## BAB I

## PENDAHULUAN

## A. Latar belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi disebut sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Karyawan adalah salah satu asset utama sebuah organisasi yang tak terbilang nilainya. Karyawan sangat berharga bagi organisasi, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Namun keberadaan karyawan di dalam organisasi sangat sensitif, karena dalam bekerja karyawan membawa seluruh atribut yang melekat, mulai dari pendidikan, kepandaian, pengalaman, kebutuhan, keinginan, harapan, hingga emosi atau perasaan, yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. "Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan (loyalitas) terhadap

Hasibuan (2007). Itulah sebabnya, keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.

Raryawan dari suatu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi lain (Wening, 2005). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan utnuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Taksonomi Turnover Tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan yang sukarela dan yang tidak (Buledron, 1987 dalam Wening, 2005).

Fenomena karyawan masuk dan keluar (turnover of employee) lazim dijumpai dalam suatu perusahaan, terlebih-lebih pada organisasi yang kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan/keinginan karyawan. Itulah sebabnya, turnover karyawan harus dikelola dengan maksud ditekan serendah mungkin, karena orang-orang yang keluar tersebut mungkin adalah karyawan-karyawan terbaik (the best employees) organisasi. Orang-orang yang masih bertahan bekerja di organisasi (retention) dapat

bertahan menghadapi tekanan (stress), dan memiliki kecenderungan untuk keluar/bekerja di organisasi lain di waktu yang akan datang (turnover intent).

Luthans (1998) dalam Rivai (2001) mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan turnover intention. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung menurunkan turnover intention. Luthans juga menyatakan bahawa selain kepuasan kerja, turnover intention juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap organisasi.

Locke (1976) dalam Siswanti (2006) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan tentang bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan. Hal nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Setiap karyawan dimanapun mereka bekerja, pada akhirnya menginginkan suatu kepuasan dalam bekerja. Mengukur suatu kepuasan kerja memang sulit dan setiap individu masing-masing memiliki tingkat kepuasan yang berbeda.

Menurut Mobley dkk (1979 dalam Wening, 2005) karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa sering dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan cenderung

dan berkeinginan untuk keluar karena berharap akan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Dunia persaingan yang begitu ketat seringkali membuat organisasi lebih meningkatkan kualitas para karyawannya untuk bisa bekerja lebih baik dan efektif. Hal ini menjadi sangat ironis bagi organisasi untuk bisa mempertahankan para karyawannya. Di satu sisi mereka menganggap karyawannya merupakan aset terpenting dalam organisasi yang harus dipertahankan, tetapi di pihak karyawan sendiri kadangkala merasa sangat tertekan dan tidak puas bekerja di organisasi tersebut, yang akibatnya karyawan berkeinginan kuat untuk pindah (turnover intention) pada organisasi yang lain yang menawarkan mereka suatu pekerjaan yang lebih baik.

Orang yang memiliki komitmen yang tinggi akan berkurang keinginan untuk keluar atau menerima pekerjaan lain (Wening, 2005). Steers (1985) dalam Siswanti (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (keadaaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi pada dasarnya bukan saja dilihat dari waktu lama bekerja seseorang pada sebuah organisasi, tetapi seberapa jauh tingkat kefektifan bekerja dan loyal pada organisasi tersebut. Semua ini

yang terbaik pada karyawannya, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Gregson (1992) dalam Siswanti (2006) kepuasan kerja merupakan pertanda awal terhadap komitmen organisasional. Menurut Shore dan Martin (1989) dalam Siswanti (2006) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berhubungan kuat terhadap turnover intention.

Seiring dengan perkembangan tehnologi saat ini, membuat kita harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Begitu pula dengan dunia pendidikan sangat diperlukan oleh masyarakat, dengan perkembangan dan semua perubahan yang ada menjadikan universitas yang harusnya bersifat social oriented sekarang mengalami perubahan menjadi social profit oriented. Perubahan tersebut tidak hanya disebabkan oleh perkembangan tehnologi tetapi juga oleh banyaknya universitas yang didirikan sehingga mendorong sebuah universitas untuk tetap bersaing dan berkembang.

Untuk menjalankan peran penting organisasi, tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia yang memiliki potensi kerja dan profesional yang tinggi. Di sini manajemen universitas harus bisa berjalan dengan baik, kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh atasan sendiri harus tetap diberikan pada karyawannya tidak lagi bersifat struktural tetapi lebih flat dan fleksibel, di mana karyawan tidak sulit dalam mengembangkan karir dan mengembangkan potensi karyawan tersebut

memunculkan suatu kepuasan kerja yang menumbuhkan suatu komitmen tinggi dan menekan tingkat keinginan berpindah karyawan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang kependidikan yang mencetak intelektual muda. Sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dari permasalahan begitu juga yang dialami Universitas Muhammadiyah Yogyakarya. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah kepuasan kerja karyawan. Apabila hal ini terus berlanjut maka mau tidak mau organisasi harus menerima konsekuensinya diantaranya terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan deskripsi yang telah dijabarkan didepan, maka peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention.

Penelitian ini merupakan replikasi dan modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswanti (2006) dengan judul "Pengaruh pemediasi komitmen organisasional dalam hubungan kepuasan kerja dan turnover intention". Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen affectif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan komitmen continuance

turnover intention, serta yang terakhir yaitu kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan berpindah karyawan.

# B. Rumusan Masalah Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada turnover intention. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dan turnover intention?
- 2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention?
- 3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

# C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk membuktikan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada turnover intention. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh

- 2. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 3. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

## D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

## 1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen serta turnover intention yang lebih komperhensif dengan objek yang lebih luas.

# 2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## 3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti