

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*).¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Salah satu fungsi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). manajemen sumber daya yang sering juga disebut dengan manajemen personalia, manajemen personalia menurut para penulis didefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan,

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Gelora Aksara Pratama, 2012, h. 4.

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi.²

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan dari dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur utama MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.³

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia, sulit kiranya tujuan – tujuan organisasi dapat dicapai.⁴ Adapun suatu pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu sebagai berikut. Satu, sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satu pun

² Marihot Tua Effendi Hariandja, S *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empat, Jakarta: PT Grafindo, 2007 h. 2.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke delapan, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, h. 5.

⁴ Moh. AgusTulus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, h. 2.

organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu. Dua, keberhasilan itu sangat mungkin dicapai, jika kebijaksanaan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan. Tiga, budaya dan nilai perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Oleh karena itu, budaya perusahaan dan etos kerja harus ditegakkan secara terus menerus dari pimpinan agar budaya tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam memproduksi barang dan jasa pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang besar. faktor utama yang menentukan keberhasilan selain memproduksi barang dan jasa adalah proses memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat, karena dengan proses mutasi yang sesuai dengan posisi yang tepat, merupakan sumber daya paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.⁵

Persaingan antara satu organisasi dengan organisasi lain saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan kinerja untuk mampu bersaing. Agar hal itu

⁵ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 3.

dapat terlaksana, diperlukan SDM yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang benar dan baik, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM professional adalah terletak pada proses mutasi. Mutasi merupakan sebagai bagian dari strategi pengembangan.⁶

SDM mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyalitas dan produktif maka perusahaan dapat hidup berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme, akan dapat menghancurkan perusahaan. SDM sebagai pekerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting sehingga semua unsur yang ada di dalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Peranan seorang pekerja dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal apabila memiliki kemampuan dan diberikan kesempatan. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, tepat, dan tulus yang sesuai dengan prinsip manajemen syari'ah.

Manajemen syariah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses tersebut berpijak pada akidah

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2009, h. 21.

islam (Al-Qur'an-Hadits).⁷ Oleh sebab itu seorang manajer harus bisa memilih karyawan yang tepat dalam artian memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sempurna. Maka untuk memilih karyawan yang tepat dalam arti memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sempurna. Maka untuk memiliki karyawan yang baik dan untuk memajukan perusahaan, harus dimulai dari tahapan proses mutasi yang baik dan pengembangan yang sempurna. Sesuatu yang baik, teratur, rapi, untuk menghasilkan sesuatu yang baik akan menghasilkan profesionalisme .

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan. Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu.⁸

⁷ Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan, 2002., h. 25.

⁸ Kadek Adi Surya Negara & I Gusti Ayu Manuati Dewi, Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017.

Dari banyaknya tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia, dibutuhkan penanganan yang tepat dalam menghadapi tantangan perpindahan karyawan. Jika penanganan yang dilakukan salah maka bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja ini bisa menyebabkan karyawan merasa tidak betah berada di perusahaan sehingga lama kelamaan kinerja karyawan akan memburuk dan akhirnya karyawan meninggalkan perusahaan. Kejadian dimana karyawan meninggalkan perusahaan tentu membawa kerugian bagi perusahaan karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah mengerti mengenai seluk beluk perusahaan dengan baik.⁹

Pada dasarnya perpindahan tersebut bisa dideteksi lebih awal dengan memperhatikan keinginan seseorang untuk berpindah perusahaan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari Perusahaan akan menunjukkan tanda-tanda yaitu sering absen, kinerja menurun, datang terlambat, pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Perpindahan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, maka untuk itu penting untuk melakukan identifikasi apa saja faktor-faktor yang menyebabkan perpindahan karyawan sehingga tingkat perpindahan karyawan bisa ditekan.¹⁰

⁹ Observasi awal yang dilakukan di PT Arba Insani Tour and Travel Bengkulu pada tanggal 14 Oktober 2022.

¹⁰ Observasi awal yang dilakukan di PT Arba Insani Tour and Travel Bengkulu pada tanggal 14 Oktober 2022.

