

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Selama beberapa tahun terakhir, masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah niat berpindah karyawan, hal ini cukup mengkhawatirkan. Dikatakan oleh Lucas et.al (2012) dalam Rajoo (2016:1) bahwa perilaku pergantian ini menyebabkan adanya masalah biaya untuk mengganti masing-masing eksekutif yang hilang yang bisa mencapai hingga 213% dari gaji eksekutif. Ahmad et.al (2011) dalam Rajoo (2016:1) menyatakan bahwa hal penting dari kemajuan SDM yang harus dianalisis secara menyeluruh adalah pergantian karyawan, karena hal ini hanya akan menyebabkan efek yang tidak menguntungkan pada perusahaan.

Secara umum, mengurangi niat berpindah karyawan dapat memungkinkan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Ballinger dan Shaw (2011) dalam Rajoo (2016:3) juga percaya bahwa pergantian karyawan yang tinggi pada akhirnya akan dikaitkan dengan pengetahuan, bakat dan kemampuan. Cascio (2006) dalam Rajoo (2016:3) juga menambahkan bahwa pergantian karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dimana hal itu akan meningkatkan biaya pergantian karena perusahaan harus merekrut pekerja baru dan melakukan pelatihan bagi mereka yang pada akhirnya keuntungan finansial perusahaan akan menurun. Holtom et.al (2008) dalam Rajoo (2016:4) mengatakan bahwa ketika karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan akan kehilangan hubungan sosial yang berharga.

Dikatakan oleh Rajoo (2016:4) bahwa masalah niat berpindah ini belum terselesaikan, dimana sampai saat ini masih tetap sebagai salah satu isu teratas yang telah dipelajari dan dieksplorasi lebih banyak dibandingkan dengan fenomena manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain. Alasan dari niat berpindah ini menjadi sangat penting dan berpengaruh terhadap karyawan. Banyak peneliti dari waktu ke waktu mempelajari kembali lebih dalam tentang masalah ini. Hampir semua penelitian yang tersedia tentang pergantian karyawan bukanlah upaya untuk menjawab pertanyaan mengapa tingkat perpindahan pada beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi daripada yang lain, tetapi lebih pada pemahaman proses ketika individu memilih untuk berhenti atau tetap tinggal, dikemukakan oleh Shaw et.al (2005) dalam Rajoo, 2016:4).

Menurut Qurehi dan Rasli (2014) dalam Rajoo (2016:4) mengatakan bahwa praktek SDM dapat mempengaruhi niat berpindah karyawan. Seperti yang dikatakan juga oleh Quresh et.al (2013) dalam Rajoo (2016:4), pengusaha yang mempraktikkan praktek SDM yang tepat dalam perusahaan dan karyawan akan dihargai oleh pemberi kerja dengan praktik pelatihan, keamanan kerja, peluang pengembangan karir, dan penilaian kinerja akan merespon positif dengan tepat pada pekerjaan karyawan saat ini.

Meskipun presentase karyawan yang sering berganti pekerjaan akan berkurang karena program pelatihan dan kemajuan karir yang baik, perusahaan tidak dapat bergantung pada praktik tersebut dalam mempertahankan karyawan selama produksi jangka panjang. Quresh et al (2013) dan Moncarz et al (2009) dalam Rajoo (2016:4) memiliki pendapat serupa yaitu bahwa penurunan tingkat

pergantian karyawan dimungkinkan jika standar penilaian kinerja dan pelatihan yang tepat diberikan oleh atasan kepada karyawan. Selain itu, pergantian karyawan dapat dipertahankan dengan memberikan praktik dan pemberian kompensasi dan promosi yang lebih baik. Min et al (2007) dalam Rajoo (2016:5) menyatakan bahwa keamanan kerja dan peningkatan pengalaman akan melemahkan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang memiliki pemikiran seperti itu tidak berada di posisi yang tepat di perusahaan dan akan segera meninggalkan perusahaan. Untuk alasan ini, menyelidiki hubungan antara pelatihan, keamanan kerja, peluang pengembangan karir, penilaian kinerja dan niat berpindah akan menjadi penting untuk manajemen karena dapat menyebabkan kerugian karyawan yang sebenarnya.

Menurut Ahmad dan Bakar (2003) dalam Rajoo (2016:23), pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu upaya dan perencanaan karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu kegiatan perusahaan. Pelatihan adalah sesuatu yang disediakan untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan perilaku.

Menurut Adebayo & Lucky (2012) dalam Rajoo (2016:26), mengatakan bahwa keamanan kerja (*Job Security*) sebagai bentuk perhatian terhadap suatu kemungkinan seorang karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Keamanan kerja juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan tidak merasa takut akan diberhentikan dari jabatan ataupun pekerjaannya.

