

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini tingginya tingkat keinginan keluar (*intention to quit*) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika kesulitan dalam menjalankan proses rekrutmen dan lebih lagi ketika mengetahui saat telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi sangat merugikan dilihat dari segi kinerja dan produktivitas suatu organisasi. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan perputaran karyawan saling terkait. Peneliti sering menggunakan keinginan untuk meninggalkan organisasi sebagai salah satu indikator dari perputaran karyawan. Perputaran karyawan mengakibatkan peningkatan biaya dan juga membatasi organisasi dalam meningkatkan kinerja secara optimal. Perputaran karyawan berdampak secara negatif terhadap produktivitas baik secara jangka pendek maupun jangka panjang serta efektivitas dari organisasi itu sendiri (Aarons & Sawitzky, 2006).

Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi yang lain. Keinginan keluar merupakan inisiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Ketika

karyawan tersebut keluar, sebuah organisasi harus mengeluarkan biaya finansial untuk memilih, merekrut dan melatih karyawan baru. Efek negatif yang ditimbulkan keinginan keluar adalah menghilangnya fungsi integrasi, kohesif dan moral dalam organisasi.

Salah satu faktor penyebab tingginya tingkat keinginan keluar adalah karena iklim organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Luthans (dalam Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja di dalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya.

PT. Bank Papua merupakan salah satu lembaga keuangan yang usaha pokoknya menghimpun dana dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat maupun dalam rangka menjalankan roda pemerintah yang mampu memberikan keuntungan sebagai sumber dana di Papua dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.

Perubahan status Bank dari perusahaan daerah (BPD Irian Jaya), menjadi perusahaan Perseroan Terbatas (PT), PT. Bank Papua sejak tahun 2002, dan juga adanya perubahan status serta telah diberlakukannya otonomi daerah. Perubahan-perubahan tersebut juga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, tetapi situasi dimana karyawan selalu dituntut untuk memenuhi target tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan biasanya menimbulkan berbagai konflik yang dapat berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja (Boles *et al.*, 1997). Menurut penelitian terdahulu, PT. Bank Papua hingga akhir pertengahan Januari 2004 sebanyak 37 karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) telah mengundurkan diri dengan berbagai alasan, misalnya ketidakcocokan dengan lingkungan serta rekan kerja (*coworker*) dan tidak mempunyai *job description* yang jelas. Keluarnya karyawan-karyawan yang berpotensi tersebut perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen PT. Bank Papua.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kemungkinan hubungan iklim organisasi (struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, konflik, risiko, dan identitas ) dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai dampak terhadap perputaran karyawan (Aarons & Sawitzky, 2006).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua”. Sedangkan secara khusus rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dimensi struktur (*structure*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
2. Bagaimana pengaruh dimensi standar-standar (*standards*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
3. Bagaimana pengaruh dimensi tanggung jawab (*responsibility*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
4. Bagaimana pengaruh dimensi penghargaan (*reward*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
5. Bagaimana pengaruh dimensi dukungan (*support*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
6. Bagaimana pengaruh dimensi kehangatan (*warmth*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
7. Bagaimana pengaruh dimensi konflik (*conflict*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
8. Bagaimana pengaruh dimensi risiko (*risk*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
9. Bagaimana pengaruh dimensi identitas (*identity*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.

### **1.3 Definisi Masalah dan Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan penelitian yang akan dicapai, maka perlu penulis mendefinisikan istilah-istilah dalam judul dan membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Iklim organisasi adalah pemikiran yang menggambarkan persepsi anggota terhadap karakteristik obyektif organisasi ( Landy dan Trumbo (1980)).
2. Keinginan keluar adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, (Bluedorn, 1982 (dalam Grant *et al.*, 2001)).
3. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Papua.
4. Dimensi-dimensi iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - a. Dimensi struktur (*structure*)
  - b. Dimensi standar-standar (*standards*)
  - c. Dimensi tanggung jawab (*responsibility*)
  - d. Dimensi penghargaan (*reward*)
  - e. Dimensi dukungan (*support*)
  - f. Dimensi kehangatan (*warmth*)
  - g. Dimensi konflik (*conflict*)
  - h. Dimensi risiko (*risk*)
  - i. Dimensi identitas (*identity*)
5. Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Bank Papua kantor pusat di Jayapura.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua. Secara khusus bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh dimensi struktur (*structure*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
2. Mengetahui pengaruh dimensi standar-standar (*standards*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
3. Mengetahui pengaruh dimensi tanggung jawab (*responsibility*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
4. Mengetahui pengaruh dimensi penghargaan (*reward*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
5. Mengetahui pengaruh dimensi dukungan (*support*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
6. Mengetahui pengaruh dimensi kehangatan (*warmth*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
7. Mengetahui pengaruh dimensi konflik (*conflict*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
8. Mengetahui pengaruh dimensi risiko (*risk*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.
9. Mengetahui pengaruh dimensi identitas (*identity*) terhadap keinginan untuk keluar (*intention to quit*) karyawan PT. Bank Papua.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

### **1.5.1 Bagi PT. Bank Papua**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi lewat pengembangan beberapa aspek dan iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan PT. Bank Papua.

### **1.5.2 Bagi Peneliti Lain**

Bagi mereka yang tertarik pada topik iklim organisasi dan keinginan untuk keluar, maka penelitian ini digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memberikan informasi lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian, skala pengujian, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian realibitas dan validitas dibahas dalam bab ini termasuk juga karakteristik responden, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil analisa regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

**BAB V PENUTUP**

Merupakan bab yang memuat kesimpulan dan saran serta kekurangan dari penelitian ini.