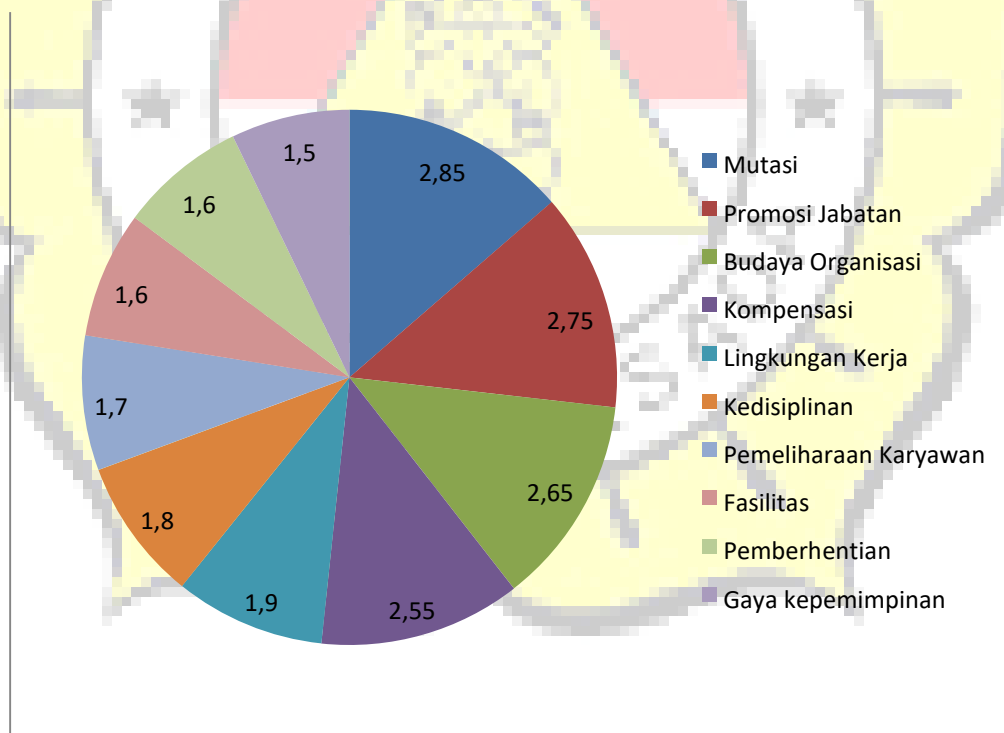
Perumnas) dikatakan sebagai perusahaan yang dapat membuat karyawan setia.

Tetapi tidak semua karyawan setuju dengan anggapan tersebut.

Kenyataannya, dalam perekrutan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tahun 2019 yang dilaksanakan bersama Forum Human Capital Indonesia (FHCI), ada beberapa karyawan dari Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) yang mendaftar sebagai peserta rekrutmen tersebut.

Adapun sebab timbulnya niat karyawan untuk pindah dari Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) diantaranya sebagai berikut:

Grafik 1.1 Masalah pada Perusahaan Perum Perumnas

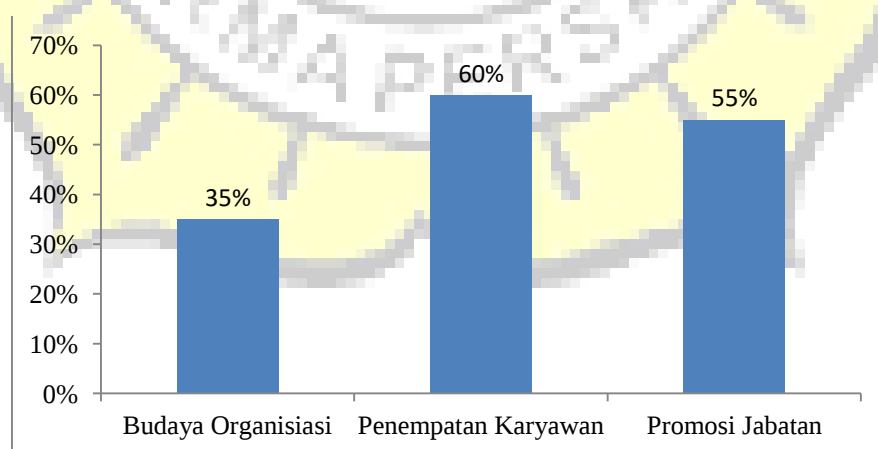


Sumber: Data diolah, tahun 2019

Dari grafik tersebut diperoleh dari hasil survey pada karyawan kantor pusat Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas), survey dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner permasalahan kepada 20 karyawan. Dari hasil tersebut diperoleh hasil permasalahan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas), adapun yang termasuk dalam kategori permasalahan tinggi yaitu: penempatan karyawan dengan nilai masalah sebesar 2,85, promosi jabatan dengan nilai masalah sebesar 2,75, dan budaya organisasi dengan nilai 2,65.

