

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan ilmu manajemen semakin lama semakin berkembang, khususnya perkembangan di sisi manajemen sumber daya manusia. Hal ini memacu perusahaan untuk lebih memperhatikan setiap kebijakan yang dikeluarkan untuk kemudian di pahami dan di laksanakan oleh para pekerjanya. Kebijakan yang tidak adil dan tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak khususnya para pekerja, dapat berakibat buruk bagi sikap para pekerjanya. Pekerja yang memilih sikap positif terhadap pekerjaan akan berdampak pada rendahnya tingkat absensi dan pengunduran dirinya.

Sampai saat ini berita atau kasus-kasus demo buruh masih marak terjadi di tengah-tengah roda perputaran ekonomi kita. Penyebabnya macam-macam, mulai dari hak-hak yang tidak sesuai dengan apa yang telah para pekerja keluarkan, menuntut kenaikan upah, kondisi jam kerja yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Seperti halnya yang terjadi baru-baru ini telah terjadi demo buruh besar-besaran yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Buruh Indonesia (KPSI), di depan Istana Negara, Kantor Kemenentrian Kesehatan, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan PT. Jamsostek dengan beberapa tuntutan yang di aspirasikan (Liputan6.com, 5/9/2013). Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa masih saja ada perusahaan yang belum memperhatikan hak-hak para karyawannya. Selain itu peristiwa ini menjadi salah satu bentuk ketidakpuasan mereka dalam bekerja di dalamnya karena apa yang diharapkan

oleh karyawan belum terpenuhi atau bisa di bilang masih jauh dari apa yang mereka harapkan.

Inilah salah satu bentuk perilaku yang sejatinya dapat di atasi oleh perusahaan, mengingat penciptaan kondisi lingkungan kerja, sistem upah dan lain-lain, sebenarnya dapat di rumuskan sebelum terjadinya tindakan-tindakan yang ujung-ujungnya dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu contoh perilaku yang dapat merugikan perusahaan yaitu munculnya keinginan para pekerja untuk keluar dari tempat dimana dia bekerja dalam hal ini disebut *turnover intention*. Jika dalam suatu perusahaan sudah ada indikasi terjadi *turnover intention* yang tinggi maka, bisa dipastikan hal itu dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan.

Perilaku *turnover intention* di anggap sebagai salah satu masalah penting bagi keberlangsungan masa depan perusahaan. Hal tersebut dapat berakibat pada penambahan biaya yang tinggi, sehingga menimbulkan banyak kerugian. Misalnya saja ketika beberapa karyawan keluar dari pekerjaannya maka perusahaan harus memberikan pesangon, lalu ketika posisi yang sebelumnya kosong, maka perusahaan mencari kembali pekerja baru yang dapat mengisi posisi yang kosong tersebut. Perusahaan harus melakukan proses rekrutment kembali dengan mengeluarkan anggaran biaya yang tidak sedikit. Dilihat dari segi produktifitas, karyawan baru dengan karyawan lama tentu berbeda. Karyawan baru perlu terlebih dahulu beradaptasi dengan pekerjaannya dan bahkan perlu di lakukan *training* sebelum benar-benar masuk dalam lingkungan kerjanya.

Dalam beberapa kasus tertentu *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah. Namun tingkat

turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi. *Turnover* dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Dengan adanya *turnover* yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Sementara itu karyawan yang berpotensi akan dapat mengembangkan potensinya di perusahaan lain dari pada karyawan tersebut tetap berada di perusahaan sebelumnya yang kurang menghargai potensinya.

Keinginan seseorang untuk keluar di posisinya saat ini bukan tanpa pertimbangan matang, pasti terdapat ketidakpuasan dalam bekerja di organisasi tersebut. Siagian (2007: 295) mengaitkan masalah kepuasan kerja dengan beberapa aspek untuk membuktikan adanya pengaruh di antaranya, yaitu: kepuasan kerja dan prestasi, kepuasan kerja dan kemangkiran, kepuasan kerja dan keinginan pindah, kepuasan kerja dan usia, kepuasan kerja dan tingkat jabatan, kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi.

“Gading Kuning” adalah salah satu swalayan yang ada di kota Lamongan. Terletak di pusat kota yaitu di Jalan Sunan Drajat, tepatnya kurang lebih satu km di sebelah selatan alun-alun kota Lamongan. Swalayan yang berdiri sejak bulan juli tahun 2010 ini menjual berbagai macam kebutuhan sehari-hari, mulai dari pakaian, celana, sepatu, serta kebutuhan rumah tangga lainnya. Adanya Toserba Gading Kuning ini merupakan salah satu bentuk masuknya PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang berkontribusi melalui pajak.

