

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Berbagai cara akan dilakukan perusahaan untuk membuat seorang karyawan atau tenaga kerja yang dianggap cakap dalam bekerja tetap bertahan di perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja yang di dapat oleh seorang karyawan. Robbins dalam Triatna (2015:110) berpendapat kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Idealnya kepuasan karyawan yang tinggi biasanya mempengaruhi besarnya komitmen seorang karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Hatmoko dalam Jurnal Psikologi Vol 3 No 3 (2015:697) mengatakan komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu jika seorang karyawan mendapat kepuasan kerja yang

besar dalam suatu organisasi biasanya akan timbul rasa komitmen yang tinggi dan akan bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Tetapi faktanya mempertahankan karyawan agar tetap tinggal diperusahaan bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu salah satu peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah menemukan cara bagaimana karyawan akan tetap tinggal diperusahaan atau organisasi tersebut, dalam sebuah perusahaan berhentinya karyawan (*turnover*) didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). *Intention to leave* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tetapi keinginan tersebut bisa jadi terjadi dan bisa juga tidak terjadi.

Turnover merupakan fenomena penting dan tidak bisa dihindari dalam kehidupan organisasi. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain. Menurut Robbins dan Judge dalam Jurnal Psikologi Vol 3 No 3 (2015:695) *turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi.

Salah satu aspek yang menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*Intention to leave*), karena niat untuk keluar (*intention to leave*) sangat kuat pengaruhnya terhadap *turnover* yang sebenarnya.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluar masuknya seorang karyawan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Sebagian besar perusahaan pasti pernah diwarnai dengan fenomena karyawan yang mempunyai keinginan untuk pindah (*intention to leave*). Demikian pula pada PT Mandiri Tegar Adiguna yang bergerak dibidang telekomunikasi (*Firewall*) yang berada didaerah Jakarta Barat.

Intention to leave adalah salah satu fenomena yang terjadi didalam lingkungan PT Mandiri Tegar Adiguna. Berdasarkan pengamatan penulis banyak faktor yang memicu terjadinya *intention to leave* pada karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna. Keluar masuknya pegawai pada PT Mandiri Tegar Adiguna juga terlampau cukup sering. Berikut adalah data keluar masuk pegawai yang penulis dapatkan di PT Mandiri Tegar Adiguna :

Tabel 1.1
Data Rata-Rata *Turnover* Karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna

2013			2014			2015			2016			2017			Rata-rata Keluar (%)
Jml	Out	(%)													
300	60	20	240	30	13	210	32	15	178	35	20	125	5	4	14,28

Sumber : Departemen HRD PT Mandiri Tegar Adiguna

Jika dilihat dari segi fasilitas, PT Mandiri Tegar Adiguna termasuk sangat *support* semua kebutuhan pegawai dari peralatan kantor / peralatan kerja yang paling terbaru sampai dengan ruang kerja yang nyaman. Dari segi penghasilan, karyawan di berikan gaji sesuai dengan kelulusannya masing-masing dan sesuai posisi jabatan saat ini. Gaji terendah yaitu di atas UMR ditambah tunjangan prestasi dan jalan-jalan keluar negeri. Fasilitas, gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan tentu bertujuan untuk memuaskan karyawan. Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tentunya diharapkan oleh perusahaan akan memberikan tingkat komitmen terhadap organisasi/perusahaan yang tinggi. Akan tetapi dari semua yang perusahaan berikan masih saja banyak pegawai yang ingin pindah dari perusahaan, seperti terlihat dari Tabel 1.1 diatas.

Menurut Harnoto (2005:2) karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Berikut adalah data tingkat absensi karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna per bulan pada tahun 2017 yang diformulasikan ke dalam tabel berikut :

Tabel 1.2

Data Tingkat Absensi Karyawan per Bulan PT Mandiri Tegar Adiguna Pada Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir / Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)*(4)	(6)	(7) = (6)/(5) *100%
1	Januari	108	21	2.268	105	4,63%
2	Februari	108	21	2.268	103	4,54%
3	Maret	108	20	2.160	98	4,54%
4	April	108	20	2.160	110	5,09%
5	Mei	108	18	1.944	124	6,38%
6	Juni	108	20	2.160	114	5,28%
7	Juli	108	16	1.728	127	7,35%
8	Agustus	108	20	2.160	99	4,58%
9	September	108	23	2.484	108	4,35%
10	Oktober	108	21	2.268	96	4,23%
11	November	108	21	2.268	104	4,59%
12	Desember	108	21	2.268	117	5,16%
Jumlah			242	26.136	1.305	60,71%
Rata-rata			20,17	2.178	108,8	5,06%

Sumber : Departemen HRD PT Mandiri Tegar Adiguna

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna tahun 2017 berfluktuasi setiap bulannya dan rata- rata tingkat absensi karyawan setiap bulan adalah 5,06 %. Menurut Winaya (2001:93), rata - rata tingkat absensi 1 % per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3 % per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4 sampai 15 % per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi. Rata-rata tingkat absensi karyawan di PT Mandiri Tegar Adiguna tahun 2017 diatas 3 % yaitu 5,06 %, ini merupakan pertanda tingkat absensi karyawan yang buruk

dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait *Intention to leave* karyawan pada PT Mandiri Tegar Adiguna.

