

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya serta mempunyai peluang yang kecil untuk bertahan dalam menghadapi persaingan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Sebagian besar karyawan memilih meninggalkan pekerjaan baik secara sukarela atau terpaksa karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi hal ini biasa disebut niat untuk keluar (*turnover intention*). Niat untuk keluar adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan untuk memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Niat untuk keluar karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi perusahaan. Dampak yang diperoleh perusahaan dengan keputusan niat untuk keluar karyawan, antara lain menciptakan ketidakstabilan perusahaan, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan-seleksi, serta pelatihan (Sudita, 2015). Niat untuk keluar yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Chen, dkk, (dalam Yaqin, 2013) mengungkapkan bahwa 2 faktor yang sangat berpengaruh terhadap niat untuk keluar adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, dalam Sari,dkk, 2015). Sangat penting untuk memperhatikan kepuasan karyawan dengan melakukan penilaian terhadap pengalaman kerja setiap individu, definisi ini terdiri dari dua unsur yaitu kognitif (penilaian pekerjaan yang diterima) dan afektif (keadaan emosi) dimana unsur ini menunjukkan sejauh mana individu merasakan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Meningkatkan kepuasan karyawan merupakan kunci sukses perusahaan untuk melihat keinginan karyawan sehingga dapat meningkatkan pengabdian karyawan. Kepuasan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, tapi jika karyawan merasa tidak puas maka karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi niat untuk keluar adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta akan mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut (Robbins, dalam Sidharta dan Margaretha, 2011). Winner (dalam Tranggono dan Kartika, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurunnya komitmen organisasional pada karyawan akan berdampak pada niat untuk keluar pada karyawan. Tetapi ketika komitmen organisasional karyawan tinggi, maka niat untuk keluar rendah (Sijabat, 2011).

PT Putra Energi Niaga terletak di Mojokerto, yang bergerak dalam bidang distributor bahan bakar minyak. Berdasarkan data PT Putra Energi

Niaga, (lihat tabel 1.1) tiga tahun ada beberapa karyawan yang memilih untuk mencari pekerjaan lain.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT Putra Energi Niaga**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Persentase Karyawan Keluar (%)</b>
<b>2014</b>	113	9	10,17
<b>2015</b>	116	11	12,76
<b>2016</b>	109	8	8,72
<b>Rata - rata</b>		9,3	10,55

Sumber: PT Putra Energi Niaga,2017

Berdasarkan informasi pihak PT Putra Energi Niaga pada Tabel 1.1 selama 3 tahun terakhir dari tahun 2014-2016 tingkat keluar karyawan cenderung tinggi (10,55%). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan internal, karyawan yang keluar memiliki alasan antara lain pada sistem kerja yang di lakukan kurang memuaskan karyawan (kerja dengan target), gaji dan komisi (terlambat diberikan), adanya permasalahan pribadi (kesehatan yang kurang baik/berpindah domisili) dan rekan kerja kurang mendukung. Hal ini meyebabkan kepuasan kerja pada karyawan rendah serta dapat mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan yang menyebabkan niat karyawan keluar. Rata-rata karyawan keluar pada sektor perbankan 10-11%, jumlah ini masih lebih kecil dibandingkan sektor migas yang mencapai 12% dan melebihi sektor manufaktur yang hanya 8% dalam vibiznews.com pada tahun 2008. Hal ini menarik untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN

## ORGANISASIONAL TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR KARYAWAN PT PUTRA ENERGI NIAGA DI MOJOKERTO”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan PT Putra Energi Niaga di Mojokerto?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan PT Putra Energi Niaga di Mojokerto?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan PT Putra Energi Niaga di Mojokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Niat untuk Keluar pada karyawan PT Putra Energi Niaga di Mojokerto.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar bagi karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi PT Putra Energi Niaga untuk pada akhirnya menekan angka keluar karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

### **BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian dan hipotesis penelitian.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, yang meliputi: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir ini menyajikan simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga menyertakan saran yang digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, dan untuk perbaikan kinerja karyawan.