

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi mempunyai peluang yang relatif kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan diharuskan melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan para karyawannya agar mereka merasa senang, kerasan dan bahagia ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Sebuah organisasi yang ideal haruslah mempunyai tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek karena kedua tujuan inilah yang menjadi dasar dari suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi juga bisa menjadi pendorong dan komitmen kerja dari anggotanya. Didalam sebuah organisasi, individu atau karyawan dapat melatih mental agar lebih berani mengungkapkan pendapat didepan umum dan individu atau karyawan tersebut juga mampu bekerjasama dalam menyelesaikan suatu konflik dalam organisasi, baik itu konflik internal maupun eksternal.

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dari beberapa penelitian sebelumnya, persepsi dukungan organisasi secara positif berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan. Dengan

kata lain, semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan maka tingkat kepuasan kerja akan menjadi semakin tinggi (Julio & Dewi, 2013). Organisasi harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja yang meningkat mengakibatkan tingkat perputaran karyawan menurun, sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi (Handoko, 2000).

Dari pengertian-pengertian dukungan organisasi yang dirasakan yang didefinisikan oleh para ahli diatas, penulis berkesimpulan bahwa dukungan dari suatu organisasi tempat karyawan tersebut berada sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Karena dengan adanya dukungan organisasi karyawan akan mampu bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan menciptakan ide-ide kreatif guna mengembangkan diri dan organisasi tersebut. Saat ini tingkat keinginan untuk keluar dari karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Perusahaan tidak bisa memandang sebelah mata terhadap masalah ini, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih besar apabila seorang atau lebih karyawannya mengundurkan diri dari perusahaan, baik itu biaya pelatihan terhadap karyawan baru, biaya rekrutmen dan biaya lainnya.

Apabila dalam diri karyawan memiliki keinginan untuk keluar menandakan keinginan yang tidak sejalan antara karyawan dan perusahaan. Riley (2006) menyatakan keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu

yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan tersebut. Tingkat kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi selanjutnya diperhatikan oleh perusahaan. Semakin tinggi keterlibatan dari karyawan, maka semakin rendah pula tingkat keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan akan lebih antusias terhadap pekerjaannya apabila ia dilibatkan secara langsung dengan kegiatan organisasi maupun perusahaan, karyawan akan merasa lebih diakui dalam organisasi tersebut dan tingkat kenyamanan karyawan terhadap pekerjaannya pun semakin tinggi. Sehingga perusahaan dan karyawan akan mengalami keuntungan yang sama. Perusahaan akan lebih menghemat pengeluaran perusahaan, sedangkan karyawan akan terhindar dari resiko menjadi seorang pengangguran dan kesulitan untuk mencari pekerjaan yang baru. Adapun terhadap karyawan yang kompeten dalam bidangnya di perusahaan, perusahaan akan bersusah payah untuk mempertahankan karyawan tersebut dengan berbagai cara.

Keterlibatan karyawan menurut Wikipedia (2010) adalah properti dari hubungan antara organisasi dan karyawan nya. Dalam variabel keterlibatan karyawan ini terdapat dua variabel bagian, yaitu keterlibatan kerja dan keterlibatan organisasi. Pada dasarnya, setiap karyawan membutuhkan pengakuan dari organisasi maupun perusahaan terhadap kemampuan dan kinerjanya dalam suatu perusahaan. Keterlibatan karyawan ini tidak hanya pada satu level, tapi pada semua level

organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (dapat berupa ide, kritik, saran, dan lain lain).

Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Bank Nagari pada awalnya bernama Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang merupakan Bank terkemuka di Indonesia saat ini, dengan slogan Bersama Membina Citra Membangun Negeri, Bank Nagari selalu memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya. Dengan popularitas Bank Nagari yang semakin meningkat sebagai Bank yang telah berkomitmen sebagai pendorong berkembangnya perekonomian Sumatera Barat khususnya, maka hubungan antara organisasi dan karyawan sangatlah penting. Untuk itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Nagari Cabang Utama Padang yang beralamat di Jl. Pemuda No.21 Padang. Berikut data yang penulis dapatkan dari Bank Nagari Cabang Utama Padang berdasarkan survei langsung ke lapangan :

Tabel 1.1 Data Karyawan Bank Nagari Cabang Utama

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar		Total
		Keinginan Sendiri	Pensiun	
2014	192 Orang	2 Orang	5 Orang	7 Orang
2015	188 Orang	2 Orang	4 Orang	6 Orang

Sumber : Divisi SDM Bank Nagari Cabang Utama Padang, 2016

Berdasarkan tabel disebelah, menjelaskan data selama dua tahun terakhir tentang tingkat keinginan keluar dari karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Jumlah total karyawan pada tahun 2014 sebanyak 192 orang dan 2015 sebanyak 188 orang, dengan jumlah karyawan yang keluar pertahun adalah antara 6 – 7 orang, jumlah ini termasuk tinggi mengingat Bank Nagari merupakan Bank yang saat ini memiliki popularitas yang sangat tinggi . Untuk itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian pada Bank Nagari Cabang Utama Padang dengan meneliti adakah terdapat pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan karyawan dalam keputusan keinginan untuk keluar tersebut.

Dengan melihat hubungan antara ketiga variabel tersebut, yaitu dukungan organisasi yang dirasakan dan keinginan karyawan untuk keluar dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi antara dua variabel sebelumnya, maka penulis ingin meneliti seberapa signifikan hubungan antara ketiga variabel tersebut. Untuk itu penulis mengangkat judul Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Keinginan untuk Keluar Dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediating pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan antar variabel, dukungan organisasi yang dirasakan bertindak sebagai variabel independen (X1), keinginan untuk keluar sebagai variabel dependen (Y) dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediating (X2), yaitu variabel yang menjadi penghubung antara variabel independen (dukungan organisasi yang dirasakan) dengan variabel dependen (keinginan untuk keluar).

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterlibatan karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan karyawan terhadap keinginan keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan karyawan sebagai mediator antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi diatas, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterlibatan karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap keinginan keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

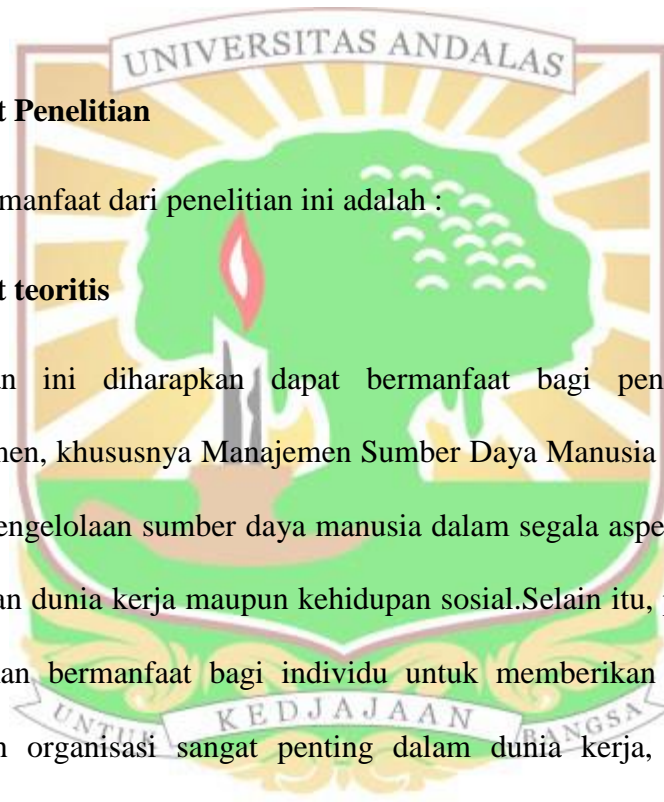
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan sebagai mediator antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan untuk keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

A. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempelajari segala pengelolaan sumber daya manusia dalam segala aspek kehidupan, baik kehidupan dunia kerja maupun kehidupan sosial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi individu untuk memberikan informasi bahwa pengaruh organisasi sangat penting dalam dunia kerja, komitmen tinggi terhadap organisasi, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pencegahan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.



