



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi saat ini sangatlah penting. Tanpa SDM yang baik, organisasi saat ini pasti tidak dapat menjalankan suatu pekerjaan. Dalam proses kemajuan dan peningkatan mutu dan kualitas suatu organisasi, pastinya dibutuhkan orang-orang yang berkualitas dan ahli pada bidang – bidang dalam pekerjaan mereka. tujuannya yaitu dapat memberikan suatu hasil yang baik bagi organisasi dan akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan bisa jadi dapat memperbaiki nilai ekonomi dalam suatu negara.

Di dalam dunia industri pun turut mengambil bagian dalam pengembangan ekonomi negara. Seperti minyak dan gas bumi yang memiliki nilai ekonomis dan memberikan kontribusi sebagai sumber devisa negara, sumber energi, maupun sebagai bahan baku untuk industri dalam menggerakkan roda perekonomian negara Indonesia (<http://www.bphmigas.go.id>).

Berdasarkan data grafis, jumlah MSCFD (*Million Standard Cubic Feet per Day*) pemanfaatan Gas Bumi di Indonesia sebesar 7.451.413,31 yang mengalami penurunan dari tahun 2010. Begitupun, cadangan minyak bumi di Indonesia mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2011 dengan jumlah

terbukti 4.039,60 MMSTB (*Million Stock Tank Barrels*) menjadi 3.692,50 MMSTB (<http://statistik.migas.esdm.go.id>).

Saat ini, kondisi diversifikasi energi melalui pemanfaatan energi gas bumi, berjalan agak lambat karena harga gas bumi yang di anggap masih terlalu mahal. Pengangkutan Gas Bumi melalui pipa juga masih sangat terbatas karena rendahnya minat investor untuk menanamkan modalnya dalam membangun infrastruktur Gas Bumi dan juga sekitar 40% kebutuhan BBM dalam negeri diperoleh dari impor yang harganya mengikuti mekanisme pasar, sementara sebagian besar BBM menguasai hajat hidup orang banyak masih menjadi beban Pemerintah karena subsidi (<http://www.tempo.com>).

Berdasarkan hasil *depth interview* dengan Bapak Darsono., SE., MM selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian di BPH Migas, pemerintah membentuk suatu badan yang dapat mengatur penyediaan dan pendistribusian BBM dan Gas Bumi di seluruh Indonesia yang di sebut BPH Migas (Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi). BPH Migas diharapkan dapat memainkan perannya sebagai *regulator* yang dapat memberikan kepercayaan kepada investor asing maupun nasional dalam rangka mendorong percepatan investasi disektor penyediaan dan pendistribusian BBM serta pembangunan infrastruktur Gas Bumi melalui pipa. Disamping peran tersebut, BPH Migas diharapkan mampu menjamin ketersediaan BBM di seluruh wilayah NKRI, dan meningkatkan

pemanfaatan Gas Bumi dalam negeri melalui optimalisasi pengaturan dan pengawasan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, BPH Migas terus meningkatkan kemajuan organisasi diantaranya adalah dengan dapat menghasilkan karyawan – karyawan yang handal dan dapat menjadi aset berharga dalam organisasi. Organisasi terus mencari alat atau cara yang dapat digunakan untuk mendidik karyawan mereka (Salau et al., 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting bagi organisasi dan karena itu, karyawan selalu dianggap sebagai aset terbesar dari sebuah organisasi. Tanpa karyawan, organisasi tidak akan mampu menghasilkan *business result*, mencapai tujuan organisasi atau memenuhi tujuan keuangan (Mobley dan Taylor dalam Johari et al, 2012).

Sebagian organisasi menyadari pentingnya SDM dalam mewujudkan keberhasilan bisnis mereka. Sebuah perusahaan yang menghasilkan keuntungan mungkin memiliki sisi paling kuat, dalam segi teknologi, dalam pembiayaan, lokasi pasar, dan lain-lain, tetapi tanpa tenaga kerja yang kuat untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab masing-masing, perusahaan tidak akan mampu maju untuk memenuhi bisnis dan tujuan organisasinya (Mobley dan Taylor dalam Johari, 2012).

