

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam perusahaan, menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat penting, karena terjadinya hubungan yang baik antara karyawan maupun atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut bekerja (dalam Fahmi, 2016). Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan (dalam Afrizal dkk, 2014).

Perusahaan diharuskan memiliki lingkungan yang nyaman untuk bekerja, bukan hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan psikologis juga harus nyaman, karena tingginya produktivitas karyawan dipengaruhi oleh dua hal tersebut. Dengan adanya tempat kerja yang baik perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin, dengan arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga

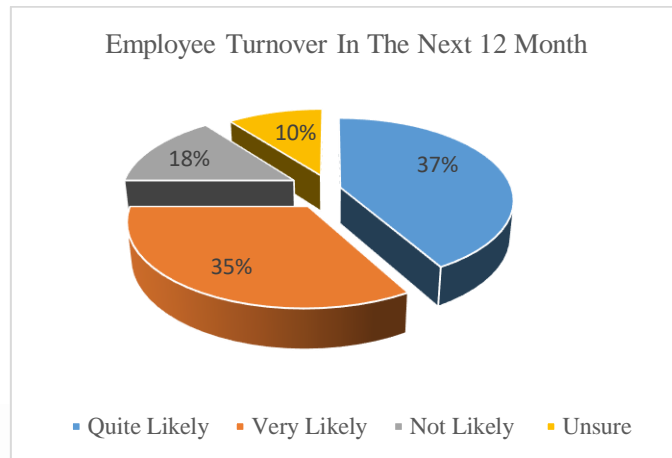
perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya (dalam Giovani, 2015).

Karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam berjalannya suatu perusahaan, karena dengan adanya karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dapat membantu percepatan produktivitas perusahaan tersebut. Sama halnya berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Aktivitas dari manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut dengan intensi *turnover*. *Turnover* yang terjadi secara terus menerus bisa menyulitkan perusahaan karena perusahaan kehilangan sejumlah karyawan dan kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan yang baru, menurut Tnay *et al* (dalam Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

Tnay *et al*. (dalam Wonowijoyo & Tanoto, 2018) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus meningkat.

Gambar 1. Grafik Trend Turnover di Indonesia (2010-2018)



Sumber: survei Hay Group

Dilihat dari gambar 1 dapat diketahui bahwa 35% orang akan berpindah dari pekerjaan sebelumnya kepekerjaan lain apabila sudah 12 bulan atau satu tahun, dan hanya 18% yang tidak berpikir demikian, sedangkan hanya 10% yang tidak melakukan perpindahan kerja tersebut. Jika angka karyawan yang meninggalkan perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang sudah ada benar-benar meningkat, maka mungkin mengurangi level produktifitas yang berakibat terhadap semangat kerja karyawan yang rendah dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan sehingga untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi adalah penting bagi perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi karyawan, menurut Tnay *et al.*, (dalam Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

Menurut Mobley (1978) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat

kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Harninda (dalam Khikmawati, 2015) mengatakan *Turnover intention* adalah sama artinya dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Mobley (1978) mengatakan bahwa ada beberapa Indikator pengukuran *turnover intention*, antara lain : 1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar). 2) *Intention to search for alternatives* (Pencarian alternatif pekerjaan). 3) *Intention to quit* (Niat untuk keluar) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Karyawan yang berniat keluar dari pekerjaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang yang nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya tersebut. Di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) responden dari Laporan *Michael Page* Indonesia (2015) menyatakan bahwa mereka mungkin akan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan ke depan.

Informa Furnishing Purwokerto merupakan pusat perlengkapan rumah tangga, *furnitur*, elektronik, dan gaya hidup. Informa Furnishing resmi dibuka pada hari kamis tanggal 23 November 2017, walaupun baru kurang lebih 2 tahun dibuka tapi Informa Furnishing merupakan pusat perlengkapan rumah tangga yang lengkap, mulai dari sofa hingga tempat tidur tersedia di Informa Furnishing Purwokerto. Alamat Informa Furnishing Purwokerto berada di Living Plaza Purwokerto, Jl. Jenderal

Sudirman No.447, Kauman Lama, Purwokerto Timur.

