

BAB I

PENDAHULUAN

Adapun pada bab pendahuluan ini akan dibahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematikan penulisan.

1.1.Latar Belakang

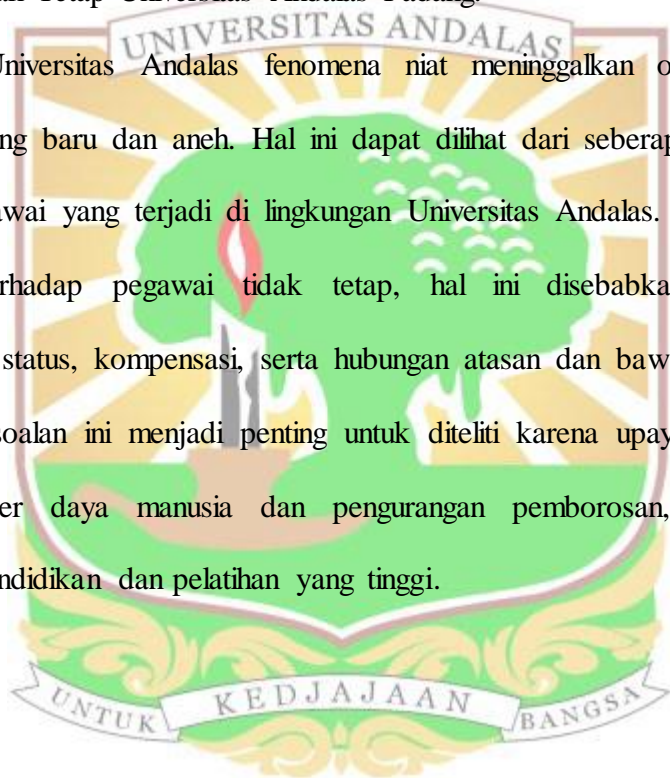
Manajemen sumberdaya manusia merupakan bidang strategis yang kerap mendapat perhatian khusus dalam organisasi. Bidang SDM ini dianggap strategis karena bisa menjadi sumber keunggulan bersaing organisasi yang bersifat unik (Dessler, 2008). Keunggulan bersaing yang bersumber dari Sumberdaya manusia tidak dapat dengan mudah ditiru oleh organisasi lain, hal ini tentunya berbeda dengan bidang-bidang yang lainnya. Organisasi lain dapat saja mengakses teknologi, modal, metode yang unggul dari pesaingnya, tapi sumberdaya manusia merupakan hal sulit untuk dapat direplikasi.

Dilihat dari kestrategisan bidang ini, praktik organisasi saat ini terus mencoba menggali keunggulan bersaing yang berasal dari sumberdaya manusia. Studi-studi terdahulu terkait bagaimana merekrut, melatih dan mempertahankan karyawan yang unggul telah banyak dilakukan.

Salah satu fenomena menarik yang terus menjadi perhatian peneliti adalah niat meninggalkan organisasi. Niat meninggalkan organisasi merupakan fenomena yang perlu perhatian khusus manajemen. Hal ini karena, karyawan yang meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak tentunya memiliki

dampak signifikan pada organisasi. Pada penelitian terdahulu telah banyak yang membahas hubungan *turnover* dengan meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan, penurunan level moral karyawan, kepuasan kerja dan persepsi kualitas pelayanan (Grey et.al, 2000). Dalam konteks inilah, thesis ini membahas tentang Pengaruh Stres Peran, Persepsi Dukungan Organisasional dan Hubungan Atasan-Anggota terhadap niat meninggalkan organisasi Pada Karyawan Tidak Tetap Universitas Andalas Padang.

Di Universitas Andalas fenomena niat meninggalkan organisasi bukan sesuatu hal yang baru dan aneh. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat *turnover* pegawai yang terjadi di lingkungan Universitas Andalas. Kajian ini akan difokuskan terhadap pegawai tidak tetap, hal ini disebabkan oleh karena ketidakjelasan status, kompensasi, serta hubungan atasan dan bawahan yang tidak harmonis. Persoalan ini menjadi penting untuk diteliti karena upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengurangan pemborosan, karena biaya perekrutan, pendidikan dan pelatihan yang tinggi.