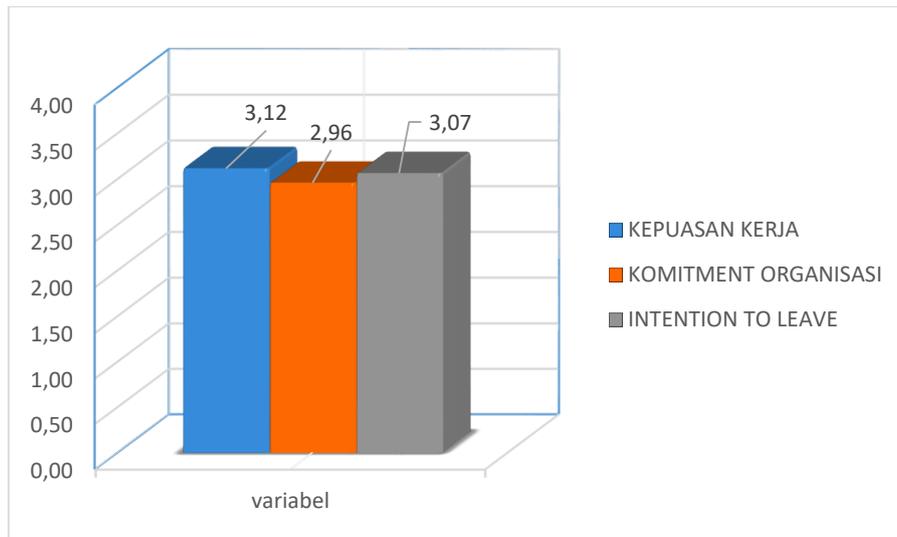
Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan dan kepala HRD pada PT Mandiri Tegar Adiguna, menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan adanya komitmen dari karyawan terhadap organisasi yang tinggi pula. Tetapi, disisi lain dengan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi, masih ditemukan tingginya keinginan karyawan untuk keluar di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah tabel katagori interval yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya variabel penelitian.

Tabel 1.3
Tabel Kategori Interval

Interval Skor	Keterangan
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Berikut adalah grafik respon karyawan dari hasil penyebaran kuesioner yang penulis sebarakan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intention to leave*.

Gambar Grafik 1.1



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2017

Hasil Penyebaran Kuesioner Mengenai Pertanyaan Tentang Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to leave*.

Berdasarkan dari grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 orang karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai interval kepuasan kerja rata-rata sebesar 3,12 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Ini berarti kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna adalah puas, dan dapat dilihat pula bahwa nilai interval komitmen organisasi dengan rata-rata sebesar 2,96 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna adalah tinggi. Begitu pula nilai interval pada *intention to leave* karyawan dengan rata-rata sebesar 3,07 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Ini berarti *intention to leave* karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna adalah tinggi.

Berdasarkan data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Mandiri Tegar Adiguna mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan, apakah mempengaruhi *intention to leave* yang terjadi pada karyawan sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja**

dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to leave* pada PT Mandiri Tegar Adiguna”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

1. Dari sisi perusahaan, perusahaan sudah memberi kepuasan kerja kepada pegawainya tetapi tetap saja banyak pegawai PT Mandiri Tegar Adiguna yang berkeinginan untuk pindah.
2. Dari sisi karyawan, karyawan kepuasan kerja saja tidak dapat menjamin untuk karyawan tetap bertahan. Hal ini yang membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Aktivitas pekerjaan pada PT Mandiri Tegar Adiguna.
2. Seluruh karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna.
3. Karyawan dengan jabatan *level up* dan staff .

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to leave* pada karyawan di PT Mandiri Tegar Adiguna ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Intention to leave* pada karyawan di PT Mandiri Tegar Adiguna ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to leave* pada karyawan di PT Mandiri Tegar Adiguna?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT Mandiri Tegar Adiguna adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT Mandiri Tegar Adiguna.

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Mandiri Tegar Adiguna dalam mengatasi *intention to leave* di perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave*.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave*.

