

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, manfaat, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

1.1. Latar Belakang Penelitian

Turnover (karyawan yang meninggalkan perusahaan) merupakan suatu permasalahan yang serius dalam bidang *human resource* (HR), sehingga sering membuat manajer HR tidak bisa tidur pada banyak negara-negara di asia (Khatri dkk., 2001:1). Hal ini disebabkan karena perusahaan akan mengeluarkan banyak sekali kos jika terjadi *turnover*, seperti *opportunity cost*, kos seleksi ulang, pelatihan ulang, dan penurunan tingkat moral pekerja yang sangat tinggi (Schneider dalam Sims & Kroeck, 1994:939). Selain itu, perusahaan akan mengalami kerugian besar jika kehilangan karyawan yang bernilai tinggi di dalam perusahaannya. Oleh sebab itu, permasalahan *turnover* ini harus benar-benar mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan.

Turnover biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Menurut Schneider dalam Sims dan Kroeck (1994:939), jika individual tidak cocok dengan organisasi yang mereka pilih, mereka akan memilih meninggalkan organisasi tersebut.” *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik. Namun demikian, bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi karyawan yang keluar tadi memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* sudah banyak ditemukan di dalam studi-studi *turnover* (Porter & Steers dalam Lum dkk., 1998). Secara operasional, kepuasan kerja sudah diinvestigasi sebagai status afektif dari *salesperson* pada berbagai segi, termasuk *supervisor*, pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, dan rekan kerja (Churchill dkk. dalam Brown dan Peterson, 1993; Smith dkk. dalam Brown dan Peterson). Menurut Herzberg dalam Augustine (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan, karir, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut dinamakan “pemuas” apabila dioptimalkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan hasil yang lebih optimal.

Selain kepuasan kerja, komitmen juga merupakan salah satu aspek yang memengaruhi *turnover intention*. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap *turnover* yang berhubungan dengan komitmen juga harus diperhatikan (Chang, 1999:1258). Banyak alasan mengapa komitmen organisasional lebih banyak diteliti, beberapa alasannya antara lain adalah karena minat dalam mempelajari komitmen terus berlanjut sejak hal ini menunjukkan hubungan yang konsisten dengan 1) tingkah laku pekerja seperti *turnover*, *absenteesm* dan kinerja (Angle dkk. dalam Lum dkk., 1998); 2) konstruk *attitudinal*, *affective*, dan *cognitive* seperti kepuasan kerja, *job involvement*, dan *job tension* (Hall dkk. dalam Lum dkk.); 3) karakteristik kerja dan peran karyawan, dan *task identity* (Steers dalam Lum dkk.); dan 4) karakteristik personal dari karyawan seperti umur, gender, kebutuhan untuk berprestasi, dan jabatan kerja (Angle dkk. dalam Lum dkk.).

Berdasarkan jenisnya, komitmen organisasional terbagi menjadi tiga dimensional, yaitu afektif, *continuance*, dan *normative* (Castaneda dalam Chang, 1999; Dunham dalam Chang; Grube dalam Chang; Hackett dkk. dalam Chang; Meyer & Allen dalam Chang) . Selain itu ternyata ada yang disebut komitmen organisasional terhadap karir, dimana seseorang akan berusaha mencari peluang lain dalam bidang yang sama dan yang memberikan pemuas lebih baik terhadap kebutuhan karir mereka (Chang, 1999:1263), tetapi dalam hal ini penulis hanya membatasi dan fokus hanya pada komitmen organisasional afektif saja karena dari ketiga komitmen organisasional di atas (Castaneda dalam Chang, 1999; Dunham dalam Chang; Grube dalam Chang; Hackett dkk. dalam Chang; Meyer & Allen dalam Chang), hal yang paling sering diinvestigasi adalah komitmen organisasional afektif sebab menggambarkan ikatan emosional atau keterlibatan terhadap organisasional (Jaros dalam Chang). Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Meyer dan Allen dalam Hackett dkk. (1994) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional afektif cenderung lebih memperlihatkan kinerja daripada kebutuhan untuk memiliki (*continuance commitment*) atau wajib memiliki (*normative continuance*).

Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada karyawan. Tanpa kontribusi yang baik dari setiap karyawan sangat tidak mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, seperti (PT Medion Bandung). Sebagai sebuah perusahaan yang memproduksi obat-obatan, vaksinasi, pakan, perlengkapan yang berkaitan dengan ternak, khususnya jenis ternak ayam. PT Medion mempekerjakan banyak karyawan di dalam divisi-divisi, dengan demikian kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan harus diperhatikan dengan serius oleh pihak manajemen PT Medion Bandung.

