BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia usaha dan organisasi yang saat ini semakin berkembang pesat, banyak menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut termasuk adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan tidak akan pernah kehilangan objek dalam kancah dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio dalam mengemuka, 1987 dalam Ferry Novliadi (2007:4)mengemukakan ”manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi”, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawan.

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Menurut Stephen P Robbins dan Timonthy Judge (2008: 104) mengemukakan bahwa :

> "Apabila individu merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka (keterlibatan pekerjaan yang tinggi), tidakkah mungkin bahwa mereka menyukainya (kepuasan kerja yang tinggi)? Demikian pula, tidakkah individu yang berfikir bahwa organisasi mereka suportif (dukungan organisasional yang dirasa)juga merasa berkomitmen terhadapnya (komitmen organisasi yang kuat)"

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi dan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas yaitu tujuan organisasi. Apabila karyawan merasa tidak puas karena pekerjaan yang telah dilakukan tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima secara langsung dapat memepengaruhi kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi.

Oleh karena itu perusahaan berusaha harus lebih peduli dan menghargai pekerjaan karyawan baik itu pada posisi jabatan rendah ataupun yang menempati posisi atas. Sehingga akan terjalin suatu komitmen organisasi yang kuat antara seluruh karyawan dengan perusahaan. Menurut Stephen P Robbins dan Timonthy Judge (2008101) mengemukakan bahwa: "keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen

organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut".

Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan akan berusaha berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Menurut (Koch,1978 dalam Sopiah, 2008:166) mengemukakan "Ditinjau dari segi organisasi , karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* ".

Terjadinya keinginan berpindah (*Turnover intention*) pada karyawan merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingkat perpindahan kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Secara langsung yang diderita perusahaan akibat tingginya tingkat keinginan berpindah antara lain berupa waktu yang terbuang untuk rekrutmen, seleksi, dan training bagi pegawai atau karyawan baru, sedangkan yang ditanggung antara lain peningkatan beban kerja (*workload*) pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan pejabatnya, munculnya goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja karyawan secara keseluruhan, dan juga citra perusahaan yang buruk akibat publisitas negatif *high turnover intention* tersebut. Beberapa kerugian lain yang dapat muncul antara lain tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen

terhadap kemampuan karyawan yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Berdasarkan kenyataan tersebut, penulis berusaha mengkaji lebih dalam mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi dampaknya terhadap keinginan berpindah pada PT. Asia Paragon Bandung, pada saat ini perusahaan dihadapkan pada persaingan yang begitu ketat, karena banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama yaitu konsultan kontraktor. Persaingan antar perusahaan merupakan suatu tantangan besar yang harus disikapi dan dihadapi dengan kemampuan manajemen perusahaan yang handal. Apabila hal ini dapat dilakukan maka perusahaan akan mendapat keunggulan bersaing.

Kondisi demikian menuntut PT. Asia Paragon Bandung untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan, melalui pencapaian kepuasan kerja, komitmen organisasi dan menghindari terjadinya keinginan berpindah pada karyawan sehingga pada akhirnya tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan PT. Asia Paragon Bandung, melalui wawancara dengan karyawan penulis memperoleh permasalahan-permasalahan yang dihadapi dimana dilihat dari kepuasan kerja, diantaranya: (1) gaji yang tidak sesuai, (2) tidak adanya penghargaan terhadap karyawan teladan, (3) pemberian kompensasi yang tidak sesuai,(4) pekerjaan yang diberikan diluar *job description,(5)* cara penyampaian pimpinan yang kurang menyenangkan, dan (6) perubahan status karyawan yang menjadi tenaga ahli dalam suatu *project*.

Dilihat dari komitmen organisasi fenomena yang terjadi, diantaranya : (1)karyawan melakukan *job side* di perusahaan lain pada saat jam kerja, (2) karyawan memberikan peluang *project* ke perusahaan lain dengan harapan mendapat *commitment fee* relatif tinggi.

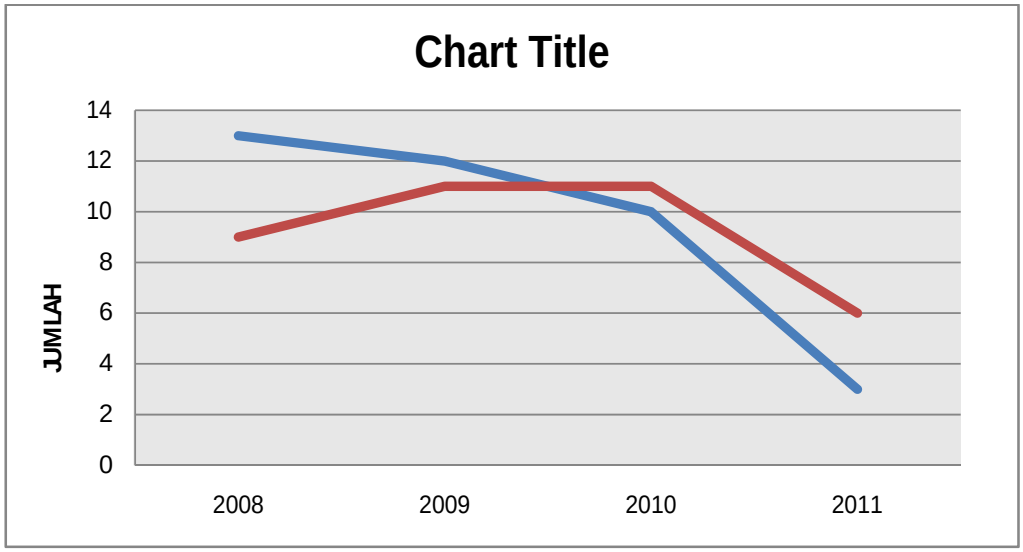
Sedangkan dilihat dari fenomena keinginan berpindah, diantaranya : (1)sering terjadi pengunduran diri pada karyawan, (2) adanya rotasi penempatan karyawan yang tidak diharapkan karyawan, (3) karyawan malas menyelesaikan pekerjaan, (4) karyawan sering melakukan protes terhadap atasan, (5) absensi yang meningkat.