Wawancara yang dilakukan bersama D karyawan Informa Furnishing Purwokerto mengatakan bahwa subjek mengalami intensi *turnover* atau keinginan untuk pindah tempat kerja disebabkan karena gaji atau pendapatan tidak sesuai dengan kebutuhan yang dikeluarkan. Berbeda dengan A yang mengatakan bahwa subjek alami karena subjek merasa apa yang janji diawal bekerja berbeda dengan yang dia terima setelah bekerja seperti subjek mengalami masa *training* atau masa percobaan cukup lama dari yang dijanjikan. Karyawan DV sebagai cs mengatakan bahwa beberapa kali atasan memberi janji bahwa akan mempromosikannya tetapi sampai sekarang masih belum dilakukan.

Banyak hal yang bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan diantaranya adalah adanya konflik kerja. Konflik kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal ini bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. (dalam Fahmi, 2016)

Menurut Tamauka (dalam Wenur, 2018) Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara

negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan intensi *turnover*. Melihat dari efek konflik kerja bagi karyawan antara lain: 1). Meningkatkan jumlah absensi, 2). Banyak karyawan yang mengeluh, 3). Banyak karyawan yang sakit-sakitan, 4). Karyawan sering melakukan mekanisme pertahanan diri, dan 5). Meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar masuk perusahaan.

Handoko (2001) mendefinisikan konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Menurut Mullins (dalam Wijono 2010) bahwa konflik adalah kondisi dimana terjadinya konflik yang ada dalam individu, kelompok maupun organisasi.

Hal lain yang menyebabkan terjadinya intensi *turnover* yaitu *psychological contract breach (PCB)*. Sebelum ke PCB terlebih dahulu mengetahui *psychological contract* atau kontrak psikologis. Menurut Rousseau (1995) kontrak psikologis berarti mengacu pada janji-janji yang tidak tertulis yang dirasakan oleh karyawan tentang pelatihan, promosi, atau faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan yang tidak secara khusus diakui dalam kontrak formal.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany dan Simarmata (2014) berjudul hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan kepribadian tipe A dengan intensi *turnover* menyatakan hasil dari penelitian ini yaitu memiliki hubungan positif yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dan kepribadian tipe A pada intensi turnover. Koefisien korelasi adalah +0,863. Nilai koefisien determinasi adalah 0,744, yang menunjukkan pelanggaran kontrak psikologis dan tipe A kepribadian memiliki 74,4% kontribusi terhadap intensi turnover. Kepribadian Tipe A memiliki hubungan signifikan positif dengan intensi turnover. Koefisien reliabilitasnya adalah 0,556. Jadi tidak ada hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan keinginan berpindah.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Clinton dan Guest (2014) menyebutkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis mungkin memiliki efek negatif pada hasil kerja karyawan, yaitu bahwa karyawan merasakan kontribusi mereka terhadap hubungan kerja tidak sepenuhnya berbalas atau tidak mendapat pujian dari atasan ataupun dari teman sejawatnya. Selain itu, karyawan kehilangan kepercayaan dalam organisasi untuk menjaga minat kerja mereka, karena kepercayaan dalam hubungan yang rusak.

Dari hasil pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelumnya dan beberapa wawancara dengan karyawan diketahui bahwa ada intensi *turnover* pada karyawan yang bekerja di Informa Furnishing Purwokerto. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji mengenai pengaruh konflik kerja dan

psychological contract breach terhadap intensi *turnover* pada karyawan Informa Furnishing Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh konflik kerja dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* pada karyawan Informa Furnishing Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap intensi *turnover*, apakah ada pengaruh *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover*, serta apakah ada pengaruh konflik kerja dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* pada karyawan Informa Furnishing Purwokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang dan mengembangkan ilmu psikologi khususnya ilmu psikologi industry dan organisasi. Diharapkan pula penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh konflik kerja dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan untuk lebih mengenali gejala konflik kerja dan *psychological contract breach* terhadap intensi *turnover* pada karyawannya. Penelitian ini juga memberikan pengalaman pada peneliti mengenai ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi.