Menurut pandangan Pearce & Porter (2010) dalam Rajoo (2016:28) organisasi yang menyediakan mekanisme untuk mengembangkan karir karyawan

akan mendapat peluang dalam menciptakan jenis dari hubungan investasi timbal balik dengan karyawan di organisasi mereka. Weng dan Hu (2009) dalam Rajoo (2016:28) mengatakan bahwa peluang pengembangan karir dalam organisasi juga dapat dijelaskan dengan tujuan pengembangan karir, pengembangan kemampuan professional, kecepatan promosi dan pertumbuhan remunerasi. Pertumbuhan karir dapat digambarkan sebagai peningkatan jenjang karir seorang pegawai sesuai dengan peningkatan pembangunan kemampuannya. Bisa dianggap sebagai upaya antar karyawan maupun bersama atasan

Menurut pendapat oleh Poursafar, Rajaeepour & Abdallah (2014) dalam Rajoo (2016:30), praktik evaluasi kinerja adalah bagian yang melekat atau tidak terpisahkan dari organisasi. Diusulkan juga dalam sebuah studi oleh Getnet, Jebena, dan Tsegaye (2014) dalam Rajoo (2016:30), bahwa penilaian kinerja umumnya diangkat oleh organisasi untuk memberikan insentif dan mengukur kinerja karyawan mereka. Dengan sistem penilaian kinerja seperti ini, dapat membuat karyawan bertahan lebih lama dalam sebuah organisasi

Pada penelitian ini, karyawan PT Freeport Indonesia akan menjadi responden. PT Freeport Indonesia merupakan sebuah perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc. dan PT Indonesia Asahan Alumunium (Persero) (Inalum). PT Freeport Indonesia ini menambang, memproses dan juga melakukan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak. Kegiatan ini beroperasi didaerah dataran tinggi Tembapapura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, Indonesia. PT Freeport Indonesia ini memasarkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas, dan perak ke seluruh penjuru dunia.

Diperoleh informasi dari sumber yang merupakan karyawan HRD PT Freeport, bahwa banyak karyawan yang berasal dari kota besar seperti Bandung dan Surabaya yang bekerja di PT Freeport. Namun, ketika mereka ditempatkan di Tembagapura, Mimika, Papua karyawan menjadi tidak betah. Hal ini disebabkan karena mereka harus bekerja jauh dari keluarga, maka dari itu banyak karyawan yang memutuskan atau memilih untuk keluar dari pekerjaannya di PT Freeport Indonesia. Sebenarnya, ada solusi yang ditawarkan perusahaan ini kepada karyawannya yaitu 6 minggu kerja dan 2 minggu libur. Dengan tujuan, agar karyawan bisa sering menemui keluarga mereka. Namun, penawaran ini pun tidak dapat menjamin karyawan betah bekerja di perusahaan ini. Maka dari itu pembahasan topik ini akan cukup menarik untuk dibahas karena akan bermanfaat untuk meneliti lebih dalam lagi bagaimana pengaruhnya terhadap perusahaan, selain itu juga untuk meneliti lebih dalam alasan lain dibalik karyawan yang tidak betah dalam pekerjaannya di PT Freeport Indonesia. Oleh karena itu, menyelidiki hubungan antara pelatihan, keamanan kerja, peluang pengembangan karir, penilaian kinerja dan niat berpindah akan menjadi penting untuk manajemen. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Keamanan Kerja, Peluang Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja terhadap Niat Berpindah Karyawan PT Freeport Indonesia”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia?
2. Apakah Keamanan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia?
3. Apakah Peluang Pengembangan Karir berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia?
4. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia?
5. Apakah Pelatihan, Keamanan Kerja, Peluang Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja secara bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh Pelatihan terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia

4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia
5. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi secara bersama-sama Pengaruh Pelatihan, Keamanan Kerja, Peluang Pengembangan Karir, dan Penilaian Kinerja terhadap Niat Berpindah karyawan PT Freeport Indonesia

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Menurut penelitian ini, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam mengambil keputusan untuk mengurangi niat berpindah karyawan untuk PT Freeport dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari di perkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta sebagai syarat kelulusan mata kuliah skripsi.

3. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi perpustakaan UHW Perbanas Surabaya dan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil judul yang sama untuk bahan penelitian.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dalam pembahasan suatu laporan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang tercantum di dalam penelitian ini adalah membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka yang tercantum dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian dalam penelitian ini menguraikan tentang langkah-langkah sistematis yang berisi tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variable, populasi, sampel ,dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi mengenai subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan uji validitas, reliabilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik.



## BAB V : PENUTUP

Penutup pada penelitian ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

