

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Wardana dan Jamal (2020:977) menyatakan bahwa niat berpindah karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena perusahaan menjadi kurang efisien dan efektif, kehilangan biaya perekrutan dan pelatihan pengembangan, dan lainnya. Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:198) niat berpindah adalah para karyawan yang menarik diri dari dunia kerja dan memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Putri dan Hasanati (2022:63) banyaknya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan atas pekerjaannya, dan menimbulkan titik buruk bagi perusahaan.

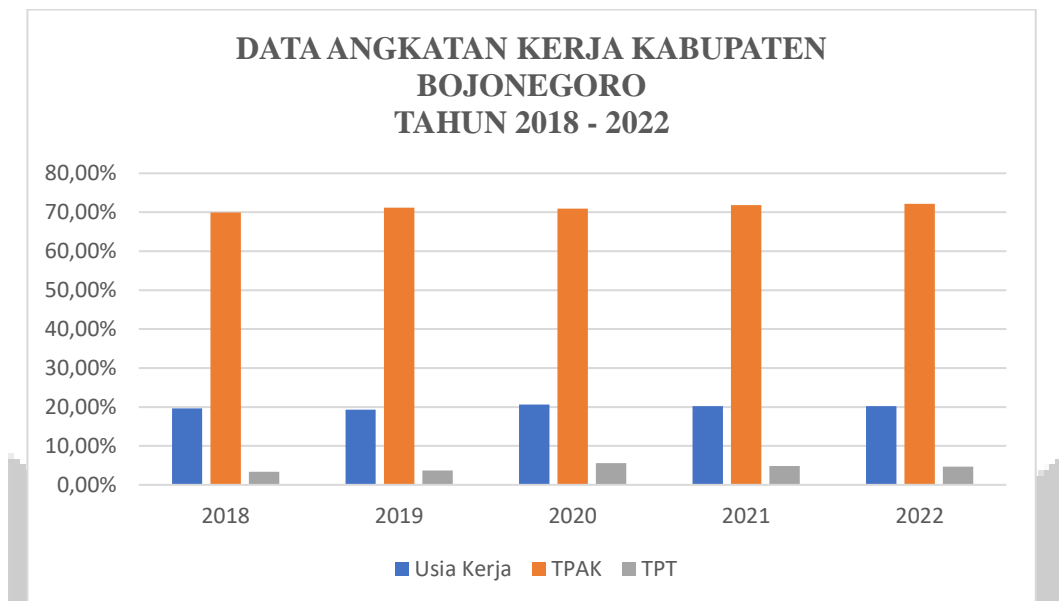
Menurut Sorguli, et al. dalam Mayasari (2023:78) peningkatan niat berpindah akan mengakibatkan peningkatan biaya perekrutan sehingga produktivitas organisasi akan menurun dan juga mengurangi efisiensi organisasi. Karyawan yang berpindah akan memberikan pengaruh negatif pada suatu organisasi, terutama dalam hal pengeluaran, karena perusahaan harus menyiapkan pengganti karyawan yang baru, manajemen waktu, pelatihan, seleksi, dan rekrutmen. Semua hal tersebut akan menimbulkan biaya yang sangat besar bagi perusahaan (Aziz, et. al., 2021 dalam Mayasari (2023:78).

Menurut Fauzi et al. (2022:230) tingginya tuntutan pekerjaan menimbulkan meningkatnya niat berpindah pada karyawan. Karyawan yang melakukan niat berpindah dikarenakan adanya ketertarikan untuk mencari pekerjaan lain dengan

alasan pendapatan atau gaji serta kompensasi yang diterima di perusahaan sebelumnya tidak sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Nurfahrani dan Armaniah (2023:466) bagi karyawan yang telah berpendidikan sarjana menganggap gaji dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pendidikan terakhirnya dan bagi status pekerja kontrak tidak mendapatkan kelanjutan atas kariernya, sehingga banyak karyawan yang memilih pekerjaan dengan penawaran yang lebih dari perusahaan sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah seorang karyawan. Menurut Randhawa (2007) dalam Mohyi (2021:64) kepuasan kerja adalah kepuasan atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, atau keadaan emosi seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut Dewi dan Nurhayati (2021:12) penyebab dari kepuasan kerja adalah dari diri pegawai itu sendiri, seperti kecerdasan, kemampuan, umur, jenis kelamin, keadaan fisik, pendidikan, tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, tingkat emosi, pola pikir, dan cara kerja.

Berdasarkan data statistik dari Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro selama periode 2018 – 2022, diperoleh data Angkatan kerja sebagai berikut :



Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro (2022)

Gambar 1.1

Data Perkembangan Indikator Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Bojonegoro dari tahun 2018 hingga 2022 mengalami peningkatan, dimana tingkat TPAK pada tahun 2018 adalah sebesar 69.92% dan pada tahun 2022 mencapai Tingkat tertinggi yakni 72.16%. Sedangkan pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami prosentase tertinggi pada tahun 2020, yakni sebesar 5.6% yang sebelumnya pada tahun 2018 hanya mencapai 3.32%. Akan tetapi, Kembali menurun di tahun 2022 yakni menjadi 4.69%. Tingginya TPAK membuat peluang usaha menjadi besar, sehingga banyak perusahaan yang membangun usaha di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini berimbas pada tingginya peluang kerja di wilayah Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan dari penurunan TPT yang signifikan di tahun 2022. Tingginya peluang kerja berdampak pada peningkatan niat berpindah. Para karyawan cenderung akan

mencoba pekerjaan baru karena banyaknya kesempatan kerja di wilayah Kabupaten Bojonegoro. Menurut Fauzi et al. (2022:232) penyebab dari karyawan memiliki niat berpindah karena adanya ketertarikan untuk mencari pekerjaan lain dengan beragam alasan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Meskipun Kabupaten Bojonegoro menawarkan banyak peluang kerja, namun karyawan mungkin memiliki aspirasi karir yang lebih tinggi atau mencari posisi yang menawarkan pengembangan karir yang lebih baik. Jika karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja saat ini tidak dapat memenuhi aspirasi karir, maka karyawan mungkin memiliki niat untuk mencari kesempatan yang lebih baik di tempat lain (Prisillya & Turangan, 2020). Menurut Ningtyas, Purnomo, dan Aswar (2020:1636) kepuasan kerja diakibatkan karena adanya kebutuhan akan kesehatan, kebutuhan akan pemeliharaan dan kemampuan untuk dapat membebaskan diri dari kesulitan yang dialami karyawan. Selain itu menurut Fauzi et.al., (2022) gaji dan manfaat yang tidak memadai atau tidak sebanding dengan nilai pekerjaan yang karyawan berikan juga dapat menyebabkan ketidakpuasan. Jika karyawan merasa bahwa karyawan tidak dihargai atau tidak dihargai dengan adil, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut.

Menurut Fishbach dan Woolley (2022:340) motivasi merupakan kekuatan dalam diri orang yang memberikan pengaruh terhadap arah, intensitas dan ketekunan setiap sikap sukarela dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hanum, Khairawati, Marbawi, dan Azhar (2023:25) penyebab motivasi intrinsik karyawan menjadi menurun dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk

tetap bertahan adalah kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dan tingginya tuntutan pekerjaan dengan upah yang minimum. Terlebih bagi, karyawan yang berprestasi tidak memperoleh perhatian khusus dari perusahaan, sehingga membuat karyawan menjadi malas untuk memberikan kinerja terbaik.

Karyawan kehilangan motivasi intrinsik karena adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Motivasi intrinsik yang rendah dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan inisiatif dalam pekerjaan. Karyawan cenderung tidak ingin mempelajari hal – hal baru dalam pekerjaannya. Menurut (Hartono, Toni, & Tyas, 2022:77) Dalam motivasi intrinsik, karyawan terdorong oleh faktor-faktor internal seperti minat, kesenangan, rasa tertarik, atau keinginan untuk berkembang dan belajar. Para karyawan menikmati proses atau aktivitas itu sendiri tanpa terlalu memikirkan hadiah eksternal atau hukuman. Dalam kasus ini, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rustiawan, 2023). Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan memperkuat niat untuk mencari peluang baru di tempat lain.

Menurut Zarankin dan Kunkel (2019:158) hubungan dengan rekan kerja merupakan suatu keterkaitan yang dilakukan oleh sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Menurut Samrong dan Wisankosol (2022:199) menjelaskan bahwa suasana kerja nyaman yang tercipta dari adanya hubungan baik dengan rekan kerja, akan menjadikan setiap karyawan menjadi pribadi yang lebih produktif. Menurut Suryaputri et al. (2021:148) penyebab dari meningkatnya karyawan yang akibat dari hubungan yang

dijalin dengan karyawannya, dimana hubungan yang baik memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan akan menghabiskan waktunya di dalam Perusahaan, sehingga karyawan membutuhkan hubungan rekan kerja yang baik dalam melaksanakan segala aktivitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari Menurut Wawan Wakil Direktur CV Guna Karya diketahui bahwa karyawan yang *resign* dikarenakan kurang puas dengan gajinya, lalu karyawan tersebut ingin mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Selain itu, ada pula karyawan yang merasa kurang cocok dengan pekerjaan sekarang dan ingin mencoba pekerjaan lainnya. Namun juga tidak sedikit karyawan yang masih setia dengan perusahaan karena sudah berjalan lama dan telah dikenal di segala sektor bidang khususnya konstruksi. Menurutnya tekanan dalam pekerjaannya terjadi pada akhir bulan, dimana banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Para karyawan juga memiliki keinginan untuk terus belajar agar tidak tertinggal dan berupaya memajukan perusahaan, sehingga perusahaan seharusnya memberikan bekal kepada karyawan dengan hal-hal yang baru untuk mewujudkan karyawan yang profesional. Untuk hubungan dengan rekan kerja sangat baik karena sering bertemu, namun sebelumnya jarang bertemu sehingga hubungannya kurang baik dan lebih individual tetapi untuk komunikasi masih lancar, sehingga kerja tim dapat lebih maksimal dikarenakan dapat saling *cross check* semua kegiatan yang dikerajan dan untuk menghindari selisih kegiatan - kegiatan yang ada di kantor maupun di lapangan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Prisillya & Turangan, 2020) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja ini

mencakup seberapa baik karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya. Karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang karyawan terima cenderung mencari peluang di tempat lain yang menawarkan imbalan yang lebih menguntungkan.

