

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia.

Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Berbagai cara akan dilakukan perusahaan untuk membuat seorang karyawan atau tenaga kerja yang dianggap cakap dalam bekerja tetap bertahan di perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja yang di dapat oleh seorang karyawan. Robbins dalam Triatna (2015:110) berpendapat kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Idealnya kepuasan karyawan yang tinggi biasanya mempengaruhi besarnya komitmen seorang karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Hatmoko dalam Jurnal Psikologi Vol 3 No 3

(2015:697) mengatakan komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu jika seorang karyawan mendapat kepuasan kerja yang besar dalam suatu organisasi biasanya akan timbul rasa komitmen yang tinggi dan akan bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Tetapi faktanya mempertahankan karyawan agar tetap tinggal diperusahaan bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu salah satu peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah menemukan cara bagaimana karyawan akan tetap tinggal diperusahaan atau organisasi tersebut, dalam sebuah perusahaan berhentinya karyawan (*turnover*) didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). *Intention to leave* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tetapi keinginan tersebut bisa jadi terjadi dan bisa juga tidak terjadi.

Turnover merupakan fenomena penting dan tidak bisa dihindari dalam kehidupan organisasi. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain. Menurut Robbins dan Judge dalam Jurnal Psikologi Vol 3 No 3 (2015:695) *turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi.

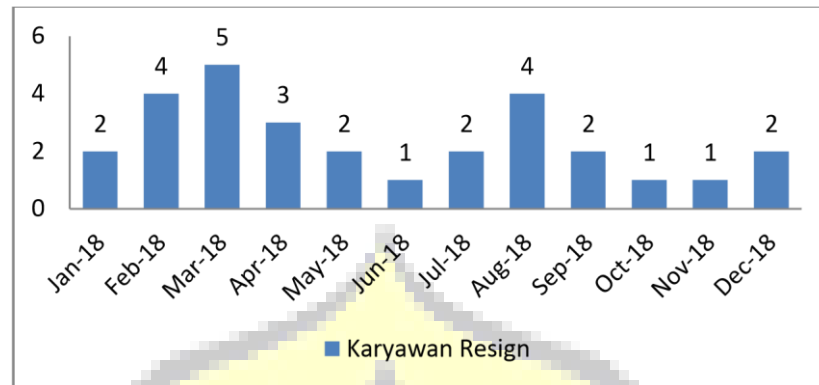
Salah satu aspek yang menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*), karena niat untuk keluar (*intention to leave*) sangat kuat pengaruhnya terhadap *turnover* yang sebenarnya.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluar masuknya seorang karyawan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Sebagian besar perusahaan pasti pernah diwarnai dengan fenomena karyawan yang mempunyai keinginan untuk pindah (*intention to leave*).

Demikian pula pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten yang bergerak dibidang otomotif di Jakarta Timur.

Intention to leave adalah salah satu fenomena yang terjadi didalam lingkungan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten. Berdasarkan pengamatan penulis banyak faktor yang memicu terjadinya *intention to leave* pada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten. Berikut adalah data pegawai *resign* yang penulis dapatkan di PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten.

Grafik 1.1 Data Karyawan Resign



Sumber : Departemen HRD PT Indomobil Trada Nasional

Jika dilihat dari segi fasilitas, PT Indomobil Trada Nasional termasuk sangat *men-support* semua kebutuhan pegawai dari peralatan kantor dan peralatan kerja. Dari segi penghasilan, karyawan di berikan gaji sesuai dengan sesuai posisi jabatan saat ini dan kinerjanya. Gaji terendah yaitu di atas UMR ditambah tunjangan jabatan. Fasilitas, gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan tentu bertujuan untuk memuaskan karyawan. Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tentunya diharapkan oleh perusahaan akan memberikan tingkat komitmen terhadap organisasi/ perusahaan yang tinggi. Akan tetapi dari semua yang perusahaan berikan masih saja banyak pegawai yang *resign* dari perusahaan, seperti terlihat dari grafik 1.1 diatas.

Menurut Harnoto (2005:2) karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Berikut adalah data tingkat absensi karyawan PT Indomobil Trada Nasional per bulan pada tahun 2018 yang diformulasikan ke dalam

tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Tingkat Absensi Karyawan per Bulan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Radin Inten Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/Absen (Hari)	Presentasi Tingkat Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) =(3)*(4)	(6)	(7) =(6)/(5)* 100%
1	Januari	76	24	1824	79	4,33%
2	Februari	76	23	1748	76	4,35%
3	Maret	76	22	1672	85	5,08%
4	April	76	22	1672	65	3,89%
5	Mei	76	25	1900	72	3,79%
6	Juni	76	18	1368	84	6,14%
7	Juli	76	24	1824	73	4,00%
8	Agustus	76	24	1824	85	4,66%
9	September	76	22	1672	90	5,38%
10	Oktober	76	26	1976	84	4,25%
11	November	76	24	1824	73	4,00%
12	Desember	76	22	1672	84	5,02%
Jumlah			276	20976	950	54,90%
Rata-rata			23	1748	79	4,58%