Alasan karyawan pindah kerja seringkali karena masalah upah jaminan dan kesejahteraan, lingkungan kerja, personality dan mentality, tempat tinggal/rumah kost, dan masalah keluarga. Rencana karyawan setelah pindah kerja adalah melamar kerja di tempat lain, istirahat di rumah menunggu peluang baru, membuka usaha sendiri, melanjutkan studi, pergi ke luar daerah, mengurus keluarga. Hal-hal yang tidak disukai karyawan adalah peraturan perusahaan dianggap tidak berpihak pada karyawan, kesejahteraan kurang memadai, udara diruangan kerja agak panas/ kurang nyaman, atasan kurang toleransi, masa kerja kurang dihargai, pengalaman kerja tidak dihargai, dan menganggap perusahaan tidak transparan.¹¹

Adapun permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu, dinamika banyaknya karyawan yang pindah kerja dari perusahaan AET TRAVEL INTERNASIONAL ke PT.REFLESIA ARBA INSANI TOUR and TRAVEL BENGKULU maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti apa saja faktor penyebab perpindahan kerja tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor ketidaknyamanan karyawan sehingga terjadinya keinginan untuk pindah kerja yang ada di PT Arba Insani Tour and Travel Bengkulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Dinamika Karyawan Pindah Kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel**”

¹¹ Observasi awal yang dilakukan di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu pada tanggal 14 Oktober 2022.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi pokok kajian peneliti yaitu:

1. Bagaimana dinamika karyawan pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu ?
2. Bagaimana kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak keluar dari rumusan masalah yang diangkat, maka penelitian membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti terhadap metode pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu.
2. Peneliti hanya meneliti kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu.

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penulis menarik kesimpulan mengenai tujuan penelitian ini, ada pun tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja di PT. Reflesia Arba Insani Tour and Travel Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan atas fokus penelitian dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Secara Praktis

Sebagai masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien.

F. Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dengan permasalahan yang penulis teliti, telah didapatkan penelitian terdahulu yang juga membahas permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang penulis lakukan. Tetapi, di beberapa sudut pandang juga terdapat beberapa aspek perbedaan dengan permasalahan yang peneliti teliti sekarang, adapun penelitian terdahulu yang penulis dapatkan adalah:

1. Skripsi dari Pratiwi (*Turnover Intention* karyawan Departemen *Food and Beverage Service* di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor internal dan eksternal yang menjadi penyebab *turnover intention* karyawan Departemen *Food and*

Beverage Service di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. Dengan hasil yang didapatkan oleh peneliti adalah nilai faktor internal sebesar 75,12% artinya 24,88% karyawan berniat untuk keluar dari pekerjaannya sedangkan nilai faktor eksternal 45,55% artinya 55,44% karyawan berniat keluar dari pekerjaannya. Maka diperoleh faktor yang paling dominan untuk karyawan keluar dari pekerjaannya adalah faktor eksternal.¹²

2. Skripsi dari Zulfiqri Nazar pada tahun 2018 dari Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi yang berjudul “*aplikasi Theory Of Planned Behavior (TPB) pada pengaruh alienasi kerja terhadap intensi job hopping*”. Metodenya memakai kuantitatif, Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ada pada variabel terikat dan bebas, metode yang dipakai pada penelitian Zulfiqri Nazar adalah kuantitatif sementara pada penelitian yang dilakukan memakai metode kualitatif.¹³
3. Skripsi dari Namira Mardin Amin pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”. Hasil penelitian ini dilihat dari lima faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri & nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi ternyata dari lima faktor yang ada,

¹² Pratiwi, *Turnover Intention* karyawan Departemen *Food and Beverage Service*, Skripsi, di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung, 2016.

¹³ Zulfiqri Nazar, “*aplikasi Theory Of Planned Behavior (TPB) pada pengaruh alienasi kerja terhadap intensi job hopping*”, Skripsi, Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi, 2018

hanya satu yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu faktor motivasi.¹⁴

4. Skripsi Fajar Rahmawati pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Hasil penelitian ini Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.¹⁵

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada hasil penelitian ini penulis membagi menjadi lima bab masing-masing dari bab terdiri dari sub bab, secara sistematis penyusunannya sebagai berikut:

BAB I : Dalam bab pertama membahas tentang pendahuluan yang menjelaskan proposal penelitian ini. Sehingga layak untuk dijadikan bahan penelitian lebih lanjut yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian,

¹⁴ Namira Mardin Amin “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*”, 2019.

¹⁵ Rahmawati, *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)*, 2019

kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan ini.

BAB II : Berisi hasil dan pembahasan, bagian ini penulis memfokuskan membahas tentang pengertian dinamika, pengertian karyawan, kinerja kerja dan manajemen sumber daya manusia menurut Garry Desseler.

BAB III : Membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, teknik analisis data dan kerangka teori.

BAB IV : Membahas tentang hasil pembahasan yang terdiri dari, Deskripsi Lokasi Penelitian, sejarah dan visi-misi. Hasil penelitian dan hasil pembahasan penelitian yang terdiri dari, Dinamika Karyawan Terhadap Pindah Kerja di PT. Rafflesia Arba Insani, Dinamika Organisasi di PT. Rafflesia Arba Insani, Cara Menghadapi Konflik Pada Karyawan di PT. Rafflesia Arba Insani.

BAB V : Membahas tentang penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.