Alasan lainnya sebagai dasar penelitian ini dilakukan adalah data pada PT. Asia Paragon Bandung yang menunjukkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intention)* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
PT. Asia Paragon Bandung
Tahun 2008 s/d 2011

THN	KET	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	JML	%
2008	MASUK	3	0	4	0	0	2	0	1	0	3	0	0	13	0,7
	KELUAR	0	2	0	1	2	1	2	0	0	0	1	0	9	
2009	MASUK	7	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	12	0,9
	KELUAR	2	2	0	1	0	5	0	0	1	0	0	0	11	
2010	MASUK	1	1	1	0	0	1	5	0	0	1	0	0	10	1,1
	KELUAR	1	0	0	1	2	0	1	2	0	0	4	0	11	
2011	MASUK	2	1	0										3	2
	KELUAR	0	3	3										6	

Sumber : Data PT. Asia Paragon Bandung, 2011



Sumber : (Data Divisi HRD PT. Asia Paragon Bandung, 2011)

Grafik dan Gambar 1.1
Turnover Karyawan PT. Asia Paragon Bandung
Tahun 2008 s/d 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Grafik 1.2 diatas mengambarkan adanya permasalahan yang ada di PT. Asia Paragon Bandung, dimana setiap tahunnya selalu terjadi keinginan berpindah pada karyawan yang relatif cukup tinggi dibandingkan dengan jumlah total karyawannya. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memegang peranan penting yang cukup signifikan, hal ini berarti perlu adanya suatu tindakan dari manajemen PT. Asia Paragon Bandung.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN PADA PT. ASIA PARAGON BANDUNG"**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka identifikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Gaji yang tidak sesuai, (2) Tidak adanya penghargaan terhadap karyawan teladan, (3) Pemberian kompensasi yang tidak sesuai (4) Pekerjaan yang diberikan diluar *job description*, (5) Cara penyampaian pimpinan terhadap karyawan yang kurang menyenangkan,(6) Perubahan status karyawan yang menjadi tenaga ahli dalam suatu *project*, (7) Karyawan melakukan *job side* di perusahaan lain di jam kerja, (8) Karyawan memberikan peluang *project* ke perusahaan lain dengan harapan mendapat *commitment fee* relatif tinggi, (9) Sering terjadi pengunduran diri pada karyawan, (10) Adanya rotasi penempatan karyawan yang tidak sesuai dan tidak diharapkan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
3. Bagaimana tingkat keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
4. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
5. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasional dampaknya terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan inti permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.

2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
4. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.
5. Untuk menganalisis seberapa besar tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu (1) Kegunaan Praktis dan (2) Kegunaan Akademis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Perusahaan

Diharapkan agar dapat memberikan masukan kepada PT. Asia Paragon Bandung untuk mengambil langkah–langkah yang tepat dalam upaya menghindari terjadinya keinginan berpindah pada karyawan kantor.

2. Pihak Terkait (Karyawan)

Diharapkan agar dapat mengembangkan dan menambahwawasan serta masukan informasi mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi dampaknya *terhadap* keinginan berpindah karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasional dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasional dampaknya terhadap keinginan berpindah.

3. Bagi Pengembang Ilmu

Sebagai informasi khususnya mengenai analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasional dampaknya terhadap keinginan berpindah.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan cara mengumpulkan dan memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan. Penulis melaksanakan penelitian di PT. Asia Paragon Bandung yang beralamat di komplek Setra Sari Mall B.3 No. 51 Sarijadi – Bandung Tlp. 022-2004156 Fax. 022-2000962. Dengan jadwal kegiatan seperti yang tercantum dibawah ini:

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan dan Penyusunan Skripsi

No	Keterangan	April 2011				Mei 2011				Juni 2011				Juli 2011				Agustus 2011			
		1	3	4	4	4	1	2	3	1	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Menentukan tempat penelitian, dan																				
2	pengambilan data,																				
3	penyusunan dan Bimbingan UP																				
4	Sidang dan Revisi UP																				
5	Penyusunan dan Bimbingan Skipsi																				
6	Pengolahan data																				
7	Revisi Skripsi																				

Perencanaan Penulis, 2011