

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semenjak tahun 2015, era pasar bebas ASEAN atau bisa dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sudah dimulai, yang membuat persaingan pun semakin ketat. Lulusan universitas yang ada di negara Indonesia akan terus meningkat dari masa ke masa, oleh sebab itu pencari pekerjaan semakin meningkat serta 60% dari lulusan universitas adalah usia produktif, akan tetapi masih banyak lulusan dari universitas yang belum siap ditempatkan di posisi pekerjaan tertentu di sebuah perusahaan. Mayoritas pencari kerja tidak “*ready to use*” untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan.

Masyarakat Indonesia banyak yang mencari pekerjaan dengan memiliki latar pendidikan dan ketrampilan yang tidak sama. Menurut Chomsun (Riyadi, 2016), yang membedakan antara seorang individu yang dapat lolos atau tidak dalam menempati jabatan tinggi yaitu “komitmen dan konsistensi”. Waktu merupakan suatu faktor awal dalam menciptakan komitmen.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan akan cenderung *resign* dari instansi tersebut apabila memperoleh peluang kerja yang sesuai dengan keinginannya. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, terdapat perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Tingginya komitmen organisasi menunjukkan kualitas kerja yang maksimal (Luthans, 2002). Pernyataan Luthans (2002) ditegaskan oleh J selaku Drafter di PT. Adyawinsa T&E Semarang bahwa rendahnya komitmen nampak saat dilakukan wawancara oleh peneliti pada tanggal 10 Mei 2016:

“Saya sudah bekerja di kantor ini selama 1 tahun sebagai drafter, jika ada lowongan pekerjaan yang lebih baik saya ingin pindah dari kantor ini mbak. Saya nggak mau mempertahankan pekerjaan di kantor ini jika ada masalah dalam perusahaan”.

Pernyataan Luthans (2002) ditegaskan lagi oleh R selaku Admin Document Control yang telah menjabat selama 2 tahun:

“Saya bekerja disini sejak kira-kira 2 tahun mbak, jabatan saya di kantor ini sebagai admin document control. Seandainya saya tahu bahwa kantor ini mengalami masalah keuangan, mending saya keluar aja dari kantor ini mbak. Soalnya tidak dipungkiri dalam bekerja butuh uang selain loyalitas juga”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Adyawinsa T&E Semarang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kecenderungan gejala-gejala keinginan untuk berpindah kerja pada karyawan yang disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi. Hal ini dapat merugikan pihak perusahaan.

Kerugian yang dialami sebuah instansi dari aspek sumber daya, biaya dan motivasi tenaga kerja biasanya disebabkan oleh *turnover*. Dana yang cukup besar harus dikeluarkan oleh sebuah instansi untuk perekrutan sampai memperoleh karyawan siap kerja. Adanya karyawan yang keluar menandakan ada posisi tertentu yang kosong. Ketika ada posisi yang kosong maka karyawan yang ada terkadang diminta untuk menggantikan posisi pekerja yang keluar. Pekerja pengganti bisa tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan dan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan yang masih menetap di perusahaan tersebut akan terpengaruh semangat kerja dan motivasinya. Seorang tenaga kerja yang tadinya enggan untuk berpindah kerja menjadi mulai mencari peluang pekerjaan baru, sehingga cenderung untuk melakukan *turnover*. Hal tersebut akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan (Ridlo, 2012).

Jimad (2011) menyatakan bahwa *turnover* adalah suatu keadaan yang dialami oleh perusahaan atau organisasi yang ditandai dengan sejumlah tenaga kerja yang keluar dari organisasi pada masa tertentu, sedangkan tenaga kerja yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*) mengarah pada hasil penilaian tenaga kerja terkait kelanjutan untuk tetap menjadi anggota di suatu perusahaan atau instansi namun belum direalisasikan dalam bentuk tindakan nyata meninggalkan perusahaan atau instansi. Beberapa macam bentuk *turnover*, meliputi: perpindahan keluar posisi instansi, pengunduran diri, pemberhentian atau kematian anggota sebuah instansi. Seorang karyawan dengan keinginan

untuk keluar dari organisasi biasanya diawali dengan faktor ketidakpuasan karyawan pada pekerjaandan komitmen yang rendah pada karyawan.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa *turnover* dapat dilakukan oleh seorang karyawan baik dengan kemauan sendiri maupun terpaksa. Yulianto (2001) menyatakan bahwa intensi *turnover* adalah suatu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, namun hal tersebut merupakan hak bagi setiap karyawan untuk menentukan pilihannya mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor munculnya intensi *turnover* meliputi: kepuasan kerja, komitmen organisasional, lingkungan kerja, stres kerja dan lain-lain.