Menurut analisis sederhana dari hasil pengamatan singkat peneliti bahwa dari sejak berdirinya Gading Kuning, hingga saat ini kurang lebih sekitar 3,5 tahun masih terdapat *pamflet* yang bertuliskan lowongan pekerjaan. Hal ini menandakan belum optimalnya penggunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, padahal syarat yang di butuhkan tidak sulit untuk menjadi seorang pramuniaga di toserba tersebut. Lebih jauh peneliti mengamati ternyata karyawan yang bekerja di Gading Kuning tidak ada pergantian jam kerja/shift, sehingga para pekerja bekerja harus bekerja penuh. Mulai Jam 08.00 mereka masuk kerja lalu jam 13.00 hingga jam 15.00 sebagian dari mereka istirahat/pulang dan sebagian lainnya tetap bekerja. Kemudian setelah sebagian karyawan selesai istirahat pada pukul 15.00 sebagian lainnya istirahat/pulang mulai dari jam 16.00 hingga pukul 18.00 dan mereka semua pulang bekerja pada pukul 21.00. Karyawan merasa kurang puas terhadap jam kerja yang mereka peroleh dan disisi lain, penerimaan gaji yang mereka peroleh jauh dari yang mereka harapkan (dibawah UMR). Hal tersebut mengindikasikan bahwa mereka masih belum puas bekerja di swalayan “Gading Kuning” Lamongan sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja dan keinginan mereka untuk keluar semakin tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini, dimana turnover yang terjadi merupakan salah satu bentuk tindakan nyata dari keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan Gading Kuning Tahun 2010-2012

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Tingkat prosentase
2010	47	6	9	50	12,37 %
2011	50	10	6	46	20,83 %
2012	46	8	14	52	16,32 %

Sumber : Gading Kuning, 2013

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa persentase pergantian atau keluar masuknya karyawan dari tahun ketahun cukup tinggi terjadi. Dari tahun awal berdiri turn over terjadi pada 12,37%, naik pada tahun berikutnya sebesar 8,46% menjadi 20,83%. Dan pada tahun 2012 terjadi sedikit penurunan sebesar 4,51% dari 20,83 menjadi 16,32%. Jika dirata-rata, persentase keseluruhan dari data diatas dari tahun 2010 sampai tahun 2012 mencapai lebih dari 10%, dan hal ini dapat di klasifikasikan dalam tingkat *turnover rate* yang tinggi. Pendapat di atas di dukung oleh Roseman dalam Widjaja (2008: 73) yang menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu ketidakpuasan kerja dapat menjadi sumber dari berbagai masalah kepegawaian yang dapat terjadi di tempat kerja misalnya sering terjadi pelanggaran atau kesalahan kerja dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja mempunyai keterikatan yang sangat erat terhadap keinginan pindah kerja. Hal ini dapat di asumsikan jika segala pemenuhan kebutuhan serta kebijakan-kebijakan perusahaan dapat diterima oleh pekerja, maka akan

menimbulkan perasaan puas dalam bekerja maka dapat berpengaruh terhadap tingkat keinginan pindah pekerjaan (*turnover intentions*).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian pada para pegawai yang bekerja di swalayan “Gading Kuning”. Dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PADA KARYAWAN TOSERBA “GADING KUNING” DI KABUPATEN LAMONGAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaji mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning?
2. Apakah pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning?
3. Apakah kesempatan promosi mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning?
4. Apakah pengawasan mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning?
5. Apakah rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning?
6. Variabel kepuasan kerja yang manakah yang paling berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang di lakukan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh gaji terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning
2. Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning
3. Pengaruh kesempatan promosi terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning
4. Pengaruh pengawasan terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning
5. Pengaruh rekan kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Gading Kuning
6. Di antara variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja, variabel mana yang paling berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi para peneliti
 - a. Diharapkan mampu memberikan kontribusi dari segi pengetahuan dan wawasan terhadap pengembangan literatur penelitian tentang keinginan keluar karyawan.
 - b. Diharapkan mampu menjadi tambahan informasi bagi penelitian yang lebih mendalam di masa yang akan datang.
2. Bagi pembaca
 - a. Diharapkan mampu meberikan informasi secara tertulis serta tambahan referensi mengenai keinginan pindah kerja terkait dengan faktor kepuasan kerja

- b. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah kemajuan bagi pembaca pada umumnya dan untuk karyawan pada umumnya.
 - c. Diharapkan mampu di jadikan solusi atau alternatif dalam menciptakan kebijakan dalam memperkecil keinginan karyawan untuk pindah kerja.
3. Bagi obyek yang di teliti
- a. Diharapkan mampu membantu menganalisis dan memberikan masukan terhadap hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja, khususnya melalui sudut pandang kepuasan kerja dalam upaya manajemen untuk meningkatkan pengelolaan SDM.
4. Bagi peneliti
- a. Dapat memberikan gambaran serta kejelasan tentang hubungan antar teori yang di peroleh di lingkungan akademik dan kenyataan yang ada di lapangan.
5. Bagi Universitas Trunojoyo
- a. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah dan melengkapi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama studi kasus sosial di masyarakat.
 - b. Sebagai bahan referensi dan dokumentasi untuk menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang bagi mahasiswa dalam rangka memperdalam pengetahuan dan pengalaman belajar di Perguruan Tinggi.