

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu kesatuan yang sangat berperan untuk berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh untuk tercapainya tujuan. Suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dan mempertahankan hidup usaha yang dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan ini menjadi tantangan tersendiri jika berhadapan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga ekstensinya.

Perkembangan perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dituntut untuk lebih memperhatikan karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawannya. Berbagai penelitian Novliad (2007), menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampilkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya.

Karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang sangat optimal. Hal yang harus mendapat perhatian utama bagi perusahaan adalah kepuasan kerja, karena jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, maka karyawan tersebut tidak bisa

mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan bagi perusahaan, sebab dengan kinerja karyawan yang baik dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur serta meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan menciptakan kepuasan kerja agar karyawan tidak ingin pindah kerja. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan.

Permasalahan RM Bebek Sinjay yang ada adalah kinerja karyawan belum optimal dalam melayani para pelanggan. Hal ini dapat dilihat cara karyawan dalam melayani pelanggan terlalu lama sehingga pelanggan merasa jenuh karena konsumen sendiri merasa ingin cepat mengonsumsi makanannya. Hal ini mengakibatkan kondisi RM Bebek Sinjay menjadi tidak mampu menampung pelanggan yang akan masuk dan menikmati makanan. Dampak dari hal tersebut di atas mengakibatkan pelanggan membatalkan untuk menikmati makanan siap saji tersebut. Jika hal ini tidak diantisipasi maka akan kehilangan pelanggan dan berakibat menjadi penurunan omset penjualan makanan bebek sinjay. Permasalahan tersebut diindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan dan perputaran keluar masuknya karyawan.

Indikasi kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2006:290) dapat dijelaskan bahwa, pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering sekali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari persepsi karyawan yang mengenai seberapa baik pekerja yang menyediakan pekerjaan yang dapat dipandang penting. Adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek didalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianut oleh individu semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya tersebut. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius dapat memperhatikan tentang kepuasan kerja bagi para karyawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Handoko (2007:193) bahwa, karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja di RM Bebek Sinjay yang ada adalah diindikasikan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Tingginya tingkat absensi atau tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu ciri kepuasan kerja menurun. Meningkatnya ketidakhadiran karyawan diindikasikan tenaga karyawan sangat terfosir sehingga karyawan merasa kelelahan dan sangat membutuhkan istirahat yang cukup. Diindikasikan pada saat melakukan pekerjaan karyawan merasa sangat tidak nyaman karena karyawan melakukan pekerjaan selalu di marah-marahi ketika melakukan pekerjaan yang tidak benar. karyawan membutuhkan istirahat yang cukup. Sementara standar ketidakhadiran karyawan maupun perputaran kerja yang dapat ditolelir menurut pimpinan RM Bebek Sinjay 5 %.

Bukti selama satu tahun terakhir, terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data Ketidak hadiran Karyawan RM Bebek Sinjay di Jawa Timur Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Wilayah									Ketidakhadiran karyawan (orang)	Ketidakhadiran Karyawan (%)
			Bangkalan (35)	Surabaya (35)			Pasuruan (14)	Malang (20)		Sidoarjo (15)	Jember (15)		
				Surabaya I (12)	Surabaya II (12)	Surabaya III (11)		Malang I (10)	Malang II (10)				
1	Januari	134	14	4	4	4	8	3	3	7	8	55	41%
2	Februari	134	10	4	3	5	6	4	5	5	5	47	35%
3	Maret	134	8	2	5	3	5	4	2	11	10	50	37%
4	April	134	7	5	2	5	8	2	3	5	3	40	30%
5	Mei	134	7	6	2	4	10	4	4	7	8	52	38%
6	Juni	134	12	3	6	2	8	3	4	11	5	54	40%
7	Juli	134	8	2	4	4	5	5	5	10	6	49	36%
8	Agustus	134	7	1	2	4	6	3	4	6	2	35	26%
9	September	134	6	0	2	5	6	2	2	4	3	30	22%
10	Oktober	134	10	1	0	3	5	4	4	7	7	41	31%
11	November	134	8	2	1	0	9	5	3	8	5	41	31%
12	Desember	134	12	4	2	5	8	3	4	8	4	68	51%

Sumber: RM Bebek Sinjay Bangkalan, 2016

Dari Tabel 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya tingkat kehadiran karyawan yang cukup besar yaitu melebihi 5 % yang distandarkan pimpinan RM Bebek Sinjay. Dilihat dari bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember persentase ketidakhadiran masing-masing sebesar semua 41%, 35%, 37%, 30%, 38%, 40%, 36%, 26%, 22%, 31% 31% dan 51%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mendapat perhatian dari perusahaan. Indikasi ini menggambarkan masih adanya ketidakpuasan kerja karyawan RM Bebek Sinjay yang terdeteksi ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan sering mangkir (absen).

