

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan globalisasi jaman menuntut perusahaan agar memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis dalam berbagai dimensi. Persaingan dalam dunia bisnis di Indonesia semakin berkembang maju, oleh karena itu perusahaan dituntut memiliki keunggulan berupa sumber daya manusia yang terbaik. Perusahaan diharapkan memiliki inovasi-inovasi yang menarik dan sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Proses penempatan pekerjaan merupakan fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan seperti pemakaian SDM maupun sumber daya bukan manusia secara efektif.

Sumber daya manusia disebutkan sebagai aset dan investasi suatu organisasi untuk berhasil atau gagal. Untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan dibutuhkan SDM. Suasana kerja yang nyaman memberikan dampak positif agar karyawan bertahan di dalam perusahaan dalam jangka panjang.

Kebutuhan karyawan yang tidak sesuai dengan kebijakan dari perusahaan akan berdampak buruk pada sikap kerja karyawan. Kejadian yang sering terjadi ketika kinerja perusahaan telah tercapai dengan baik, akan terganggu dengan adanya perilaku karyawan yang ingin pindah kerja. Beberapa penelitian mengatakan niat baik dimiliki pekerja akan berpengaruh dengan hasil yang dikerjakan. Niat positif terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja, akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya.

Keinginan untuk pindah adalah sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan didalam perusahaan. Perusahaan perlu memerhatikan hal tersebut, dikarenakan akan mengganggu aktifitas dan produktifitas (Nahusona, 2004). *Turnover* merupakan masalah yang sering terjadi pada perusahaan dibidang keuangan, salah satunya yaitu pada Kospin Jasa.

Mathis (2001) mengatakan *turnover* sebagai sikap kerja karyawan yang keluar dari organisasi dan menimbulkan pergantian karyawan. Keinginan berpindah adalah keinginan dari karyawan sendiri saat organisasi tidak memiliki tujuan yang sama dengan karyawan (Triyanto & Santosa, 2009). Karakteristik level organisasi, kelompok, dan individu merupakan karakteristik dari perilaku *turnover* karyawan (Robbins, 2003). Ketiga level organisasi tersebut, karyawan melakukan keinginan berpindah (*turnover intention*) karena terdapat pekerjaan lain, sehingga mereka memilih untuk keluar.

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menghasilkan, bahwa di perusahaan Kospin Jasa telah terjadi pergantian karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Kospin Jasa merupakan perusahaan dibidang koperasi simpan pinjam jasa. Kospin Jasa memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 835 dan jumlah karyawan kontrak sebanyak 291, sehingga jumlah total karyawan yang bekerja di Kospin Jasa sebanyak 1126 karyawan. Jumlah karyawan Kospin Jasa di Semarang yaitu 58, yang terdiri dari Kospin Jasa di Jalan Gajah Mada, Capem. Majapahi, Capem. Ungaran, Capem. Jurnatan, Capem. Salatiga, Kas Mranggen, dan Kas Ngaliyan.

Data mengenai *turnover* karyawan pada Kospin Jasa dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Kospin Jasa tahun 2014-2016 Secara Keseluruhan

Tahun	Jumlah Karyawan yang masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Total Karyawan
2014	141	46	1063
2015	110	81	1089
2016	122	88	1119

(Sumber: Bagian Personalia Kospin Jasa)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Kospin Jasa secara keseluruhan yang keluartahun 2015 mengalami kenaikan menjadi 81 karyawan dari 46 karyawan yang keluar pada tahun 2014, sedangkan pada tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi 88 karyawan dari 122 karyawan yang masuk. Sehingga jumlah total karyawan pada tahun 2016 menjadi 1119 karyawan.

Tingkat keinginan berpindah karyawan yang tinggi biasanya menjadi ukuran untuk mengetahui adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu perusahaan.

Wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada dua karyawan yang telah bekerja di Kospin Jasa selama dua tahun dan dua tahun setengah. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan adalah :

“Pada tahun 2016 terdapat sekitar 50 karyawan yang keluar. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan keluar yaitu karena menikah, melanjutkan pendidikan, kepuasan kerja, ingin mendapatkan jabatan dengan cepat, dan kompensasi atau gaji”. (Karyawan D, 2017)

“Kebanyakan karyawan yang keluar itu karena faktor kurang puas dengan gaji mba, juga saat awal wawancara bilanginya bersedia ditempatkan dimana saja, tapi kenyataannya tidak bisa ditempatkan jauh dari rumah asal. Ya cara perusahaan mengatasi atau mengurangi keinginan berpindah yaitu dengan penempatan tempat kerja sesuai dengan kota tempat tinggal pelamar kerja”. (Karyawan L, 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menutup kemungkinan untuk melakukan keinginan berpindah. Hal ini ditandai dengan adanya keinginan keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh faktor instrinsik maupun ekstrinsik. Tett dan Meyer (Bitha & Ardana, 2017) mengemukakan bahwa salah satu alasan yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar yaitu adanya keinginan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan. Adanya ketidakpuasan pada karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bekerja. Moral kerja, kedisiplinan, dedikasi kerja harus terbentuk karena kepuasan kerja karyawan yang baik. Locke (V.A. Yuwono, dkk, 2006) mengemukakan kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami pekerja berdasarkan pengalaman selama bekerja. Kepuasan kerja terbentuk karena karyawan menikmati segala yang dia kerjakan. Karyawan lebih tertarik pada pekerjaan yang memberikan pelatihan, kebebasan, dan variasi.

Kepuasan kerja adalah keinginan pekerja dalam memenuhi semua kebutuhan (Veithzal Rivai, 2008). Kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan berpindah karyawan (Wibowo, 2010). Kepuasan kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan yang senang dengan apa yang dia kerjakan, sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah maka berpikir untuk keluar dan berkeinginan untuk keluar dengan harapan menemukan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Terjadinya keinginan berpindah karena karyawan akan keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Vanderberg dan Nelson (Suhanto, 2009) mengatakan bahwa faktor utama munculnya keinginan berpindah adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Kompensasi adalah segala bentuk upah atau imbalan yang diberikan atas apa yang mereka kerjakan. Peneliti mengambil variabel bebas kompensasi berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan, karena subjek mengatakan karyawan yang keluar karena kurang puas dengan gaji yang diberikan.

Penelitian yang membahas mengenai keinginan berpindah dilakukan oleh (Wahyuni, Zaika, & Anwar, 2014) yang berjudul “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi” dengan hasil komitmen (0,577) merupakan faktor internal yang mempengaruhi keinginan berpindah dan hubungan dengan atasan (0,224), lalu faktor eksternalnya yaitu gaji (0,240) serta sikap atasan (0,185).

Fitarani & Prabowo (2010) meneliti mengenai “Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Telkom Kandatel Semarang” menghasilkan ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB, hasilnya sesuai dengan hipotesis. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rezky (2013) mengenai “Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *intensi turnover* pada guru” dengan hasil adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan

komitmen organisasi dengan *intensi turnover*. Hubungan yang signifikan dimiliki oleh kepuasan kerja dan negatif dengan *intensi turnover*, selanjutnya komitmen organisasi tidak berhubungan dengan *intensi turnover*, menghasilkan signifikansi (p) 0,545 berarti P value > 0,05 sehingga tidak ada hubungan yang signifikan dengan intensi turnover.

Peneliti akan melakukan sebuah penelitian terhadap fokus penelitian yang sama, yaitu kepuasan kerja dan kompensasi dengan keinginan berpindah. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan subjek pada karyawan Kospin Jasa, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan keinginan berpindah pada pegawai kospin jasa.

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan keinginan berpindah pada pegawai kospin jasa semarang.

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi dengan keinginan berpindah pada pegawai kospin jasa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan agar memperkaya teori tentang psikologi industri dan organisasi serta dapat dijadikan sebagai materi yang dipertimbangkan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pemahaman kepada manajer dan HRD Kospin Jasa dalam menerapkan pelatihan-pelatihan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.