Ketika BPH Migas mendapatkan karyawan, hal yang harus dilakukan adalah *induction training* atau orientasi yang disebut pelatihan peningkatan kompetensi pegawai (PPKP) yang dapat mendidik karyawan mereka terlebih

khusus pada karyawan – karyawan baru karena mereka harus memahami semua ruang lingkup tempat mereka bekerja. *Induction training* adalah proses sistematis yang mengintegrasikan karyawan baru dengan budaya, proses, teknologi dan operasi organisasi sehingga dapat mengoptimalkan efek pada hasil bisnis (Snell. 2006 dalam Salau et al. 2014). Tujuan dari setiap proses *induction* adalah untuk memfasilitasi transisi dari karyawan baru ke dalam lingkungan kerja dan memungkinkan mereka untuk merespons secara efektif terhadap tanggung jawab baru (Ogunbameru 2004 dalam Salau et al. 2014).

Induction memberikan kesempatan untuk membentuk sikap kerja terkait dan meningkatkan komitmen organisasi (Amstrong. 2003 dalam Salau et al. 2014). Dalam semua organisasi, *employee attitude* sangat penting dalam menjalankan proses organisasi. dimana dengan *employee attitude* yang positif dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan output yang baik bagi organisasi. Ketika staf telah diberikan *induction training* dengan tepat tentang struktur organisasi, sejarah organisasi, tujuan, dan etika organisasi, manajer berharap bisa mendapatkan *employee attitude* yang positif. Hal ini berarti bahwa *induction training* yang tidak tepat mengakibatkan *employee attitude* yang negatif (Salau et al, 2014). Kegiatan ini memotivasi karyawan baru dan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan antara karyawan baru (Anderson., 2006 dalam Awan., 2013).

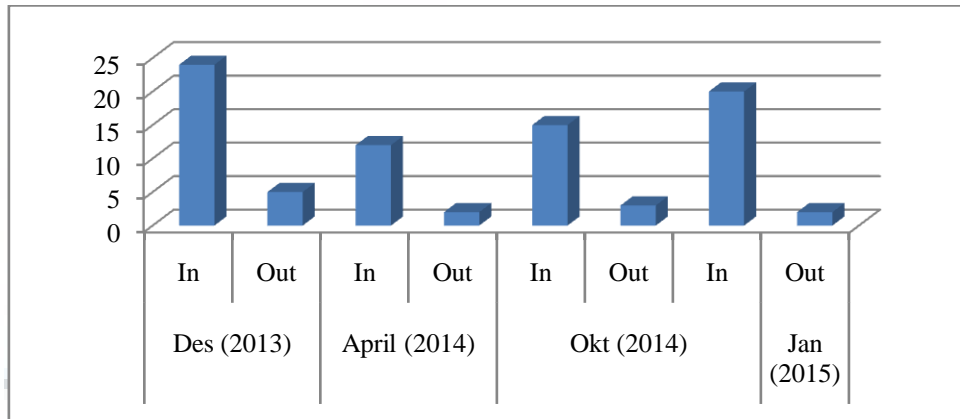
Menurut Kenrick et al dalam Salau et al (2005), *attitude* adalah evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari orang tertentu, benda, peristiwa

atau ide. Menurut Rebeka dan Indradevi (2013), *Employee attitude* berfokus pada sikap individu terhadap perubahan organisasi. Lan Coa (2013) dalam Rebeka dan Indradevi (2013), menyatakan *employee attitude* adalah secara proaktif ditentukan oleh lingkungan, tujuan individu, dan moral.

Jika organisasi saat ini yang tidak menerapkan program *induction* terhadap karyawan baru mereka, mengakibatkannya, sebagian besar karyawan menjadi rentan selama beberapa minggu pertama bekerja dan mungkin menurunkan niat karyawan untuk bekerja sehingga akan meningkatkan *turnover* dari organisasi (Karney. 2010 dan Snell. 2006 dalam Salau et al. 2014).

