

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/ posisi. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal akan hal ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Saat ini tingginya tingkat kecenderungan *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain. (Toly, 2001) Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro,1999).

Kecenderungan *Turnover* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Simamora,1996).

Begitu juga terjadinya kecenderungan *turnover* di High Point Serviced Apartment yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. High Point Serviced Apartment merupakan perusahaan perseroan yang bergerak dibidang jasa. Dapat dilihat pada data tabel turnover yang terjadi pada High Point Serviced Apartment :

Tabel 1

Data Turnover tahun 2012-2013

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan yang keluar
2012	Oktober	3 karyawan
	November	5 karyawan
	Desember	7 karyawan

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan yang keluar
2013	Januari	2 karyawan
	Maret	3 karyawan
	April	2 karyawan
	Juni	1 karyawan
	Agustus	7 karyawan
	September	4 karyawan
	Oktober	3 karyawan

Pada tahun 2012 terdapat 15 karyawan yang keluar dari perusahaan. Dan pada tahun 2013 terdapat 22 karyawan yang keluar dari perusahaan. Ini dapat terlihat dari tabel di atas yang menunjukkan peningkatan turnover yang terjadi di High Point

Seviced Apartment. Selama beberapa tahun terakhir dari tahun 2012 sampai tahun 2013 akhir menunjukkan bahwa ada 37 karyawan keluar dari perusahaan.

Dari beberapa alasan penyebab tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul penelitian “ **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN TURNOVER PADA KARYAWAN HIGH POINT SERVICED APARTMENT** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut ;

1. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terjadinya Kecenderungan *Turnover* pada karyawan High Point Serviced Apartment ?
2. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi terjadinya Kecenderungan *Turnover* tersebut ?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kecenderungan *turnover* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilie Lum, John Kervin, Kathleen, Frank Reid dan Wendy Sirola dari Journal Of Organizational Behavior, vol 19, 305 – 320, 1998, dengan judul “ Explaining Nursing Turnover Intent, Job Satisfaction or Orgzational Commitment ? “. Pada penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengetahuan saat ini mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intentions* (niat berpindah) para perawat khususnya tentang peranan kebijakan pembayaran gaji,

pembayaran gaji dan juga permasalahan penawaran dan permintaan yang dipengaruhi oleh bursa tenaga kerja serta persepsi atau pandangan pegawai, sebelumnya telah diidentifikasi sebagai faktor determinan dari Job Satisfaction, Organizational Commitment dan perilaku Turnover Intentions (niat berpindah).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Andini dkk, dengan judul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Cell PT Informedia Nusantara”. Dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Faktor komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Selain diperoleh hubungan langsung diperoleh pula hubungan tidak langsung antar faktor. Hubungan tersebut yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi serta kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Artinya bahwa faktor-faktor tersebut dapat mengungkapkan turnover intention itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Charlie, G.T dan kawan kawan dari Journal of Applied Psychology, Vol.82, No.1, 1997, dengan judul “*Voluntary Turnover and Job Performance: Carvelinnearity and The Moderating Influency of Salary Growth and*

Promotions”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa turnover karyawan yang tinggi disebabkan oleh adanya sistem penggajian yang kurang memadai. Kebalikannya karena efek negatif dari pertumbuhan penggajian pada turnover karyawan, dimana sistem penggajian yang memadai menyebabkan rendahnya tingkat turnover karyawan. Pada penelitian ini juga terdapat usulan penelitian yang akan datang bahwa hubungannya antara perbuatan karyawan dan dorongan akan turnover adalah membentuk kurva linear, disimpulkan bahwa tinggi dan rendahnya perubahan menunjukkan besarnya turnover dari rata – rata perubahan.

Agus Arianto Toly (2001), faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, komitmen organisasioanl, kepercayaan organisasional, *Job insecurity*, konflik peran, ketidak jelasan peran, *locus of control*, perubahan organisasional. Kemitmen organisasi menjadi faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap turnofer dengan hasil penelitian 0,481

Penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini (2006), dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar serta menganalisis variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi keluar. Sampel yang digunakan sebanyak 115 responden. Analisis data menggunakan SEM dengan program AMOS 5. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti melalui pengujian yang

menghasilkan nilai CR = 6,066. Kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,308. Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875 serta komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = 2,852. Dalam upayanya menurunkan turnover implikasi yang dapat dilakukan Rumah Sakit Roemani adalah Meningkatkan nilai gaji yang diberikan kepada karyawannya, Memberikan tunjangan yang dapat meringankan beban kebutuhan karyawan, Meningkatkan hubungan antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan, Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal, Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan dan Meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terjadinya Kecenderungan *Turnover* pada karyawan High Point Serviced Apartment,
2. Dan faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi terjadinya Kecenderungan *Turnover* tersebut.

E. Manfaat Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan, maka diharapkan adanya manfaat positif yang akan diambil, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pada dunia ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi untuk menguji secara metodologis analisis faktor kecenderungan turnover.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau wawasan bagi seseorang terutama :

1. Perusahaan dan Karyawan

Dapat memetik manfaat sebagai bahan masukan dalam mengurangi kecenderungan turnover pada karyawan casual, sehingga dapat mengambil langkah – langkah untuk mempertahankan serta sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliti

Memberikan pemahaman mengenai faktor – faktor kecenderungan turnover pada karyawan casual. selain itu juga sebagai referensi bagi pengembangan selanjutnya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri dari 5 bab dan masing-masing dibagi lagi menjadi beberapa sub bab yang secara lengkap dapat disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan landasan berfikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Pembahasan pada bab ini meliputi latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Mendiskripsikan kajian pustaka sebagai dasar teoritis dalam penelitian. Tinjauan pustaka dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berfikir terhadap focus penelitian. Dalam kajian pustaka tentang teori-teori variabel turnover. Dijelaskan pula kerangka teori dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, instrumrn pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas dan analisis data untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini dipaparkan tentang hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan tentang hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran.