

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia. Menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankannya. Namun fenomena yang kerap terjadi adalah manakala kinerja suatu perusahaan yang sudah baik menjadi rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan pindah atau keluar dari pekerjaan karena berbagai macam sebab.

Ketika menjalankan peran serta tanggung jawabnya, para karyawan dituntut untuk memenuhi target. Jika target terpenuhi maka kinerja karyawan dapat dikatakan bagus. Namun jika dilihat kenyataannya sering kali target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terpenuhi. Kegagalan itu akan berdampak pada ketidaknyamanan dalam bekerja yang menimbulkan hal-hal buruk bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Salah satunya keinginan atau kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Menurut Robbins dan Judge (20017;38) *turnover* adalah tindakan

pengunduran diri secara permanen yang dilakukan karyawan baik secara sukarela maupun tidak secara suka rela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Arshandi dan Damiri (2013), niat untuk pergi adalah keputusan sadar untuk mencari alternatif kesempatan kerja di perusahaan lain, hal ini disebabkan oleh perbedaan faktor dan alasan yang mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut sudut pandang Thirapatsakun, dkk. (2014), *turnover intention* karyawan dibagi menjadi tiga komponen utama sebagai berikut: (1) berpikir untuk meninggalkan pekerjaan; (2) niat untuk mencari pekerjaan baru dan; (3) cuti yang sebenarnya.

Adapun usaha untuk menekan perilaku *turnover intention* yang kerap terjadi pada perusahaan yaitu dengan cara perusahaan/kantor harus memahami dan mengetahui apa yang terjadi pada internal perusahaan sehingga perusahaan sedari dini mampu mengetahui perilaku yang mengindikasikan keinginan berpindah kerja sehingga perilaku tersebut dapat dikurangi. Daya tarik percepatan promosi karir dipandang sebagai faktor penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa karier adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan lebih giat dalam mencapai karier yang diinginkan. Jika promosi karier tidak diperhatikan dengan baik dalam suatu perusahaan/kantor maka akan meningkatkan angka *turnover intention* perusahaan. Selain daya tarik percepatan promosi karier faktor yang perlu diperhatikan ialah program insentif. Program insentif

merupakan hal penting dalam suatu perusahaan/kantor karena merupakan suatu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila program-program insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KECEPATAN PROMOSI KARIER DAN PROGRAM INSENTIF TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA KARYAWAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI”**.

B. Rumusa Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menentukan suatu rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah kecepatan promosi karier berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah program insentif berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin diperoleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh percepatan promosi terhadap keinginan berpindah pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh program insentif terhadap keinginan berpindah pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan wawasan tentang pengaruh percepatan promosi karier dan program insentif terhadap keinginan berpindah pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian atau penelitian kedepannya mengenai pengaruh percepatan promosi karier dan program insentif terhadap keinginan berpindah karyawan, sehingga dapat menambah pengetahuan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di masa mendatang. Dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya penelitian ilmiah yang berkaitan dengan masalah *turnover intention*, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis guna menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subjek penelitian, proses penelitian, penentuan sampel, serta alat ukur yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA