

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Cholil dan Riani, 2003).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya.

Di sisi lain, perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Tingkat *turnover* (keinginan untuk pindah kerja) yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan

karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja yaitu adanya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Hani Handoko, 2012).

Dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sebagai wujud komitmen pada organisasi. Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan individu dengan organisasinya yang dikarakteristikan dengan 3 faktor yaitu penerimaan dan kepercayaan akan tujuan dan nilai yang dianut organisasi, kesediaan untuk menggunakan seluruh kemampuan guna kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Panggabean, 2001).

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Yang menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen

profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik di tempat kerja.

Faktor kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang dilakukannya. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Armanu Toyib, 2005). Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong karyawan ke arah pencapaian tujuan yang bermanfaat. Apabila perilaku tugas dilakukan secara bersama-sama pimpinan dan bawahan dengan derajat yang sama maka cenderung dapat mencapai kinerja dan kepuasan karyawan yang relatif tinggi sehingga kecil kemungkinan karyawan berpindah kerja ke perusahaan lain.

Penelitian ini mengambil obyek pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang dengan menggunakan responden yaitu semua karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Pemilihan judul didasarkan atas masalah yang terjadi di Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang dimana selama setahunnya terdapat karyawan yang berpindah kerja atau keluar dari perusahaan. Untuk mengetahui data 3 tahun terakhir tentang jumlah karyawan Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Karyawan Pindah Kerja Tahun 2012 - 2015

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Pindah Kerja	Prosentase (Naik Turun)
2012	40	30	-
2013	45	43	43,3%
2014	50	45	4,7%
2015	55	51	13,3%
2016	50	53	3,9%

Sumber : Dokumentasi Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang, tahun 2016

Dari data diatas menunjukkan bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang keluar kerja dari Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang dimana selama empat tahun terakhir yang mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan adanya fenomena atau masalah yang terjadi terutama berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan tentang kesejahteraan karyawan yang masih relatif rendah. Dengan kesejahteraan yang rendah tersebut maka kepuasan dan komitmen kerja karyawan pada perusahaan juga menurun, padahal beban kerja karyawan relatif tinggi sehingga menunjukkan kelelahan emosional yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta konflik kerja yang tinggi karena adanya persaingan kerja antar karyawan. Kepuasan kerja karyawan relatif rendah, sehingga memberikan masalah pada para karyawan untuk mencari pendapatan lain dengan menambah pekerjaan lain selain sebagai karyawan.

Dari latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang?
4. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.

3. Untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang akan diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap keinginan untuk pindah kerja pada Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang terjadi di perusahaan sehingga menurunkan keinginan untuk pindah kerja dari pekerjaannya yang sekarang di Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang.

1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari 5 bab yang dijelaskan sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III merupakan metode penelitian yang berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Bab IV merupakan hasil dan pembahasan yang berisi deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan.

Bab V merupakan penutup yang berisi deskripsi simpulan dan saran.