Tabel 1.1
Jumlah pegawai Honorer di Lingkungan Universitas Andalas

No	Unit Kerja	2012	2013	2014	2015
1	Rektorat	150	262	287	293
2	Pertanian	12	29	40	40
3	Kedokteran	64	69	72	72
4	MIPA	8	15	20	20
5	Peternakan	8	11	13	13
6	Hukum	14	28	29	29
7	Ekonomi	46	49	53	53
8	Ilmu Budaya	5	9	9	9
9	ISIP	5	11	16	16
10	Teknik	31	34	30	30
11	Farmasi	8	15	19	19
12	Teknologi Pertanian	5	9	10	10
13	Pascasarjana	35	17	0	15
14	Percetakan	3	0	0	0
15	Pusat Bahasa	1	8	0	0
16	Perpustakaan	6	1	0	0
17	Balai Pengobatan	3	0	0	0
Total		404	567	598	619

Sumber : Kepala Kepegawaian Universitas Andalas, 2015

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Stres Peran, Persepsi Dukungan Organisasional dan Hubungan Atasan-Anggota Terhadap Niat Meninggalkan Organisasi Pada Karyawan Tidak Tetap Universitas Andalas Padang. Adapun penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Barak, 2014. Pada penelitian sebelumnya, Kim dan Barak mencoba melihat peran mediasi dari persepsi dukungan organisasi dan hubungan atasan-anggota dalam mengetahui niat meninggalkan organisasi pada konteks organisasi swasta. Peneliti tertarik melanjutkan penelitian ini, karena fenomena niat meninggalkan organisasi pada organisasi swasta dan di negara maju diyakini memiliki paradigma yang berbeda

dengan organisasi pemerintah dan di negara berkembang. Ketersediaan lapangan pekerjaan dan kepastian karir sebagai karyawan pemerintahan, mengakibatkan fenomena pada penelitian terdahulu mungkin saja berbeda dengan apa yang akan didapatkan pada penelitian ini.

1.2.Rumusan Masalah

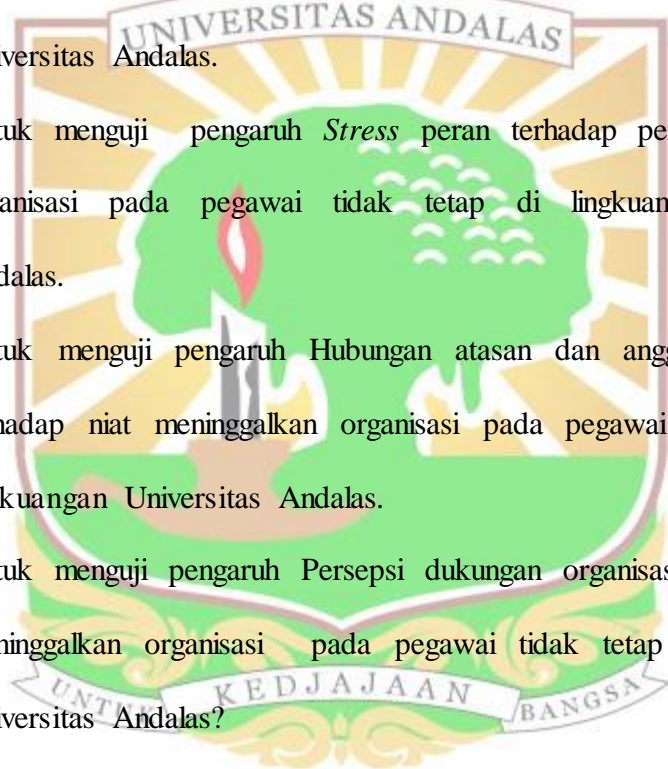
Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Stres peran terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?
2. Bagaimana pengaruh Stres peran terhadap pertukaran sosial pimpinan dan anggota pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?
3. Bagaimana pengaruh *Stress* peran terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?
4. Bagaiman pengaruh Hubungan atasan dan anggota yang baik terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?
5. Bagaimana pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Stres peran terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas.
2. Untuk menguji pengaruh Stres peran terhadap pertukaran sosial pimpinan dan anggota pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas.
3. Untuk menguji pengaruh *Stress* peran terhadap persepsi dukungan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas.
4. Untuk menguji pengaruh Hubungan atasan dan anggota yang baik terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas.
5. Untuk menguji pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap niat meninggalkan organisasi pada pegawai tidak tetap di lingkungan Universitas Andalas?



