BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan sdm yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya, oleh karena itu antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia, Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Karyawan merupakan salah satu produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidak puasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan meningkatkan komitmen yang baik pada setiap karyawan. Karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang loyal dan meminimalisir keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan (*turnover intention*).

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan / *intention to quit*. Beberapa efek dari level *intention*

to quit yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru.

Menurut model proses psikologis yang dibuat oleh Mobley (1977) dalam Zagladi (2008), ketidakpuasan kerja diterjemahkan menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaannya saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah didukung oleh hasil penelitian Vidal, Valle dan Aragon (2007) yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover Intention.*

Komitmen merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses Manajemen Sumber Daya Manusia. Dikatakan demikian karena setiap individu yang berada dalam suatu organisasi seharusnya memiliki rasa memihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. perlunya komitmen seseorang didalam suatu perusahaan tersebut karena untuk menunjang kinerja dan meningkatkan prestasi karyawan dalam mewujudkna perusahaan yang baik dan pencapaian tujuannya yang baik dan efektip. sehingga pihak perusahaan wajib memberikan dorongan dan kenyamanan yang baik karena pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan turnover intention yang rendah.

Hal ini juga dinyatakan secara tegas oleh Kreiner and Kinicki (2003 : 274) yang berpendapat bahwa *organizational commitment* merupakan suatu sikap individual mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan organisasi di mana mereka bekerja. Pada umumnya karyawan mempercayai bahwa dengan memberikan komitmen kepada pekerjaannya adalah merupakan suatu pusat hidup karyawan tersebut (Lapierre and Hausdorf, 2001). Ada lima pendekatan yang dapat digunakan untuk menggerakkan komitmen organisasional karyawan menurut Lee dalam Solihin (2010), yaitu (1) *Understanding employee work value;* (2) *Communication job performance standard;* (3) *Linking performance to reward;* (4) *Providing effective performance evaluations;* (5) *Offering supporting for managers and supervisory* .

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisai demi pencapaian tujuan.berdasarkan definisi ini dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap organisasai, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen pegawai pada suatu organisasi tidak terjadi begitu saja tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. mempersoalkan komitmen sama saja memper masalahkan tanggung jawab.

Salah satu pilar penting dalam membangun biduk organisasi adalah peran penting dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan kunci dalam memelihara dan mengembangkan suatu organisasi.(Yavuz, 2010). Kesetiaan seorang karyawan terhadap majikannya perlunya untuk diuji dengan mempertimbangkan faktor komitmen organisasi (Meyer, 1997).

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para pegawai perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat.

Universitas Komputer Indonesia (Unikom) berdiri pada tahun 2000 (yang seblumnya adalah IGI-LPKIG, yang berdiri pada tahun 1995)Sebagai Universitas yang berbasis pada ICT (*Information and Communicatio Technology),* Unikom membuka aplikasi seluas-luasnya baik bagi *civitas academia* maupun masyarakat luas untuk memanfaatkan *open publication* atau *open publication* atau *open content* untuk publikasi ilmiah. Universitas Komputer Indonesia (Unikom) sebagai suatu lembaga pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, perlu untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan agar tetap tangguh mempertahankan daya hidupnya secara berkesinambungan di abad yang kompetitif, cepat berubah, dan penuh ketidak pastian.

Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan memandang organisasi mereka sehingga mereka bertahan untuk tidak meninggalkan organisasi dan

cenderung memiliki ikatan emosional terhadap organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tersebut.

