

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah organisasi maupun didalam sebuah perusahaan tentunya peran dari sumber daya manusia lah yang menjadi faktor terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Cholil dan Riani, 2003 yang mana menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor yang identik dengan tercapainya suatu tujuan perusahaan yang ingin dicapai dan harus terus berkesinambungan.

Suatu kinerja seseorang karyawan dapat ditentukan dari keberhasilan yang dicapai oleh organisasi tersebut. Dimana suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan itu sendiri, dengan begitu maka organisasi dalam perusahaan tersebut akan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya yang mana dibalik itu semua terdapat tujuan yang pastinya untuk keberhasilan perusahaan tersebut. Keefisian suatu perusahaan tertentu merupakan sebagian dari aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk mempertahankan SDM yang baik maka suatu perusahaan tersebut harus melaksanakan adanya investasi dalam perekrutan atau menyeleksi calon SDM itu sendiri. Tidak hanya itu saja yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, masih banyak aspek yang penting agar tidak mengganggu kelancaran dalam aktivitas perusahaan tersebut, salah satunya dimana perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi agar tidak terjadi adanya perpindahan

karyawan atau dapat disebut sebagai *employee movement*. Dengan adanya dampak negatif yang ditimbulkan dari keluar masuknya karyawan yang tidak terkendali maka hal ini dapat terjadinya ketidak efektifan perusahaan itu sendiri. Perusahaan tentunya akan melatih karyawan yang baru karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Adapun aspek didalam konflik peran, komitmen organisasi serta kepuasan kerja yang mana merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan.

Suatu organisasi tentunya sangat membutuhkan yang namanya sumber daya manusia atau seorang karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi yang mana hal tersebut sebagai wujud dari komitmen pada organisasi itu sendiri, dengan hal tersebut maka pencapaian tujuan suatu perusahaan yang secara efektif dan efisien akan tercapai. Sebuah komitmen adalah hal yang berlaku secara umum, dimana tanpa memandang apapun baik itu dari segi umur, ras ataupun yang lainnya. Agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tertentu maka ada salah satu faktor yang sangat penting untuk dilakukan dan dilaksanakan yaitu dengan adanya sebuah komitmen organisasi. Apabila seorang karyawan didalam sebuah perusahaan maupun seorang anggota didalam sebuah organisasi memiliki suatu komitmen yang rendah terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri, maka hal tersebut akan mampu menimbulkan masalah tersendiri bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Selain konflik peran dan komitmen organisasi, ada faktor lain yang mempengaruhi terhadap aktualisasi diri bagi seorang karyawan maupun anggota yang mana hal tersebut salah satunya yaitu mengenai kepuasan kerja. Banyak faktor atau dampak yang terjadi jikalau seorang karyawan pada sebuah perusahaan tidak

memiliki adanya kepuasan kerja, yang mana apabila seorang karyawan tidak akan pernah merasakan suatu kematangan psikolog apabila seorang karyawan tidak mendapatkan yang namanya kepuasan kerja. Dengan begitu pastinya akan mempengaruhi psikologis dari karyawan itu sendiri yang mana nantinya karyawan tersebut memiliki niatan untuk keluar atau resign dari tempat kerja tersebut.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang dan menggunakan responden yakni seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Pemilihan judul didasarkan atas masalah yang terjadi di PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang dimana selama satu tahunnya terdapat karyawan yang berpindah kerja atau keluar dari perusahaan. Untuk mengetahui data 3 tahun terakhir tentang jumlah karyawan yang keluar dari PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pindah Kerja Tahun 2014 - 2017

Tahun	Jumlah Karyawan Pindah Kerja	Presentasi (Naik Turun)
2014	24	-
2015	33	37.5%
2016	38	6.06%
2017	35	8.57%

Sumber : Dokumentasi PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang, tahun 2018

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang pindah kerja dari PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang selama empat tahun terakhir yang mengalami peningkatan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasannya terdapat fenomena atau masalah yang terjadi yang mana berkaitan dengan adanya kepuasan kerja seorang karyawan yang mana masih sangat buruk atau bisa dibilang masih sangat rendah. Akan ada dampak pada penurunan komitmen kerja seorang

karyawan apabila suatu kepuasan kerja karyawan sangatlah rendah. Sedangkan beban kerja karyawan relatif tinggi sehingga menunjukkan kelelahan emosional yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta konflik peran yang tinggi karena adanya persaingan kerja antar karyawan. Dengan terjadinya kejadian tersebut maka akan menyebabkan adanya suatu konflik peran yang mana seorang karyawan akan memiliki pekerjaan yang ganda yang mana tidak hanya bekerja pada satu perusahaan melainkan menyabang karena demi memenuhi kebutuhan hidup mereka yang menyebabkan para karyawan mengalami kelelahan emosional disebabkan mereka memiliki pekerjaan lain.

Dari pernyataan-pernyataan diatas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Keinginan Pindah Kerja Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini yaitu terdapat karyawan yang keluar (pindah kerja) di PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang selama empat tahun terakhir (2014-2017) yang mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan adanya fenomena atau masalah yang terjadi terutama berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang masih relatif rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh konflik peran terhadap keinginan pindah kerja ?
2. Bagaimanakah pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi ?

3. Bagaimanakah pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh konflik peran terhadap keinginan pindah kerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan pindah kerja.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai pengaruh konflik peran terhadap keinginan pindah kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan pimpinan perusahaan dalam rangka mengurangi keinginan pindah kerja oleh karyawan PT. Pujitu Jaya Makmur Semarang.