Kontribusi karyawan akan baik jika mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang baik pula, sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan dalam menjalankan roda kegiatan usaha. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap *Turnover Intention*: Sebuah Studi Kasus pada PT Medion Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* merupakan satu dari topik investigasi yang paling penting dalam literature *turnover* (Khatri, 2001). Johnson dkk. dalam Brown dan Peterson (1993) mengatakan bahwa efek negatif atas kepuasan kerja pada *turnover intention* diposisikan tidak langsung yang dimediasikan oleh komitmen organisasional. Hal yang menarik perhatian menurut temuan Bateman dan Strasser dalam Lum dkk. (1998) bahwa seluruh kepuasan kerja bukanlah penyebab dari komitmen organisasional tetapi lebih ke hasil dari komitmen organisasional itu sendiri. Shore dan Martin dalam Lum dkk. serta Mueller dan Price dalam Lum dkk. menyimpulkan bahwa walaupun kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan dengan *turnover*, komitmen organisasional lebih kuat berkaitan dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara negatif berkaitan dengan *turnover intention*, dan kepuasan kerja secara positif berkaitan dengan komitmen organisasional afektif (Sims dkk., 1994). Williams dan Hazer dalam Lum dkk. (1998) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai efek yang lebih penting terhadap *turnover intention* daripada kepuasan kerja.

Komitmen organisasional sudah menjadi topik riset yang diperhatikan pada dua dekade terakhir ini (Blegen dalam Lum dkk., 1998). Komitmen organisasional

sudah pernah dibuktikan berkaitan secara negatif terhadap *turnover intention* dan/atau *actual turnover* (DeCottis & Summers dalam Chang, 1999; Morrow dalam Chang; Porter dkk. dalam Chang; Steers dalam Chang). Individual yang berkomitmen terhadap organisasi menunjukkan lebih sedikit keinginan untuk keluar karena mereka ingin tinggal (*affective commitment*), atau juga karena mereka butuh untuk tetap tinggal (*continuance commitment*) (Meyer & Allen dalam Chang).

Ketika komitmen organisasional karyawan rendah, *turnover intention* mereka lebih tinggi. Jika karyawan berkomitmen terhadap karir mereka sekarang, mereka akan berusaha untuk mencari peluang lain dalam bidang yang sama dan yang memberikan pemuas lebih baik terhadap kebutuhan karir mereka. Hal tersebut menyiratkan jika mereka tidak menemukan peluang yang lebih baik, *turnover intention* mereka rendah karena *career concern* (Chang, 1999:1263).

Berdasarkan berbagai pandangan di atas (DeCottis dan Summers dalam Chang, 1999; Johnson dkk. dalam Brown dan Peterson, 1993; Meyer & Allen dalam Chang; Morrow dalam Chang; Mueller dan Price dalam Lum dkk., 1998; Shore dan Martin dalam Lum dkk.; Sims dkk., 1994; Porter dkk. dalam Chang; Steers dalam Chang; Williams dan Hazer dalam Lum dkk.), maka lima masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT Medion Bandung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasional afektif karyawan PT Medion Bandung?
3. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung?
4. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan berbagai informasi serta menganalisis dan mengambil simpulan yang akan digunakan sebagai bahan dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Sidang Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung. Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan PT Medion Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasional afektif karyawan terhadap perusahaan PT Medion Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention* karyawan PT Medion Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan masukan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif terhadap *turnover intention* bagi perusahaan (PT Medion Bandung), masyarakat luas, dan penulis sendiri. Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, dengan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional afektif organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan dapat memperoleh balikan (*feedback*) dan masukan yang sifatnya praktis sehingga bermanfaat bagi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi masyarakat luas, terutama mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi, semoga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan atau perbandingan dari teori-teori yang ada mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, dan *turnover intention*, serta dapat menambah pengetahuan praktis yang diperlukan mahasiswa sebelum masuk ke dalam dunia kerja nyata.
3. Bagi penulis sendiri, penelitian ini akan memberikan pengalaman yang sangat berharga terutama untuk menambah pengetahuan serta penerapannya yang berhubungan dengan disiplin ilmu yang digeluti.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Medion Bandung yang bertempat di Jl. Babakan Ciparay No.282 (40223), dan Batujajar No.29, Bandung, Jawa-Barat Indonesia, telepon (022) 6030612, fax (022) 6010859, email: medion@bdg.centrin.net.id. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai bulan Maret tahun 2008.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyajian skripsi ini dilakukan sebagai berikut:

- Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, manfaat, serta lokasi dan waktu penelitian, sistematika penulisan.
- Bab 2 Kajian pustaka, rerangka pemikiran dan hipotesis yang terdiri atas model penelitian, konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antarkonstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.
- Bab 3 Metoda penelitian yang terdiri atas objek dan subjek, teknik pengumpulan data dan definisi operasional konstruk penelitian, serta metode dan prosedur analisis data.
- Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri atas profil singkat perusahaan, struktur organisasi PT Medion, karakteristik responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, *outliers*, statistik deskriptif dan korelasi, hipotesis, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut serta model hasil penelitian.
- Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, keterbatasan, saran untuk penelitian mendatang, serta saran untuk PT Medion Bandung