Saat ini UNIKOM memiliki Karyawan Tetap sebanyak 173 tersebar pada staf, Cleaning Service, Scurity dll, diantaranya dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Per Bagian di Universitas Komputer Indonesia

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Biro Bagian Umum dan Staf Kepegawaian	4
2	Staf Bag. Adm. Akademik & Kemahasiswaan	6
3	Staf Sekretariat Rektorat	7
4	Staf Desain Komputer	1
5	Staf Keuangan	6
6	Bagian Perlengkapan	2
7	Staf Lab. Komputer	16
8	Staf Perpustakaan	8
9	Staf Direktorat Quality Assurance	1
10	Unikom Centre	4
11	Bagian Umum	1
12	Staf sekretariat Prodi	34
13	Staf Security dan Cleaning Service	1
14	Cleaning Service	20
15	Security	26
JUMLAH		**137**

Sumber : bagian BAAK UNIKOM

Setiap tahun UNIKOM menerima lebih dari 2000 mahasiswa baru. Terjadinya peningkatan pendaftar calon mahasiswa baru UNIKOM setiap tahun ini dikarenakan banyak peminat mahasiswa ingin menempuh studi di UNIKOM. Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting berhasil tidakannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai

tujuannya.Tapi pada hakeketnya sumberdaya di UNIKOM masih terdapat karyawan yang penempatanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya.

Fenomena yang saya ambil yaitu melihat dari proses penerimaan karyawan atau recruitment di UNIKOM yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat darilatar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh UNIKOM sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan UNIKOM cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan Unikom yang diperoleh dari bagian BAAK UNIKOM, terdapat banyak karyawan yang penempatan pekerjaanya tidak sesuai dengan latar belakang pendiikan sebelumnya. Data diatas terdapat pada lampiran penempatan kerja 1.2

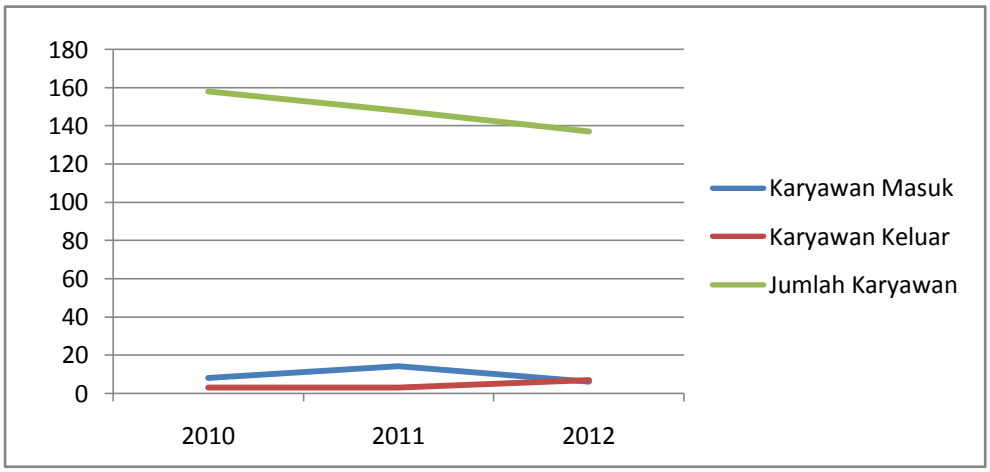
Selain fenomena diatas, terdapat beberapa masalah pada karyawan UNIKOM menurut wawancara dengan **(Agus Riyanto, S.T., M.T,)** selaku Bagian Administrasi Umum diantaranya Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasnya atas atasan serta ketidak puasan terhadap gaji Menjadi masalah didalam kepuasan kerja di UNIKOM. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, dan seringkali berujung pada keinginan

untuk keluar dari perusahaan.hal ini didukung oleh Mobley (1997) dalam Zagladi (2008) ketidakpuasan kerja menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaan saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapatkankan pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Selain itu terdapat beberapa masalah didalam komitmen organisasi diantaranya yaitu peluang promosi yang rendah, masa kerja karyawan yang tidak menentu sehingga banyak pegawai yang sudah bertahun-tahun tidak mengalami peningkatan karirnya (susah berkembang), koordinasi antar karyawan yang kurang baik, keadilan organisasi belum menyeluruh sehingga pengembangan karir belum berjalan sesuai prosedur, pengembangan karir yang masih subjektif.

Oleh sebab itu Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan dari pada karyawan itu sendiri.

