

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan globalisasi yang semakin maju, persaingan di dalam dunia bisnis pun menjadi semakin kompetitif. Setiap organisasi banyak melakukan perbaikan dalam aspek-aspek organisasinya agar tetap kompetitif dalam menghadapi persaingan yang ada. Salah satu sumber daya yang penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Orang-orang yang berada dalam organisasi adalah nyawa bagi organisasi itu sendiri dan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kesuksesan organisasi. Selain itu sumber daya manusia adalah sumber daya yang unik karena setiap orang pasti berbeda-beda karakteristiknya baik dari segi kepribadian, loyalitas sampai ekspektasi yang diharapkan oleh seseorang. Menjaga karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan bukanlah hal yang mudah karena perusahaan harus dapat memenuhi apa yang diharapkan karyawan, terutama untuk karyawan-karyawan yang bertalenta. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan dan pergantian keluar masuknya karyawan di organisasi.

Perusahaan dapat melihat apakah karyawan akan tetap tinggal di perusahaan atau tidak berdasarkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan adalah kumpulan dari perasaan dan kepercayaan seseorang mengenai pekerjaan mereka saat itu. Setiap orang mempunyai level kepuasan kerja yang bervariasi dan perbedaan tersebut adalah hasil dari faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan dan faktor individual. Ada lima dimensi yang menjadi

karakteristik kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi dan rekan kerja (Luthans, 2008: 142)

Perusahaan juga dapat melihat apakah karyawan sudah nyaman bekerja di perusahaan atau tidak dari tingkat *turnover* karyawannya. Pergantian karyawan memiliki sisi positif dan negatif. Sisi positifnya adalah jika yang keluar adalah karyawan yang tidak terlalu kompeten atau kinerjanya tidak baik maka perusahaan dapat mengurangi jumlah karyawan yang tidak baik dan dapat mempekerjakan orang lain yang jauh lebih baik kinerjanya. Sisi negatifnya adalah perusahaan akan mengalami kerugian-kerugian, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Evans, 2001: 105-108). *Turnover intention* dapat digunakan sebagai petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi tingkat *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tingginya tingkat *turnover* akan merugikan perusahaan sebab akan timbul berbagai biaya seperti biaya untuk merekrut karyawan baru, biaya latihan, tingkat kinerja karyawan baru yang belum tentu sebagus karyawan lama serta pekerjaan menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan (www.portalr.com).

Membuat karyawan memiliki komitmen organisasional bukanlah hal yang mudah tetapi jika sudah mendapatkan komitmen tersebut, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk menjelaskan konsistensi antara sikap, kepercayaan dan perilaku dari seorang karyawan. Perilaku atau sikap orang-orang dapat bervariasi terhadap

semua aspek organisasi, seperti sistem promosi yang ada di organisasi, kualitas dari produk organisasi dan bagaimana organisasi menangani isu-isu sosial yang ada (George & Jones, 2005: 75). Komitmen organisasional ini dapat dibagi menjadi tiga tipe yaitu *affective commitment*, *continuous commitment* dan *normative commitment* (Luthans, 2008: 148). Komitmen seseorang dalam organisasi adalah variabel yang lebih tepat untuk memprediksi tingkat *turnover* daripada kepuasan kerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian Juhdi, Pa'Wan, Milah dan Akmar (2011) menyatakan bahwa kegiatan sumber daya manusia harus dimanajemen dengan baik sehingga dapat membentuk komitmen karyawan dan dengan demikian dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Hal senada juga dikemukakan oleh Sinem dan Baris (2011), di mana mereka menyatakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional yang tinggi dapat menghindari tingkat *turnover intention* dan *actual turnover*. Petronila, Tjendra dan Hartiningsih (2009) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interveningnya*.

Peneliti ingin meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* yang ada di Indonesia. Perusahaan yang akan diteliti adalah PT. X. Perusahaan ini berlokasi di Sidoarjo dan merupakan salah satu perusahaan yang besar di Indonesia. Karyawan yang dimiliki oleh organisasi ini sangat banyak, terutama para karyawan yang bekerja di bagian pabrik. Selain itu, tingkat *turnover* di perusahaan ini cukup tinggi tetapi

banyak pula yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan tersebut. Peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* pada karyawan PT. X.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang hendak dibahas adalah :

1. Apakah *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X ?
2. Apakah *continuance commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X ?
3. Apakah *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X?
4. Apakah *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. X ?
5. Apakah *continuance commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. X?
6. Apakah *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *affective commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *continuance commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *normative commitment* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *affective commitment* terhadap *turnover intention* di PT. X.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *continuance commitment* terhadap *turnover intention* di PT. X.
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *normative commitment* terhadap *turnover intention* di PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi perusahaan untuk mengetahui dan memahami kondisi karyawan saat ini. Saran yang diberikan oleh peneliti dapat digunakan untuk membantu perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan juga bisa mendapatkan informasi tentang cara untuk menurunkan tingkat *turnover* sehingga nantinya organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik untuk masa mendatang serta dapat mengelola sumber daya manusianya agar menjadi lebih efisien dan efektif.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan akan memperkaya penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komitmen organisasional, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention*. Selain itu hasil penelitian diharapkan juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan tiga hal tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian ini disusun sebagai berikut :

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini dan manfaat apa saja yang akan diperoleh dari penelitian ini.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori ini terdiri dari berbagai teori yang mendukung penelitian. Hal-hal yang akan dibahas antara lain komitmen organisasional, kepuasan kerja, *turnover intention*, hubungan antar variabel, kerangka penelitian dan *review* mengenai penelitian-penelitian terdahulu.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III ini akan menjelaskan mengenai jenis penelitian apa yang dilakukan oleh peneliti, teknik pengambilan populasi dan sampel yang digunakan, penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang terkait sampai dengan teknik pengambilan datanya. Setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner akan diukur validitas dan reliabilitasnya. Setelah semua

data berkumpul, maka hasilnya akan diolah dengan menggunakan metode SEM dengan program AMOS 16 dan dianalisis lebih lanjut.

d. **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab IV ini berisi analisis menggunakan program SEM dan pembahasan dari hasil penelitian, seperti statistik deskriptif responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, hubungan antara variabel, hipotesis mana yang diterima dan ditolak dan pembahasan dari masing-masing hasil hipotesis.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V ini adalah bab penutup, di dalam bab V ini akan disajikan kesimpulan dari hasil olah penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.