

BAB I

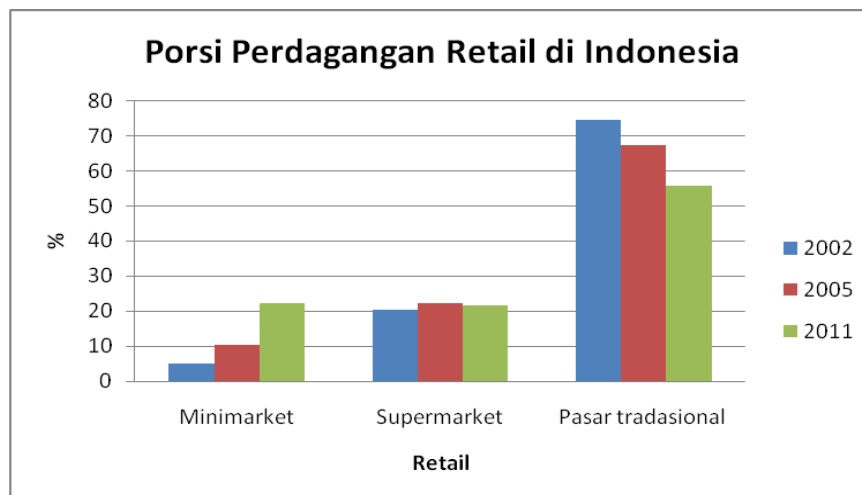
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan *retail* (*minimarket*) ialah suatu organisasi yang terdiri dari banyak karyawan di dalamnya. Pertumbuhan *minimarket* dalam beberapa tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini ditunjukkan dengan data berikut:



Gambar 1.1 : Trend Pertumbuhan Jumlah Gerai PT. X
Sumber : Internal Perusahaan



Gambar 1.2 : Trend Porsi Perdagangan Retail di Indonesia
Sumber : Koran Kontan (januari 2013)

Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar *minimarket*. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini *minimarket* harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover*. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil sampel pada karyawan *minimarket*. Dijadikanannya PT. X di Surabaya sebagai obyek penelitian

dikarenakan berdasarkan wawancara dan observasi pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa *turnover* karyawan di perusahaan ini cukup tinggi. Berikut trend data *turnover* karyawan PT. X:

Tabel 1.1 Trend *Turnover* Karyawan PT. X

Tahun	2011	2012
Januari	4.55%	3.98%
Februari	3.85%	3.77%
Maret	3.31%	3.25%
April	2.77%	2.98%
Mei	2.97%	3.04%
Juni	2.61%	2.62%
Juli	2.38%	2.48%
Agustus	2.33%	2.53%
September	3.47%	3.55%
Oktober	3.70%	3.27%
November	3.25%	3.04%
Desember	3.19%	2.91%

Sumber: Internal Perusahaan

Standard *turnover* yang ditetapkan oleh perusahaan ialah 1.8% dari jumlah total karyawan yang ada. Berdasarkan data tersebut, *turnover* masih diatas standarnya. Persentase *turnover* ini sampai lebih dari dua kali lipat dari standar yang ditetapkan. Perusahaan ini merupakan padat karya maka jika terjadi kekurangan karyawan maka pembagian tugas akan berantakan. Hal tersebut menyebabkan *performance* perusahaan tidak optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Niat untuk pindah pada industri *minimarket* (*retail*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan dalam industri tersebut. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas. Selain itu *turnover* juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi

tenaga kerja. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* karyawan. Faktor eksternal adalah pasar tenaga kerja dan faktor internal adalah kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi.

Pada data yang tersedia terdapat indikasi tingginya konflik kerja-keluarga, rendahnya kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional pada PT. X di Surabaya. Karyawan cenderung mengeluh dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan, sehingga mereka cenderung melirik adanya peluang pekerjaan yang lain di luar. Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti melihat terdapat suatu kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan antara konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan niat untuk pindah karyawan pada industri *retail*. Hal ini dikarenakan peneliti melihat minimnya penelitian yang membahas tentang fenomena *turnover* pada industri *retail* yang disebabkan oleh konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dengan demikian, berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja–keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. X di Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk pindah karyawan PT. X di Surabaya?
4. Apakah konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. X di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis faktor-faktor penyebab meningkatnya niat untuk pindah pada perusahaan akhir-akhir ini dan menganalisis faktor tersebut antara lain pengaruh konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk pindah karyawan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh konflik kerja–keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. X di Surabaya
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk pindah karyawan PT X di Surabaya
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap komitmen organisasional karyawan PT X di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara variabel konflik kerja – keluarga, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan niat untuk pindah karyawan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian niat untuk pindah karyawan di Indonesia.

2. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah niat untuk pindah karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembacaan, secara umum penelitian ini akan dibuat dalam 5 bab, yang terdiri dari :

BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, seperti pengertian kepuasan kerja, dampak penurunan kepuasan kerja, cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan dan hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah kerja, komitmen organisasi dan hubungan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah kerja, keinginan berpindah kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Berisi deskripsi tentang obyek penelitian, analisis data dan pembahasan

BAB V : Penutup

Berisi tentang simpulan dan saran.