Komitmen organisasi yang rendah tentu menimbulkan dampak negatif, misalnya *turnover*. *Turnover* merupakan salah satu dampak negatif yang dihasilkan dari rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki individu. Tingginya *turnover* akan mengakibatkan suatu organisasi atau perusahaan mengalami kerugian, (Ridlo, 2012) menerangkan dalam penelitiannya bahwa sektor perbankan di Indonesia yang dilakukan penelitian pada tahun 2006 sampai 2007 pada PT. Watson Wyatt Indonesia terjadi *turnover* pada posisi penting di industri perbankan berkisar 6,3 sampai 7,5 persen, sedangkan pada industri yang umum hanya 0,1 – 0,74 persen.

Komitmen organisasi pada karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam memajukan dan memelihara eksistensi suatu perusahaan serta dapat meningkatkan karir seorang karyawan. Bagaikan kekuatan magnetik kuat yang menarik benda-benda logam, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk bertahan pada sebuah organisasi atau perusahaan dengan waktu yang lama (Kaswan, 2015).

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang memiliki dampak positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi pada tenaga kerja merupakan tolak ukur untuk mengidentifikasi dari para tenaga kerja dan keikutsertaan tenaga kerja dalam meraih tujuan serta nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, seorang tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menampakkan hasil kerja yang memuaskan, begitu pula sebaliknya.

Penelitian terdahulu (Putra & Sariyathi, 2017) menjelaskan terkait penelitiannya bahwa berdasarkan hasil analisis dari korelasi antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* didapatkan angka signifikansi $t = 0,041$ dan angka koefisien beta sebesar $-0,295$. Angka signifikansi $t = 0,041 < 0,05$ menunjukkan bahwa jika hasil tersebut terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Penelitian terdahulu yang masih mengenai tentang komitmen organisasi dan intensi *turnover* (Monica & Putra, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*. Jika dilihat dari hasil analisis uji hipotesisnya, menandakan bahwa komitmen organisasi dengan intensi *turnover* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan serta nilai koefisien regresinya adalah $-0,298$ dengan tingkat signifikansi $0,003$. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* mempunyai arti bahwa jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menurunkan tingkat intensi *turnover* pada karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan intensi *turnover* yang dikemukakan oleh (Sutanto & Gunawan, 2013) memiliki hasil penelitian sebagai berikut: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $355,867 > 3,07$ dengan taraf signifikansi p lebih dari $0,05$, oleh sebab itu bisa diasumsikan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada intensi *turnover*.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yakni PT. Adyawinsa T&E Semarang dan subjek penelitian yang berbeda pula yaitu karyawan PT. Adyawinsa T&E Semarang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang orisinal.

Mengingat bahwa intensi *turnover* pada karyawan perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan supaya keberadaan atau eksistensi dari perusahaan tetap terjaga serta komitmen organisasi pada karyawan juga sangat penting bagi perusahaan dan pengembangan karir karyawan, sehingga hal ini sangat menarik untuk diteliti dengan judul “Hubungan antara komitmen Organisasi dengan Intensitas *Turnover* pada Karyawan PT. Adyawinsa T&E Semarang”.

B. Perumusan Masalah

Jika dilihat dari pemaparan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yakni: apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: sebuah manfaat yang dapat diraih dalam penelitian yang telah dilakukan yaitu untuk mendukung atau menambah teori-teori yang ada, diantaranya: teori komitmen organisasi dan teori intensi *turnover* dan umumnya Psikologi Industri Organisasi.
2. Manfaat Praktis: dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memperbanyak informasi terkait intensi *turnover* dan komitmen organisasi kepada masyarakat umum dan khususnya pada seluruh karyawan PT. Adyawinsa T&E Semarang.