

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perekonomian dunia yang semakin maju menuntut perusahaan-perusahaan yang ada menghadapi berbagai tantangan agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, salah satunya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya, yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan karyawan dalam perusahaan dapat menjadi suatu keunggulan kompetitif yang nantinya sulit ditiru oleh para pesaing. Untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya yang ada harus memberikan nilai kepada perusahaan. Adapun nilai tersebut adalah unik, tidak dapat ditiru dan tidak dapat digantikan (Barney, 1991).

Pengelolaan karyawan yang tidak baik dapat menyebabkan keinginan untuk pindah (*intent to leave*) para karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan perputaran karyawan (*turnover*) yang sesungguhnya. Keinginan untuk pindah mengukur sejauh mana individu berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Banyak penelitian (Cotton dan Turtle, 1986; Gerhart, 1990; Hom dan Griffeth, 1995; Michaels dan Spector, 1982; Steel dan Ovalle, 1984) menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat memprediksi tingkat keinginan untuk pindah. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan

dampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya SDM seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Tingkat *turnover* yang tinggi juga menyita perhatian perusahaan karena berakibat pada menurunnya efektifitas perusahaan, seperti tingkat kecelakaan karyawan baru yang cenderung lebih tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, dan peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya oleh karyawan baru. Oleh karena itu, proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, para peneliti telah menggali berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Vandenberg dan Nelson (1999) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai prediksi munculnya keinginan untuk pindah, sekaligus mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keinginan untuk pindah. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001). Menurut Steers dalam Samson SamGnanakkan (2010), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Karyawan yang tidak berkomitmen kepada perusahaan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan

dan mencari pekerjaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap tinggal diperusahaan karena mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian Scott-Ladd et al (2006) menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan yang tinggi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi, menurunkan tingkat perputaran karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Partisipasi dalam pengambilan keputusan diartikan oleh karyawan sebagai dukungan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan (Wan Li Kuean, 2010). Karyawan diundang untuk berpartisipasi langsung dalam proses pengambilan keputusan dan bebas untuk berpendapat seperti mengemukakan ide atau memberikan saran. Selain itu, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan (Scott-Ladd et al., 2006) sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang nantinya akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan menunjukkan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan (McCook : 2002). Karyawan yang berkomitmen memiliki hubungan yang positif dengan perusahaan, sehingga mereka mendorong diri untuk berusaha lebih keras untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Penelitian akan dilakukan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang merupakan anggota dari Bursa Berjangka Jakarta dan anggota Kliring Berjangka Indonesia. Komitmen karyawan terhadap perusahaan yang cukup besar ini (1 kantor pusat dan 5 kantor cabang) tentunya sangat dibutuhkan mengingat karyawan memegang peranan penting dalam berkembangnya suatu perusahaan dan komitmen organisasi yang tercipta di dalamnya dapat menekan keinginan untuk pindah para karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dan Usaha Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Bagi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
2. Bagaimana keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
3. Bagaimana partisipasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
4. Bagaimana usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta?
6. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan?
7. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh usaha kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menganalisis komitmen organisasi pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis keinginan untuk keluar pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis partisipasi dalam pengambilan keputusan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis usaha kerja pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
5. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.

6. Untuk menguji apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh partisipasi dalam pengambilan keputusan.
7. Untuk menguji apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta dimoderasi oleh usaha kerja.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlampaui luas, maka perlu dibatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2011 – Juni 2011. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta yang masih aktif bekerja sampai dengan bulan Juni 2011.
3. Data yang dipakai adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta pada bulan Juni 2011.
4. Variabel dependen yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah keinginan untuk pindah (*intent to leave*).
5. Variabel independen yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.
6. Variabel moderasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha kerja. Variabel moderasi adalah

variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel, di lain pihak juga bisa memperlemah hubungan antara satu atau beberapa variabel independan dan variabel dependen.

1.5. Definisi Operasional

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan menghindarkan adanya penafsiran yang berbeda dari para pembaca mengenai istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka penulis memandang perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang digunakan sebagai berikut:

a. Komitmen organisasi

Menurut Newstroom (Sopiah, 2008) komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Faktor komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada faktor komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari:

1) *Affective commitment*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasinya.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen ini muncul ketika ada perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan membawa kerugian bagi dirinya karena di perusahaan lain belum tentu bisa mendapatkan seperti apa yang telah didapatkannya sekarang.

3) *Normative Commitment*

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

b. Keinginan untuk pindah

Keinginan untuk pindah dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan meninggalkan perusahaan bisa secara sukarela maupun terpaksa. Sukarela berarti karyawan yang memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja, sedangkan terpaksa berarti perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan (Dess and Shaw, 2001). Dalam penelitian ini, yang akan dibahas adalah karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela.

c. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan menunjukkan adanya dukungan dari atasan kepada para karyawan sehingga membuat karyawan memberikan umpan balik yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Wan Li Kuean et al., 2010). Karyawan dapat berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang ada dalam berbagai tingkat organisasi. Partisipasi dalam pengambilan keputusan mempunyai bentuk yang berbeda-beda seperti partisipasi dalam keputusan kerja, konsultasi, partisipasi jangka pendek, partisipasi informal, kepemilikan, dan perwakilan (Cotton at al., 2002 dalam Samson SamGananakkan, 2010). Bentuk partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berbeda dapat menghasilkan *outcome* yang berbeda.

d. Usaha Kerja (*Work Effort*)

Brown dan Leigh (1996) menetapkan usaha menjadi dua dimensi yang terdiri dari komitmen waktu dan intensitas kerja. Dua hal ini merupakan esensi dari kerja keras. Usaha kerja yang tinggi diasumsikan akan menghasilkan komitmen kerja yang tinggi juga (Green, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen memilih untuk tetap tinggal, menerima, dan percaya pada tujuan perusahaan dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan ini.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dalam menerapkan teori-teori dengan kenyataan-kenyataan yang ada khususnya dalam bidang personalia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah dengan dimoderasi oleh variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan dan variabel usaha kerja.

3. Bagi pembaca

Memberikan informasi dan data-data agar berguna bagi pembaca dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini meliputi:

Bab I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, definisi operasional, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan keinginan untuk pindah, komitmen organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan

usaha kerja yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Selain itu juga berisi hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Bab III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang objek penelitian, tempat penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV. ANALISIS DATA

Dalam bab ini, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan dan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut terbukti atau tidak.

Bab V. PENUTUP

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan, serta para peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang ini.