Pada saat ini Jumlah karyawan tetap UNIKOM yaitu sebanyak 137 orang. Bila hal tersebut tetap dibiarkan akan berdampak negatif pada perusahaan diantaranya dapat menimbulkan keinginan berhenti dari pekerjaan. Hal tersebut diperkuat dengan data dibawah ini :

Grafik 1.1
Turn Over Karyawan Unikom



Dari data grafik diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk pada tahun 2012 cukup tinggi yaitu sebesar 5.83% hal ini cukup tinggi di banding dengan karyawan yang keluar yaitu sebesar 2.18 %. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang masuk lebih besar dibanding karyawan keluar, yaitu sebesar 10.21% dan 2.18%, namun pada tahun 2012 jumlah karyawan yang keluar meningkat yaitu sebesar 5.10%, sedangkan karyawan yang masuk hanya 4.37%. dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2012 komitmen karyawan cukup kurang, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang keluar dibanding dengan jumlah karyawan yang masuk, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dikatakan kurang baik.

Berdasarkan alasan di atas dalam penulisan penelitian ini penulis mengambil judul sebagai berikut: **" KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA "**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas masalah pokok yang akan diteliti adalah beberapa indikasi yang akan berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan, diantaranya :

1. proses penerimaan karyawan di UNIKOM yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh UNIKOM sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan UNIKOM cenderung kurang.
2. promosi jabatan yang tidak adil dan tidak puasnya atas atasan serta ketidak puasan terhadap gaji,
3. peningkatan karirnya (susah berkembang),
4. koordinasi antar karyawan yang kurang baik,
5. keadilan organisasi belum menyeluruh sehingga pengembangan karir belum berjalan sesuai prosedur,
6. pengembangan karir yang masih subjektif,

7. penerapan kebijakan karyawannya belum optimal. keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan organisasi masih sangat rendah, sebagai akibat dari serta kepedulian karyawan pada misi UNIKOM yang sangat terbatas ditemukan masalah seperti terlalu kuatnya keinginan dari pimpinan untuk melakukan perbaikan kerja, sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para karyawan yang tidak pernah tersampaikan secara terbuka.
8. Komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya terhadap organisasi masih kurang, hal ini terbukti dari data *turn over* karyawan yang cukup tinggi

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia
2. Bagaimana komitmen organisasi di Universitas Komputer Indonesia
3. Bagaimana Turnover Intentions di Universitas Komputer Indonesia
4. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Universitas Komputer Indonesia
5. Seberapa Besar Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di Universitas Komputer Indonesia
6. Seberapa Besar hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Universitas Komputer Indonesia

7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intentions pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Peneliti

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions sehingga dapat digunakan oleh penulis untuk mengambil kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai adalah :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
2. Untuk mengetahui Komitmen organisasi karyawan Universitas Komputer Indonesia
3. Untuk mengetahui Turnover Intentions karyawan Universitas Komputer Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh kepuasan

kerja terhadap Turnover intention pada Universitas Komputer Indonesia

5. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Universitas Komputer Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Universitas Komputer Indonesia
7. untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap Turnover Intentions karyawan Universitas Komputer Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat gunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai turnover intentions dan sebagai gambaran tentang kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi seseorang didalam suatu organisasi.

2. Bagi Pihak Terkait

Diharapkan dapat memberikan informasi yang baik tentang analisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja komitmen organisas i terhadap turnover intention karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions dan lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Universitas Komputer Indonesia. Jln. Dipati Ukur No 112, 116, 102, 114 Bandung. Adapun jangka waktu dalam menyusun penelitian ini adalah selama enam bulan, terhitung dari bulan Januari 2013 sampai dengan Juni 2013. Berikut jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian :

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Tahapan Penelitaian	Tahun 2013					
		Bulan					
		Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mei	Jun.
1.	Persiapan						
2.	Pengumpulan Data						
3.	Pengolahan dan Analisis Data						
4.	Penulisan Laporan						