Sumber : Departemen HRD PT Indomobil Trada Nasional

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Indomobil Trada Nasional tahun 2018 berfluktuasi setiap bulannya dan rata- rata tingkat absensi karyawan setiap bulan adalah 4,58%. Menurut Winaya (2001:93), rata - rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4 sampai 15% per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi. Rata-

rata tingkat absensi karyawan di PT Indomobil Trada Nasional tahun 2018 diatas 3% yaitu 4,58% %, ini merupakan pertanda tingkat absensi karyawan yang buruk dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait *intention to leave* karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional.

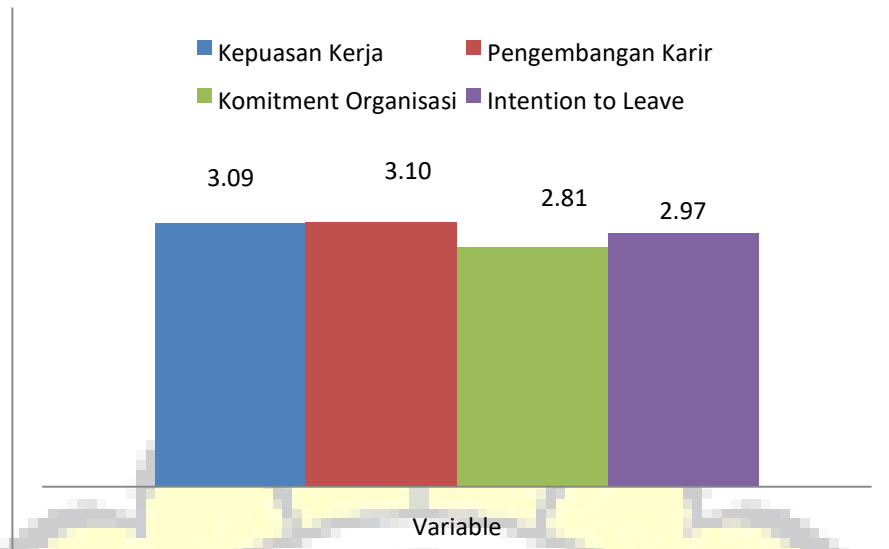
Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 20 orang karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten, menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, pengembangan karir yang tinggi dan adanya komitmen dari karyawan terhadap organisasi yang tinggi pula. Tetapi, disisi lain dengan kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen yang tinggi, masih ditemukan tingginya keinginan karyawan untuk keluar di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah tabel katagori interval yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya variabel penelitian.

Tabel 1.2 Tabel Kategori Interval

Interval Skor	Keterangan
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Berikut adalah grafik respon karyawan dari hasil pernyebaran kuesioner yang penulis sebarakan mengenai kepuasan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi dan *intention to leave*.

Grafik 1.2



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil Penyebaran Kuesioner Mengenai Pertanyaan Tentang Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Leave*.

Berdasarkan dari grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara menyebar kuesioner kepada 20 orang karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai interval kepuasan kerja rata-rata sebesar 3,09 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Ini berarti kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten adalah puas. Dapat dilihat interval pengembangan karir dengan nilai 3,10 ini masuk dalam nilai interval tinggi, dan dapat dilihat pula bahwa nilai interval komitmen organisasi dengan rata-rata sebesar 2,81 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Nilai interval pada *intention to leave* karyawan dengan rata-rata sebesar 2,97 yang masuk dalam kategori interval tinggi. Ini

berarti *intention to leave* karyawan PT Indomobil Trada Nasional cabang Nissan Datsun Radin Inten adalah tinggi.

Berdasarkan data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten mengenai kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi pada karyawan, apakah mempengaruhi *intention to leave* yang terjadi pada karyawan sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention To Leave* pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Radin Inten**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

1. Dari sisi perusahaan, perusahaan sudah memberi kepuasan kerja kepada pegawainya tetapi tetap saja banyak pegawai PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten yang berkeinginan untuk keluar.
2. Dari sisi karyawan, karyawan kepuasan kerja saja tidak dapat menjamin untuk karyawan tetap bertahan. Hal ini yang membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Aktivitas pekerjaan pada PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.
2. Seluruh karyawan PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to Leave* pada karyawan di PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Intention to Leave* pada karyawan di PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Intention to Leave* pada karyawan di PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to Leave* pada karyawan di PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to leave* pada karyawan PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT Indomobil Trada Nasional.

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Indomobil Trada Nasional Nissan Datsun Cabang Radin Inten dalam mengatasi *intention to leave* di perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave*.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave*.



