

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya saat ini masi menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagis setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang di iringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus perhatikan dengan segala kebutuhannya. Menurut werther (2002:5). Yang menyatakan bahwa “Kunci memenangkan persaingan global terletak pada kinerja organisasi termasuk didalamnya peran swasta”. Pertumbuhan dan perkembangan konsep-konsep dari masa kemasa selalu berupaya untuk dapat memastikan keluaran dan mengoptikasikan hasil. Sumber daya manusia menjadi perhatian utama yang memerlukan pengelolaan yang serius dan didukung dengan sistem manajemen yang baik.

Salah satu asset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, perusahaan perlu

untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat turnover intentions yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia.

Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intentions diukur dengan empat tindakan penarikan diri (*withdrawal cognition*) yang meliputi adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk berpindah (Abelson, 1987). *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah

karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000).

Menurut Mobley (1979), keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan perusahaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran orang untuk keluar. Aspek kepuasan kerja yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yang timbul dari diri seseorang terhadap pekerjaannya, meliputi: pengawasan (supervisi), kesempatan promosi, pekerjaan, dan rekan kerja (Luthan, 1997:114).

Perkembangan selanjutnya dalam studi *turnover* yaitu dengan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut. Penelitian yang dilakukan Meyer et al. (1993) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang makin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan outcome, misalnya : intensi keluar. Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi keluar jabatan dan aktivitas dalam organisasi. Seringkali komitmen organisasi mendapat

perhatian dalam penanganan masalah *turnover intentions*, maka kita dapat mengetahui bahwa karyawan yang mempunyai kecenderungan berpindah biasanya memiliki komitmen yang rendah.

Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

Dengan ditemukannya variabel yang secara konsisten berhubungan langsung dengan turnover intention seperti yang dikutip dari Suwandi & Nur Indriantoro (1999). Hubungan signifikan antara keinginan berpindah dengan komitmen organisasi ini konsisten dengan hasil studi Pasewark & Strawser (1996). Dengan tetap menjadikan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suwandi & Nur Indriantoro (1999) pada beberapa KAP di Jakarta, dan Harif Amali Rivai (2001) pada perawat rumah sakit swasta di DIY sebagai referensi, penelitian ini akan mencoba menguji mengenai pengaruh negatif komitmen organisasi (Meyer, Allen & Smith 1993). Terhadap *turnover intentions* (Abelson, 1987) secara bersama (simultan).

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis memilih PT. Biofarma (Persero) yang berlokasi di Jalan Pasteur No. 28 Bandung 40161 sebagai objek penelitian. Penulis memilih PT. Biofarma (Persero) merupakan salah

satu BUMN oleh karena itu penulis tertarik ingin mengetahui tingkat Komitmen Karyawan dan tingkat *Turnover* pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.”** (Studi pada PT. Bio farma (Persero).

1.2 Identifikasi Masalah

Richard M. Steers (2004: 109) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya lebih baik, memberikan otonomi yang luas dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan yang layak. Semakin tua usia dan panjang masa kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi akan mendorong untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mentaati kebijakan peraturan dalam suatu organisasi, sehingga hubungan baik rekan kerja akan mendorong meningkatkan prestasi kerja. Menurut Endang Wismawati (2000).

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover intention*?
2. Seberapa besar pengaruh *Normative Commitment* terhadap *Turnover intention*?
3. Seberapa besar pengaruh *Countinuanace Commitment* terhadap *Turnover intention*?
4. Seberapa besar pengaruh *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Countinuanace Commitment* secara simultan terhadap *Turnover intention*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Turnover intention*.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Normative Commitment* terhadap *Turnover intention*.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Countinuanace Commitment* terhadap *Turnover intention*.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Countinuance Commitment* secara simultan terhadap *Turnover intention*.

1.5 Kegunaan (Manfaat) Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan.

2. Kegunaan Operasional

➤ Bagi perusahaan

Sebagai alat evaluasi serta dapat memberikan masukan guna kelancaran dan informasi dalam penilaian Komitment organisasi maupun *trunover intention* di PT. Biofarma (persero) Bandung.

➤ Bagi Pelaku Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan khususnya mengenai Komitment organisasi maupun *trunover intention* di PT. Biofarma (persero) Bandung.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang digunakan dalam penelitian ini.

1.6 Kerangka Penelitian

Penelitian yang dilakukan Meyer et al. (1993) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang makin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan outcome, misalnya : intensi keluar. Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi keluar jabatan dan aktivitas dalam organisasi. Seringkali komitmen organisasi mendapat perhatian dalam penanganan masalah *turnover intentions*, maka kita dapat mengetahui bahwa karyawan yang mempunyai kecenderungan berpindah biasanya memiliki komitmen yang rendah.