Berdasarkan permasalahan yang telah diketahui pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) diantaranya yaitu budaya organisasi, mutasi, dan promosi jabatan. Niat pindah karyawan berdasarkan masalah yang ada di Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) sebagai berikut:

Grafik 1.2 Niat Pindah Karyawan terhadap Masalah di Perum Perumnas



Sumber: Data diolah, tahun 2019

Dari grafik di atas, niat pindah karyawan terhadap masalah budaya organisasi mendapat nilai sebesar 35%, karyawan mengeluhkan saat mereka melakukan *on the job training* (OJT), dimana karyawan ditempatkan pada kantor Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) di berbagai regional yang ada, dengan budaya kerja yang senioritas. Niat pindah karyawan terhadap masalah penempatan karyawan mendapat nilai sebesar 60%, karyawan mengeluh pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) karena alasan mutasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Niat pindah karyawan terhadap masalah promosi jabatan mendapat nilai sebesar 50%, karyawan menginginkan untuk proses promosi jabatan dengan waktu yang lebih cepat, dikarenakan dibutuhkan waktu selama minimal lima tahun untuk dipromosikan.

Untuk meminimalkan niat karyawan untuk pindah dari perusahaan, pimpinan harus mampu memberikan dukungan dan upaya-upaya agar karyawan merasa setia dengan pekerjaan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan pimpinan yaitu dengan melakukan mutasi yang tepat. Menurut Edison (2017:230) mutasi atau transfer adalah, “Proses perpindahan seseorang ke posisi baru dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama. Mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda.” Adapun penyebab karyawan keberatan untuk dimutasi karena karyawan keberatan dengan lokasi kerja baru yang jauh dari tempat

tinggalnya.

Tidak hanya mutasi saja yang penting dalam organisasi, budaya organisasi pun merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tobari (2015:13), “Budaya organisasi adalah nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.” Dengan adanya budaya organisasi, membuat karyawan memiliki nilai-nilai kebanggaan menjadi bagian perusahaan tersebut, yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Selain itu, budaya organisasi dapat menyatukan pemikiran anggota sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

Hal lain yang dapat membuat karyawan memiliki niat pindah salah satunya adalah promosi jabatan. Menurut Badriyah (2017:218), “Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non-pemerintah (swasta).” Setiap karyawan tentu saja ingin mendapatkan promosi jabatan yang diinginkannya dalam waktu yang tidak lama, karena apabila karyawan tersebut dipromosikan, maka akan berdampak pada pendapatan lainnya, yakni kompensasi dan bonus.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyati dan Andi (2018:11) menyebutkan penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Benny (2017:812) menyebutkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan penelitian yang dilakukan Siwi, dkk (2016:949)

menyebutkan bahwa promosi jabatan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “**PERBEDAAN NIAT**

**PINDAH KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM
PEMBANGUNAN PERUMAHAN NASIONAL (PERUM PERUMNAS)
BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, MUTASI, DAN PROMOSI
JABATAN”.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

- a. Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
- b. Pada bulan Maret 2019, Forum Human Capital Indonesia (FHCI) melakukan perekrutan karyawan bekerjasama dengan 110 Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
- c. Adanya beberapa karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) yang mengikuti proses rekrutmen Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tahun 2019.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan

penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas niat pindah karyawan berdasarkan budaya organisasi, mutasi, dan promosi jabatan.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

- a. Bagaimana perbedaan niat pindah karyawan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) berdasarkan budaya organisasi, mutasi, dan promosi jabatan?
- b. Apakah yang paling dominan membedakan kelompok karyawan yang memiliki niat pindah dan kelompok karyawan yang tidak memiliki niat pindah pada Perum Perumnas?

1.3 Jangka Waktu dan Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengalokasikan waktu penelitian selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 13 Februari 2019 hingga 9 Agustus 2019. Lokasi penelitian dilakukan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) di Jl. D. I. Panjaitan Kav. 11, Jakarta, 13340.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui perbedaan niat pindah karyawan Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) berdasarkan budaya organisasi, mutasi, dan promosi jabatan
2. Mengetahui variabel yang paling dominan untuk membedakan kelompok yang memiliki niat pindah dan kelompok karyawan yang tidak memiliki niat pindah pada Perum Perumnas.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi manajemen.

2. Manfaat peneliti

Sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapat selama di Universitas Darma Persada.

3. Manfaat perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) dalam mengurangi niat pindah karyawan.