Menurut Adelia Nur Maulani selaku kasir Bravo Supermarket Bojonegoro dapat diketahui bahwa banyak rekan kerjanya yang memilih untuk *resign* dari pekerjaannya dengan alasan akan melangsungkan pernikahan atau hamil. Namun untuk alasan kurang nyaman atau kurang puas dengan pekerjaannya hanya beberapa karyawan saja terutama bagi karyawan yang baru masuk *training* banyak yang merasa tidak cocok dengan tugas – tugas yang dilakukan. Tentunya pekerjaan yang dilakukan tidak terlepas dari adanya tekanan secara batin maupun fisik dari rekan atau lain sebagainya. Menurut Fauzi et.al., (2022) faktor-faktor seperti tekanan batin dan fisik, ketidakcocokan dengan tugas-tugas yang dilakukan, dan adanya perasaan kurang puas dapat menggerakkan niat berpindah karyawan. Untuk hubungan dengan rekan kerja cukup baik namun mungkin terdapat beberapa hal yang perlu dibenahi tentang hubungan dengan rekan kerja, kinerja maksimal telah diberikan dari tim untuk pekerjaannya.

Hasil lainnya juga diperoleh dari karyawan PT. Surya Madistrindo yakni Aris Dwi Susanto selaku *operation staf* yang menyebutkan bahwa dalam pekerjaan yang dilakukannya tidak merasakan adanya tekanan, namun dalam pekerjaannya memiliki target yang harus dipenuhi, sehingga membutuhkan tanggung jawab yang besar dan karyawan memiliki niat untuk belajar dan perusahaan telah menyediakan *training* untuk seluruh karyawan dengan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan

karyawan. Sedangkan untuk hubungan rekan kerja baik karena karyawan merasa bahwa perusahaan tempat kerjanya merupakan rumah kedua, sehingga satu sama lain merasakan bahwa lingkungan pekerjaannya seperti keluarga dan tidak ada perselisihan antara atasan dan bawahan, seluruh masalah dapat diselesaikan dengan baik. Meskipun tidak merasakan tekanan dalam pekerjaannya, karyawan seperti Aris Dwi Susanto memiliki target yang harus dipenuhi. Namun, rasa tanggung jawab yang besar dan kesempatan untuk belajar melalui training yang disediakan perusahaan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Terlebih pekerjaan yang dilakukan merupakan kerja *team work*, sehingga saling berkesinambungan dan tidak dapat dilakukan secara individu.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Nelly Ayunda Putri selaku *staff sample* PT. Shou Fong Lastindo menyebutkan bahwa banyak rekan kerjanya yang memilih untuk berhenti bekerja terlebih dari divisi produksi dengan beragam alasan terlebih banyak yang beralasan untuk menikah dan tempat tinggal yang jauh di luar Bojonegoro. Dan tidak dipungkiri bahwa tekanan pekerjaan juga menjadi alasan untuk berhenti dari pekerjaannya. Rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT. Shou Fong Lastindo terlihat dari karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, termasuk karena tekanan pekerjaan yang tinggi, karyawan cenderung mencari peluang lain yang dianggap lebih memuaskan. Sehingga dalam hal ini kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan niat berpindah karyawan yang cukup tinggi. Untuk hubungan dengan rekan kerja sangat mempengaruhi pekerjaannya karena diwajibkan untuk kerja tim guna mempermudah pekerjaannya dan harus sering berkomunikasi satu sama lainnya.

Dalam penelitian ini memiliki kebaruan adalah dengan memperluas cakupan dari penelitian sebelumnya dengan tidak membatasi diri pada satu departemen atau lokasi tertentu. Sementara penelitian sebelumnya fokus pada departemen penjualan perusahaan air di Bangkok, penelitian saat ini lebih general dengan melibatkan berbagai departemen serta mungkin mencakup area yang lebih luas secara geografis. Hal ini memungkinkan penelitian untuk memberikan wawasan yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pergantian karyawan dalam berbagai konteks kerja. Dalam penelitian ini menguji pengaruh antar variabel, sedangkan penelitian terdahulu menguji hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Hubungan dengan Rekan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah hubungan dengan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif motivasi intrinsik terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif hubungan dengan rekan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

2. Bagi Perusahaan di Kabupaten Bojonegoro

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bojonegoro dalam meminimalisir adanya niat berpindah pada karyawan melalui kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas dalam menambah pemahaman bagi mahasiswa di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan hubungan dengan rekan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan tambahan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro, maupun penelitian serupa dengan objek penelitian yang berbeda.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang memberi gambaran mengenai penelitian. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan uraian penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, kemudian saran dari penelitian yang telah di lakukan.