B. Manfaat praktis

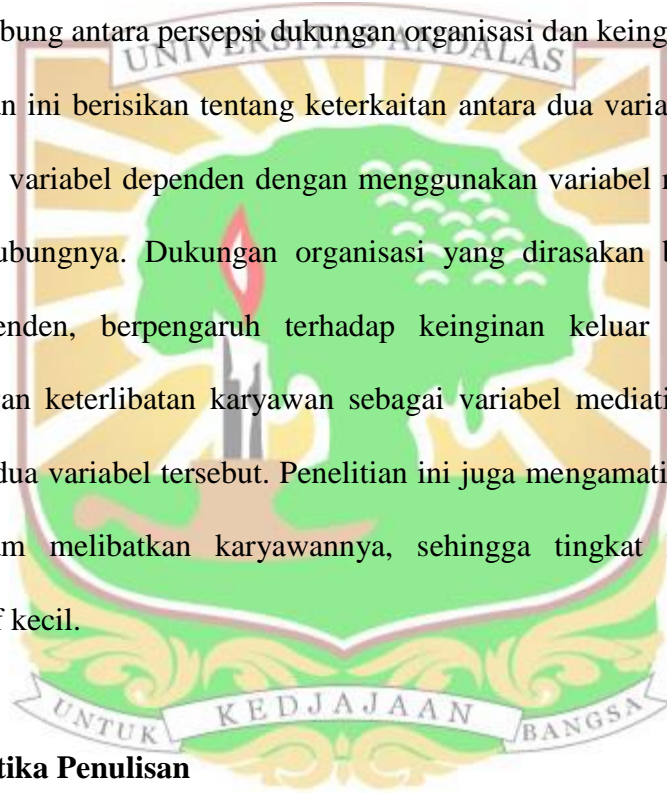
Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang seberapa penting dukungan organisasi dalam perusahaan untuk pengelolaan dan memprediksi perubahan perilaku karyawan yang berujung keinginan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, organisasi diharapkan bisa lebih baik dalam memperlakukan karyawannya dengan melibatkan karyawan dalam setiap pekerjaan di organisasi, sehingga karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Seperti yang telah diketahui oleh penulis sebelumnya, bahwa ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia sangatlah luas, untuk itu penulis merasa perlu menambahkan pembatas masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar penelitian dapat lebih terfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini terfokus pada pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan keluar karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama yang beralamat di Jl. Pemuda No. 21 Padang, dengan menggunakan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediating, dalam hal ini peneliti membatasi populasi yang akan diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keinginan keluar karyawan Bank Nagari Cabang Utama. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap karyawan, baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi. Dan juga dalam penelitian ini, penulis menggunakan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediating, yaitu variabel yang menjadi penghubung antara persepsi dukungan organisasi dan keinginan keluar.

Penelitian ini berisikan tentang keterkaitan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan variabel mediating sebagai variabel penghubungnya. Dukungan organisasi yang dirasakan bertindak sebagai variabel independen, berpengaruh terhadap keinginan keluar sebagai variabel dependen, dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediating yang menjadi penghubung kedua variabel tersebut. Penelitian ini juga mengamati bagaimana peran organisasi dalam melibatkan karyawannya, sehingga tingkat keinginan keluar karyawan relatif kecil.



1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberi gambaran yang menyeluruh mengenai masalah penelitian ini, penulisan akan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Terdiri dari kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu konsep persepsi dukungan organisasi, konsep keinginan untuk keluar, konsep keterlibatan karyawan, kerangka konsep, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sample penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrument penelitian, teknik pengolahan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran.

