

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Kesuksesan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusia tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi di suatu perusahaan tidaklah semudah seperti membalikkan telapak tangan. Butuh proses yang panjang, menyita waktu perusahaan, serta memerlukan biaya yang tidak sedikit. Mulai dari perekrutan, hingga pelatihan yang dalam proses tersebut tingkat keberhasilannya terkadang kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia handal dan niat untuk keluar rendah tentunya menjadi salah satu impian bagi setiap perusahaan. Memiliki sumber daya manusia handal dan tetap loyal akan berdampak pada tercapainya visi dan misi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia handal dan loyal juga dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik. Perusahaan harus selalu teliti dan transparan dalam memilih dan membina sumber daya manusia. Ketelitian tersebut akan membantu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan yang handal akan mengalami penurunan kualitas apabila perusahaan mengalami berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah masalah keluarnya karyawan dari perusahaan. Dalam mengatasi masalah tersebut, perusahaan harus bisa mengantisipasi niat untuk keluar karyawan dari perusahaan agar karyawan yang keluar dapat diminimalisasikan. Terdapat beberapa ciri perilaku karyawan yang ingin

keluar dari perusahaan, antara lain: penurunan kinerja, peningkatan absensi karyawan, dan banyaknya pelanggaran yang dilakukan karyawan di tempat kerja. Niat untuk keluar telah menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam abad ini karena organisasi melakukan investasi besar pada karyawan mereka dalam hal perekrutan, pelatihan, mengembangkan dan mempertahankan mereka. Niat untuk keluar dapat didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dan lepas dari organisasi di perusahaan. (Mayer dan Allen, 1984 dalam Hassan *et al*, 2012).

Kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi memiliki peran terhadap niat untuk keluar karyawan dari perusahaan. Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan jika nilai dan tujuan organisasi perusahaan selaras dengan kepribadian karyawan tersebut. Niat untuk keluar karyawan umumnya disebut sebagai "kepergian seorang karyawan dari organisasi yang didefinisikan secara formal" (Maret dan Simon, 1958 dalam Memon *et al*, 2014). Ada dua jenis niat untuk keluar yaitu, sukarela (diprakarsai oleh karyawan sendiri) dan paksa (dikendalikan oleh organisasi). Studi mengenai pengaruh kecocokan individu dengan organisasi telah menunjukkan bahwa bila individu dan organisasi tersebut "cocok" tingkat kemungkinan kesediaan individu untuk tinggal dengan organisasi tersebut tinggi. Kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi sering dikonseptualisasikan dalam hal keselarasan nilai dan keselarasan tujuan (Kristof-Brown, 1996; Muchinsky dan Monahan, 1987 dalam Memon *et al*, 2014).

Menurut Arora (2000) dalam Ilyas (2013) kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan adalah suatu kemampuan dan kontribusi individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tuntutan situasional yang tersedia dari pekerjaan yang sedang dikerjakan. Kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan terjadi ketika bakat dan minat karyawan selaras dengan bidang yang sedang dikerjakan. Mendapatkan pekerjaan yang sesuai

dengan bakat dan minat dianggap sebagai rutinitas positif bagi perkembangan diri setiap individu, karena setiap individu dapat mengapresiasi karya yang dimiliki secara maksimal. Ketidakcocokan dengan pekerjaan dapat dialami oleh setiap individu di dalam dunia kerja. Salah satu ciri ketidakcocokan nilai individu terhadap pekerjaan dapat dilihat dari ketidaknyamanan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidaknyamanan tersebut dapat di atasi jika karyawan ingin belajar tentang hal baru diluar kompetensi diri yang dimiliki. Hollenbeck (1989) dalam Hassan *et al.* (2012) melakukan studi empiris dan menyimpulkan bahwa karyawan yang tidak cocok nilai individunya dengan nilai pekerjaan akan melakukan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Mengacu pada hasil wawancara informal dengan manajer personalia PT Bisi Internasional Tbk, niat untuk keluar dari perusahaan dianggap sebagai salah satu fenomena penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Fenomena tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap operasional dan produktivitas perusahaan apabila tidak ditindaklanjuti secara cepat dan tepat. Niat untuk keluar karyawan pada PT Bisi Internasional Tbk. di pengaruhi oleh beberapa hal, yaitu cocok atau tidaknya nilai organisasi perusahaan terhadap nilai karyawan dan cocok atau tidaknya nilai pekerjaan terhadap nilai karyawan. Niat untuk keluar pada staf PT Bisi Internasional Tbk. yang memiliki anggota akan berdampak pada ketidakstabilan kinerja anggotanya. Ketidakstabilan tersebut disebabkan oleh ketidakhadiran seorang pemimpin yang mengatur dan membina setiap anggota di dalam kelompok tersebut.

Organisasi pada PT Bisi Internasional Tbk sangat menjunjung tinggi kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja dianggap sebagai salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi masih banyak karyawan yang kurang memiliki sikap disiplin kerja. Ketidakdisiplinan kerja sering

dirasakan pada saat kehadiran karyawan di tempat kerja. Beberapa karyawan sering terlihat terlambat hadir pada saat bekerja dengan berbagai macam alasan. Kebiasaan karyawan tersebut akan menjadi salah satu hal yang sangat merugikan bagi perusahaan terutama dari segi operasional perusahaan bila tidak ditindaklanjuti secara tegas.

Selanjutnya Pada PT Bisi Internasional Tbk. terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan perusahaan. Ketidaksiesuaian tersebut mengakibatkan terjadinya masalah pada pekerjaannya, seperti: tidak terselesaikannya pekerjaan dengan baik, serta karyawan mengalami penurunan kualitas kinerja.

PT Bisi Internasional Tbk menjadi obyek penelitian yang membahas tentang pengaruh kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi dan kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan terhadap niat untuk keluar. Menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti perusahaan tersebut dikarenakan telah terjadi fenomena niat untuk keluar dari perusahaan yang berpengaruh terhadap keberlangsungan kinerja perusahaan dari segi operasional maupun finansial perusahaan. Peneliti menggunakan staf produksi sebagai sampel penelitian karena jumlah staf produksi di PT. Bisi Internasional Tbk. cukup banyak dan fenomena karyawan keluar dari perusahaan sebagian besar berasal dari staf produksi PT Bisi Internasional Tbk.

## **1.2. Rumusan masalah**

1. Apakah kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap niat untuk keluar?
2. Apakah kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan berpengaruh terhadap niat untuk keluar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap niat untuk keluar.
2. Untuk menganalisis kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan berpengaruh terhadap niat untuk keluar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Akademik**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi dan kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan terhadap niat untuk keluar pada PT Bisi Internasional Tbk.

### **1.4.2. Manfaat Praktik**

Dapat memberikan masukan berupa informasi, saran, bagi PT Bisi Internasional Tbk dalam menanggulangi tingkat niat untuk keluar yang tinggi di suatu perusahaan, khususnya melalui kecocokan nilai individu dengan nilai organisasi dan kecocokan nilai individu dengan nilai pekerjaan.

## **1.5. Sistematika Skripsi**

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

### **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

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

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, data dan sumber data, alat-alat metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

### **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum dan obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, hipotesis dan model penelitian.

### **BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini membahas tentang kesimpulan dari bab-bab yang sudah diselesaikan sebelumnya, serta saran positif yang bisa dijadikan sebagai masukan terbaik bagi perkembangan perusahaan.