1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas Andalas dapat mengetahui faktor-faktor penyebab seseorang berniat meninggalkan organisasi. Hal ini dipandang penting

untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan pengelolaan sumberdaya manusia.

2. Secara akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memahami faktor-faktor niat untuk meninggalkan organisasi khususnya di lembaga pemerintahan yang memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda dengan organisasi private.

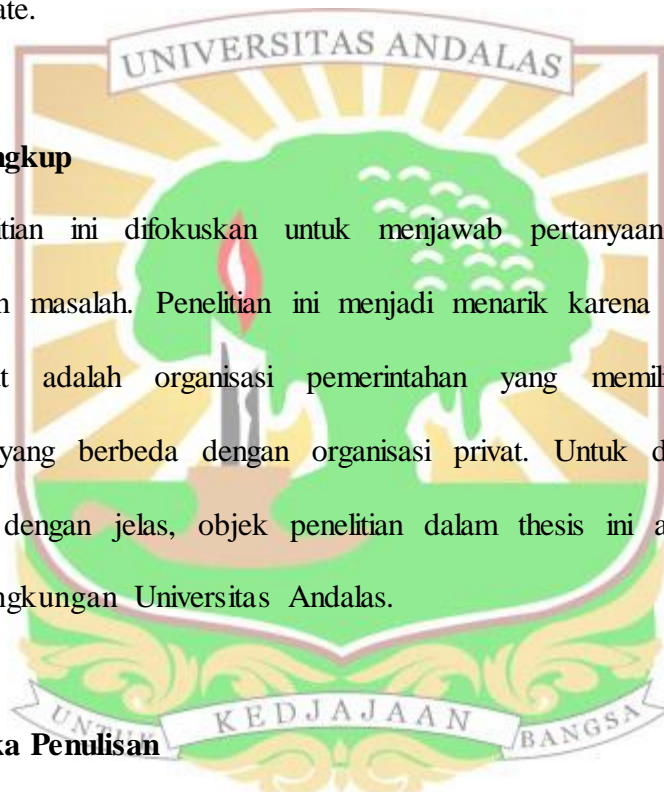
1.5.Ruang Lingkup

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah. Penelitian ini menjadi menarik karena objek penelitian yang diangkat adalah organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik kepegawaian yang berbeda dengan organisasi privat. Untuk dapat memahami fenomena ini dengan jelas, objek penelitian dalam thesis ini adalah karyawan tidak tetap dilingkungan Universitas Andalas.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini didistribusikan kedalam lima bab, yakni:

1. Bab 1, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian.



2. Bab 2, Berisikan tinjauan literatur, dalam bab ini secara lengkap akan membahas niat meninggalkan organisasi, stres peran, persepsi dukungan organisasional, hubungan atasan-anggota dan penelitian terdahulu terkait variabel-variabel diatas
3. Bab 3, merupakan bab yang menyajikan serangkaian metode penelitian, terdiri dari jenis penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, desain sampling, metode pengukuran dan skala, serta teknik pengujian hipotesis.
4. Bab 4, pada bab empat ini berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian, terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian, pengujian hipotesis penelitian, serta pembahasan hasil penelitian yang ditemukan.
5. Bab 5, merupakan bab penutup, dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, dan penjelasan keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi selama melakukan penelitian ini.

