

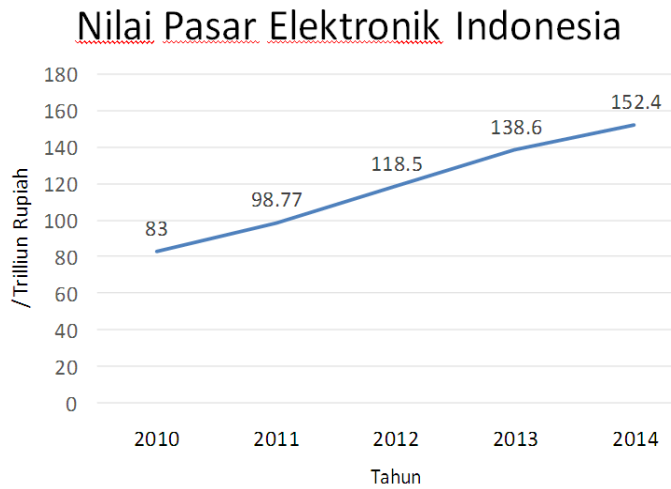


1 PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semakin majunya dunia elektronik ditandai dengan kemunculan produk-produk yang semakin variatif, produk-produk tersebut dibuat sebagai alat pemuas kebutuhan dan keinginan konsumen yang semakin bervariasi pula. Memahami konsumen adalah suatu keharusan yang sangat mutlak karena setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, kemampuan dan selera yang berbeda, maka produk yang ditawarkan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan konsumen yang bergeser dan mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

Pertumbuhan ekonomi nasional tidak dapat dipisahkan dari peranan sektor industri manufaktur yang menjadi primadona perekonomian Indonesia. Sejak tahun 1991, sektor industri telah menjadi tulang punggung perekonomian nasional. Prediksi pertumbuhan nilai pasar produk elektronik Indonesia berdasarkan Kementerian Perindustrian dan riset dari *Growth From Knowledge (Gfk)* pada akhir tahun 2014 mencapai Rp 152.4 triliun atau naik 10% dari tahun sebelumnya.



Gambar 1 Nilai pasar elektronik Indonesia 2010-2014

Perubahan-perubahan yang begitu cepat menuntut perusahaan lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada konsumen. Sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut, perusahaan harus terus tumbuh dan berkembang dengan segala konsekuensinya. Setiap perusahaan memiliki kebijakan berbeda-beda dalam menjalankan bisnisnya, begitu pula dengan karyawan yang memiliki keberagaman kepribadian sehingga perlu diselaraskan agar tidak terjadi kemungkinan terjadinya perbedaan pemahaman tentang kebijakan perusahaan yang tertuang di dalam nilai-nilai perusahaan pada masing-masing individu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dihindangi Undang-Undang

Nilai-nilai perusahaan adalah nilai-nilai yang dipilih dan diputuskan perusahaan sebagai landasan dan koridor gerak semua elemen perusahaan dalam menjalankan roda bisnis perusahaan (Mahameru, 2013). Nilai-nilai organisasi digambarkan sebagai kriteria yang digunakan oleh karyawan dalam evaluasi dan penilaian berbagai situasi dalam cara yang baik atau tidak baik. Dengan mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan terhadap seluruh karyawan guna menciptakan tempat kerja yang nyaman yang diidamkan setiap individu agar karyawan dapat memberikan harapan yang panjang pada pekerjaan mereka yang secara otomatis akan membuat tingkat kinerja dan produktivitas dapat meningkat. Maka yang akan terjadi adalah semakin berkembangnya sebuah perusahaan dan terciptanya karyawan yang potensial. Kotter dan Heskett dalam Sutanto (2002) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan (Sunarso 2009). Komitmen dari para anggota organisasi terhadap nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan adalah faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Natasha, 2012).