Pernyataan tersebut di atas didukung pendapat Kinicki (2001 : 226) yang menyatakan bahwa, antara ketidakhadiran dan kepuasan kerja terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun dan sebaliknya jika tidak ada kepuasan kerja, ketidakhadiran akan meningkat. Keinginan pindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas. Kepuasan kerja memiliki efek untuk menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal di perusahaan tersebut. Keinginan untuk pindah (*Turnover intention*) adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain. Perpindahan kerja sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan orang lain. Keinginan untuk pindah kerja mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk

berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari suatu perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan Andini (2011).

Timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) karyawan merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya *turnover* atau keinginan untuk pindah pada waktu itu. Perusahaan selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Dampak dari timbulnya aktivitas *turnover* tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tingkat *turnover* harus dapat diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat dan keuntungan yang lebih besar atas peningkatan kinerja karyawan dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung perusahaan. Keinginan untuk pindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia didalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial. Fenomena tersebut perlu disikapi karena tingkat keinginan untuk pindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan menurut Wawan (2007). Permasalahan yang terindikasi dari keinginan untuk pindah pada RM Bebek Sinjay adalah alasan yang pertama di katakan oleh pegawai gaji yang di rasa kurang atau gaji tidak sebanding

dengan pekerjaan, yang kedua adalah rasa bosan pada pekerjaan dengan rutinitas yang sehari-hari dan waktu yang sangat lama, ada juga tawaran kerja dari perusahaan lain, dan karyawan mencari lowongan kerja, merasa tidak kerasan dalam bekerja, juga memiliki gejala-gejala yang sering mengeluh, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Gejala-gejala tersebut akan lebih dari data perpindahan kerja karyawan.

Bukti selama satu tahun terakhir, terjadi kenaikan tingkat perpindahan kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.2 Data Tingkat Perpindahan Kerja Karyawan RM Bebek Sinjay di Jawa Timur Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Wilayah									Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (%)
			Bangkalan (35)	Surabaya (35)			Pasuruan (14)	Malang (20)		Sidoarjo (15)	Jember (15)		
				Surabaya I (12)	Surabaya II (12)	Surabaya III (11)		Malang I (10)	Malang II (10)				
1	Januari	134	3	0	1	2	2	1	2	2	3	16	12%
2	Februari	134	2	2	1	1	2	2	1	1	2	14	10%
3	Maret	134	4	3	0	1	4	1	3	1	3	20	15%
4	April	134	3	2	3	2	0	3	1	1	0	15	11%
5	Mei	134	2	4	2	3	3	1	2	0	2	19	14%
6	Juni	134	1	2	4	2	3	2	3	1	1	19	14%
7	Juli	134	4	1	3	1	0	4	2	3	0	18	13%
8	Agustus	134	2	0	2	2	2	2	3	0	1	14	10 %
9	September	134	3	4	0	2	0	3	3	1	0	16	12%
10	Oktober	134	2	6	1	2	2	2	1	1	1	18	13%
11	November	134	5	2	2	3	5	4	2	3	2	28	21%
12	Desember	134	2	1	4	1	0	2	3	0	1	32	24%

Sumber: RM Bebek Sinjay Bangkalan, 2016

Dari Tabel 1.2 tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya tingkat perpindahan kerja karyawan yang cukup besar yaitu melebihi 5 % yang distandarkan pimpinan RM Bebek Sinjay. Dilihat dari bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, dan Desember persentase ketidakhadiran masing-masing sebesar 12%, 10%, 15%, 11%, 14%, 14%, 13%, 10%, 12%, 13%, 21%, 24% semua di atas 5 %. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat perpindahan karyawan belum mendapat perhatian dari perusahaan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian akan mengganggu kinerja karyawan dan pencapaian tujuan RM Bebek Sinjay di Jawa Timur sulit tercapai.

Keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) karyawan memang merupakan masalah yang klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya *turnover intention* atau keinginan pindah pada waktu itu.

Beberapa kasus tertentu *turnover intention* (keinginan untuk pindah) memang diperlukan oleh RM Bebek Sinjay di Jawa Timur terutama terhadap karyawan dengan kinerja yang rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibanding karyawan lama yang memiliki kinerja yang lemah. *Turnover intention* dapat berdampak positif bagi RM Bebek Sinjay di Jawa Timur. Dengan adanya *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada RM Bebek Sinjay di Jawa Timur untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Pindah Terhadap Kinerja Karyawan Bebek Sinjay Di Jawa Timur.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijelaskan diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur?
2. Apakah Keinginan Untuk Pindah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Pindah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur?
4. Di antara ke dua variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui Apakah Keinginan Untuk Pindah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui Apakah Kepuasan Kinerja dan Keinginan Untuk Pindah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur.

4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di RM Bebek Sinjay di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang semangat kerja, dan keinginan untuk pindah sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Bebek Sinjay di Jawa Timur.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh semangat kerja, dan keinginan untuk pindah terhadap Kinerja Karyawan Bebek Sinjay di Jawa Timur, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.