

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan. Pencapaian visi dan misi organisasi juga bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Namun, kinerja perusahaan juga dapat terganggu secara langsung atau tidak langsung karena perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dimaksud adalah keinginan untuk keluar (*intention to quit*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Perpindahan karyawan merupakan persoalan sumber daya manusia yang seringkali menghambat kinerja perusahaan. Keinginan untuk keluar merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan tersebut. Bagi suatu organisasi, *turnover* merupakan suatu isu yang harus ditangani secara serius, karena *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi yakni organisasi menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan. Hal tersebut akan menciptakan peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan.

Ada banyak faktor yang berperan dalam meningkatnya *turnover* karyawan dalam suatu organisasi antara lain: stres kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak memadai, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya komitmen organisasional. Salah satu faktor internal perusahaan yang mungkin berpengaruh terhadap *turnover* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Iklim organisasi yang harmonis akan mewujudkan semangat

yang semakin lebih baik bagi diri karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa iklim organisasi tempat mereka bekerja baik dan menyenangkan, maka karyawan tersebut akan merasa puas yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Iklim organisasi yang baik akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga meningkatkan kepuasan untuk tetap berada di dalam organisasi (Frimansah dan Santy, 2012).

Sobirin (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi dalam perusahaan dapat diukur dengan menggunakan sembilan dimensi yaitu struktur yang merefleksikan pandangan karyawan terhadap derajat aturan serta prosedur kebijaksanaan dalam organisasi; tanggung jawab yang merefleksikan tanggung jawab pribadi karyawan terhadap tugasnya demi tujuan organisasi; standar yang merefleksikan kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi; penghargaan yang merefleksikan imbalan pekerjaan yang lebih baik bagi karyawan; kejelasan organisasi yang merefleksikan kejelasan tujuan dan kebijaksanaan organisasi; identitas organisasi yang merefleksikan pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi; pengambilan resiko yang merefleksikan seberapa besar karyawan diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dan resiko yang timbul; kehangatan yang merefleksikan dukungan antar karyawan dalam organisasi, dan kepemimpinan yang merefleksikan seberapa jauh pemimpin ditolak atau dihargai oleh anggota organisasi.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah seorang karyawan terkait erat dengan iklim organisasi. Nugroho (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi dan iklim organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kepuasan kerja serta keinginan untuk pindah karyawan. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Hong dan Kaur (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif menurunkan keinginan untuk keluar karyawan.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang merupakan BUMN yang bergerak dalam jasa angkutan penyeberangan dan pengelola pelabuhan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Satu tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut meningkat dari 5 orang pada tahun 2013 menjadi 21 orang pada bulan Oktober 2014 (PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang, 2014).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mencoba untuk menguji apakah iklim organisasional menjadi salah satu kemungkinan penyebab dari tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, yaitu bagaimanakah pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasional terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan ini dapat terfokus dan tidak meluas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Sobirin, 2007) yang terdiri dari dimensi-dimensi struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dan kepemimpinan seperti yang sudah diuraikan di depan.

2. Keinginan untuk keluar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi (Coomber & Barriball, 2006; Mobley, Horner & Hollingsworth, 1978; Steel & Ovalle, 1984; dalam Terranova, 2008).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasional terhadap keinginan untuk keluar karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat secara teoritis, yaitu memberikan tambahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti potensi iklim organisasi dalam mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
2. Manfaat secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi *General Manager* PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang dalam mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar melalui penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari topik penelitian mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka dan beberapa penelitian serupa sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup lokasi penelitian, bentuk penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengujian instrumen, metode analisis data, dan cara menyimpulkan hasil penelitian.

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat statistik yang sesuai serta hasil uji dari hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari seluruh pembahasan, disertai dengan saran dari penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan agar bermanfaat secara teoritis untuk penelitian selanjutnya dan secara praktis bagi PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang, NTT.