Beberapa penjelasan diatas memberikan suatu model kerangka penelitian yang dikembangkan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan (Lee&Mowday,1987). *Intentions to leave* atau *turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark&Strawser,1996). Penelitian tersebut menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk intentions untuk memprediksi perilaku turnover sesungguhnya. Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu, yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan
Suwandi & Nur Indriantoro(1999)	Pengujian model <i>turnover</i> Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada	kepuasan kerja (X1) dan komitmen (X2) berpengaruh terhadap keinginan berpindah.(Y)	Variabel kepuasan kerjadan komitmen terbukti konsisten berhubungan secara negatif	kepuasan kerja dan komitmen terbukti konsisten berhubungan secara negatif dan signifikan dengan

	lingkungan Akuntansi Publik*		dan signifikan dengan keinginanberpin dah kerja para akuntan.	keinginan berpindah kerja para akuntan.
Harif Amali Rivai (2001)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model <i>Turnover</i> Lum et al. Pada Perawat Rumah Sakit	Kepuasan Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (X3) terhadap Intensi Keluar (Y)	Kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar perawat rumah sakit di DIY.	Kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

	Swasta di DIY			
Sarminah Samad (2006)	<i>Predicting Turnover Intentions: The Case of Malasyian Government Doctors</i>	Kepuasan kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), <i>Turnover Intention (Y).</i>	Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap <i>turnover intention,</i> komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap <i>turnover intention.</i>	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention.</i>

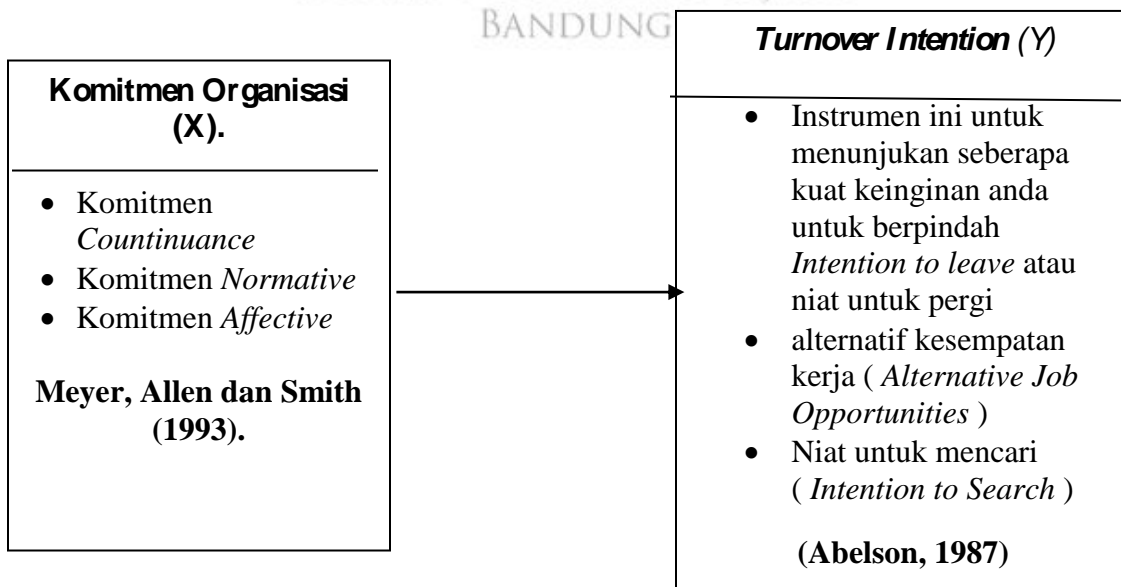
<p>Abraham Carmeli & Jacob Weisberg (2006)</p>	<p><i>Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees</i></p>	<p>Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja(X2), Turnover Intention (Y).</p>	<p>Komitmen afektif mempunyai hubungan negatif dengan turnover intention,kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik mempunyai hubungan negatif terhadap turnover intention.</p>	<p>Kinerja Pekerjaan mempunyai hubungan negatif dengan turnover intention.</p>
<p>Irwansyah (2005)</p>	<p>Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan</p>	<p>Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), perilaku etis (X3), keinginan berpindah</p>	<p>Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan berperilaku etis mempunyai</p>	<p>Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan berperilaku</p>

	keperilakuan etis terhadap keinginan berpindah professional system informasi.	professional sistem informasi(Y).	pengaruh terhadap keinginan berpindah professional system informasi.	etis mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah professional sistem informasi.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berikut ini adalah kerangka pemikiranyang menggambarkan keterkaitan antara Komitmen Organisasi terhadap *Trunover Intention* :

Gambar 1.1

Kerangka Penelitian
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*:



1.7 Hipotesis

Pengembangan Hipotesis, Menurut Indriantoro & Supomo (1999) hipotesis dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan dugaan yang logis antara dua variabel atau lebih yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang dapat diuji.

Hipotesis dalam penelitian ini:

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Countinuance Commitment* terhadap *turnover intention*.

Ha : terdapat pengaruh negatif antara *Countinuance Commitment* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Normative Commitment* terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif antara *Normative Commitment* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Affective Commitment* terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif antara *Affective Commitment* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Countinuanace Commitment*, *Normative Commitment* dan *Affective Commitment* secara simultan terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh negatif antara *Countinuanace Commitment*, *Normative Commitment* dan *Affective Commitment* secara simultan terhadap *turnover intention*.