Locke (1976) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak terhadap perilaku karyawan seperti tingkat absensi, keluhan, pemogokan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Robbins (1998) dalam Widodo (2006) menyatakan kepuasan kerja dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan, sebaliknya tanpa ada kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya. Disebutkan oleh Setiawan (2014) bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Bahkan, masalah tersebut lebih tinggi dibanding kebanyakan negara-negara Asia Pasifik. Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*).

Selain kinerja karyawan, hal penting lainnya yang terdapat pada suatu organisasi adalah tingkat turnover intention. Menurut Harnoto (2002), turnover intention merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hochwarter *et al.* (2001) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap turnover.



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Perumusan Masalah

Berdasarkan survey yang dilakukan Watson Wyatt (2007) menyebutkan bahwa rata-rata *turnover* karyawan pada sektor manufaktur berkisar 8%. Tetapi yang terjadi seperti data yang terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa *turnover* karyawan divisi *research and development* PT XYZ selalu berada diatas 8%.

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan PT. XYZ divisi *research and development* periode 2009-2013

No	Keterangan	2009		2010		2011		2012		2013	
		RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media	RnD Display Media
1	Jumlah Pegawai	70	42	70	40	72	35	74	38	55	30
2	Mengundurkan Diri	10	2	6	13	8	6	19	9	16	7
3	Persentase	14%	5%	9%	33%	11%	17%	26%	24%	29%	23%

Sumber: Data Divisi HR PT. XYZ (2014)

Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan terutama karyawan berprestasi, jika tidak dipertahankan dengan baik dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Merujuk pada latar belakang, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis lebih jauh pemahaman tentang pengaruh nilai-nilai perusahaan dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan dan *turnover intention* di PT. XYZ. Tentunya bila pemahaman sikap atas nilai-nilai perusahaan sudah sesuai dan ditunjukkan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang mendukung maka akan mempermudah proses internalisasi dan pewarisan nilai-nilai perusahaan untuk membentuk komitmen organisasi yang positif pada karyawan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemahaman nilai-nilai perusahaan oleh karyawan PT. XYZ saat ini?
2. Bagaimana pengaruh nilai-nilai perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ?
3. Bagaimana pengaruh nilai-nilai perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
4. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai perusahaan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap *turnover intention*?





Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pemahaman nilai-nilai perusahaan pada karyawan.
2. Menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai perusahaan PT. XYZ.
3. Menganalisis *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang telah dipengaruhi oleh nilai-nilai perusahaan PT. XYZ.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat bagi:

1. Manajemen PT. XYZ mendapatkan informasi untuk lebih memfokuskan upaya internalisasi nilai-nilai perusahaan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan harapan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.
2. Memberikan kontribusi pada dunia pendidikan dengan penelitian ini.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Nilai strategis perusahaan dalam penelitian ini adalah nilai yang tercantum dalam Pedoman Perilaku PT XYZ nilai-nilai P\perusahaan.
2. Populasi responden pada penelitian difokuskan pada seluruh karyawan divisi *research and development* PT XYZ.

2 TINJAUAN PUSTAKA

Nilai-nilai perusahaan

Nilai-nilai perusahaan berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin kuat nilai korporat, maka semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan nilai-nilai perusahaan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Ide untuk membangun dan mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan di populerkan oleh Tom Peters and Bob Waterman dan banyak melibatkan konsultan manajemen yang menciptakan bisnis sehat dengan mengembangkan nilai-nilai perusahaan yang mempunyai dasar kepemimpinan. Perusahaan menciptakan nilai-nilai perusahaan yang sebagian besar mencakup beberapa jenis pernyataan secara eksplisit maupun implisit di situs web mereka, tetapi pernyataan nilai-nilai perusahaan ini terkadang saling bertentangan (Stevens, 1994).

Menurut Owens (1995) dalam bukunya *Organizational behavior in education* mengemukakan definisi budaya menurut Terrence Deal dan Allan Kennedy (1982)



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© *Hak Cipta milik IPB, tahun 2015*

Untuk Selengkapnya Tersedia di Perpustakaan SB-IPB



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.