

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, krisis ekonomi di Eropa dan Amerika Serikat menyebabkan banyak produsen mengalihkan pasarnya ke negara-negara Asia, termasuk Indonesia. Hal ini mengakibatkan para pengusaha di Indonesia melakukan ekspansi, merekrut *talent-talent* unggulan dan melakukan program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, *coaching*, dan pembelajaran seumur hidup, serta melibatkan *talent-talent* muda dalam proses kaderisasi (SWA, 2012).

Rekrutmen dan proses kaderisasi ini memunculkan peluang terjadinya gejala *turnover* yang meningkatkan dari perusahaan-perusahaan kecil ke perusahaan-perusahaan besar. Sekarang *turnover* di anggap sebagai fakta yang tidak mengejutkan (SWA, 2012), karena “sah-sah saja” karyawan berpindah pekerjaan dikarenakan tantangan, kesempatan, dan perolehan (gaji, upah) karyawan jauh lebih baik di perusahaan yang baru. Namun tetap bagaimana pun juga, gejala *turnover* ini harus tetap diperhitungkan mengingat dampaknya bagi perusahaan (SWA, 2012).

Turnover menciptakan sejumlah biaya bagi organisasi. Biaya yang diakibatkan oleh *turnover* mencakup biaya yang diperlukan untuk proses seleksi kembali, pelatihan kembali, dan menurunkan level moral pekerja yang loyal (Lee & Bruvold, 2003). Biaya tersebut mungkin akan menjadi lebih serius jika

organisasi kehilangan sumber daya manusia yang bernilai yang tidak dapat tergantikan. Sehingga diperlukan pemahaman *turnover* yang terjadi.

Turnover meningkat ketika *intent to leave* meningkat. *Intent to leave* diakui sebagai variabel yang memiliki pengaruh kausal pada *turnover* (Bedeian, Kemery, & Pizzollato, 1991, dalam Lee & Bruvold, 2003). Hasil tersebut menunjukkan pentingnya menginvestigasi perilaku *intent to leave* individu.

Menurut Siagian (2008), tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah “ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang”, sebab-sebab ketidakpuasan dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

Berarti terdapat korelasi antar tingkat kepuasan kerja dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan menyangkut pekerjaannya. Pekerjaan itu merupakan sikap umum (*generalized attitude*). Seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek pekerjaannya yaitu sifat pekerjaan, perilaku pimpinan, perilaku rekan kerja, dan gaji/ kompensasi (Siagian, 2008).

Menurut Herzberg (2008), yang menjadi aspek penilaian pekerjaan tersebut dikenal sebagai faktor pemeliharaan, jika jumlah atau kadar tertentu dari faktor pemelihara tidak terpenuhi. Maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan tersebut dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk menentukan pilihan apakah terus bekerja atau keluar kerja.

Tingkat keinginan keluar karyawan di industri tekstil beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan dan menurut pihak manajemen PT. PUMASINDO, bahwa tingkat turnover di lingkungan perusahaan sangatlah tinggi, sehingga hal tersebut menunjukkan pentingnya menginvestigasi perilaku *intent to leave* individu di PT. PUMASINDO.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR KARYAWAN DI PT. PUMASINDO KOTA BANDUNG** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka identifikasi masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. PUMASINDO ?
2. Bagaimana keinginan keluar karyawan di PT. PUMASINDO ?
3. Bagaimana kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan di PT. PUMASINDO ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan keinginan keluar, untuk kemudian digunakan sebagai salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana strata 1 (S-1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PUMASINDO.
2. Untuk mengetahui tingkat keinginan keluar karyawan di PT. PUMASINDO .
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan di PT. PUMASINDO .

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep, pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan.
 - b. Dapat mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh dan penerapannya dalam praktek.
 - c. Untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak dan masukan positif kepada perusahaan serta memberikan informasi yang berguna berkaitan kepuasan kerja dan keinginan keluar karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan untuk mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berakibat adanya keinginan keluar karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka yang terdiri dari pembahasan mengenai kepuasan kerja, dan keinginan keluar.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai objek dan subjek penelitian, sekilas tentang perusahaan, visi, misi, struktur perusahaan tekstil, jenis penelitian, defenisi operasional variabel, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil pengolahan data, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, , hasil uji analisis regresi – sederhana dan hasil uji hipotesis, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi pihak PT. PUMASINDO di Jl.Raya Nanjung No.168 dan penelitian mendatang.