Berdasarkan hasil survey pada tahun 2014, tingkat *turnover* meningkat 12.9 % dengan sekitar 16 juta karyawan berhenti. Hal ini dihasilkan dari studi oleh Hay Group bekerjasama dengan *Centre for Economics and Business Research* (<http://careernews.web.id>). Survey pada tahun 2015 juga diperkirakan *turnover* akan meningkat sebanyak 15 % (<http://finansial.bisnis.com>). Salah satu penyebab terjadinya *turnover* juga adalah karena komunikasi yang kurang intens antara manajemen dan karyawan, jadi manajemen tidak tahu apa yang terjadi dan dirasakan karyawan (<http://careernews.web.id>).

Berdasarkan data dan *indepth interview* yang didapatkan peneliti di BPH Migas bahwa terdapat gejala yang terjadi pada perekrutan karyawan baru yaitu terjadi *turnover* karyawan yang baru bekerja 1 – 3 bulan. Hal ini terjadi setiap kali penerimaan karyawan baru yang ada di BPH Migas. berikut adalah data tingkat *turnover* pada tahun 2013 – 2015.



Gambar 1.1 Data Karyawan *In – Out* Tahun 2013 – 2015

Sumber: BPH Migas, Karyawan *In – Out* Tahun 2013 – 2015

Jika dilihat dari data di atas, terdapat karyawan baru yang berhenti hanya dengan satu sampai tiga bulan bekerja. Akibatnya, organisasi harus mencari lagi kandidat yang cocok dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Berdasarkan *indepth interview* dengan karyawan bagian Sekretariat, BBM, dan Gas Bumi yang belum mendapatkan *induction training* yang rata – rata lama bekerja 2 – 4 bulan di BPH Migas bahwa mereka rata – rata belum betah untuk bekerja lebih lama dikarenakan belum mengenal budaya perusahaan tempat mereka bekerja, *benefit* yang mereka dapatkan, dan masih beradaptasi dengan karyawan lainnya. Sedangkan, hasil *indepth interview* dengan karyawan yang sudah mendapatkan *induction training* bahwa mereka merasa lebih betah untuk bekerja di perusahaan setelah mendapatkan *induction training* karena mulai mengenal budaya perusahaan, *benefit* yang akan di dapat, visi, misi, tujuan organisasi, dan program yang akan dilakukan perusahaan nantinya, serta dapat

mengenal dan akrab dengan karyawan atau pimpinan lainnya sehingga niat untuk terus bekerja semakin tinggi.

Bila karyawan semakin betah untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan maka *intention to stay* akan meningkat. *Intention to stay* adalah niat karyawan untuk tinggal dalam hubungan pekerjaan saat ini dengan pemimpin mereka dalam jangka waktu panjang (Johari et al., 2012). Untuk mempertahankan karyawan, mereka perlu merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Dengan adanya program *induction*, organisasi mengharapkan dapat mempertahankan karyawan yang baru masuk agar tidak terjadi *turnover* yang begitu cepat dalam waktu penerimaan karyawan baru. Wells et al dalam Salau et al (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover*, absensi, dan kepuasan cenderung meningkat selama atau setelah beberapa bulan pertama *induction*. Ini berarti bahwa program *induction* yang tidak memadai akan berpengaruh pada *employee attitude*. oleh karena itu, menjadi penting bahwa organisasi harus melakukan metode untuk mengintegrasikan dan melibatkan karyawan baru dengan budaya, proses, filosofi, program, dan praktek organisasi (Derven dalam Salau et al, 2014).

Induction trainin yang dilakukan BPH Migas adalah untuk mendukung pengembangan kompetensi pegawai BPH Migas dalam bidang hilir, menambah pengetahuan dan kompetensi yang baik dari setiap pegawai mengenai bidang

hilir sehingga dapat menciptakan kader yang handal dalam perencanaan hingga pelaksanaan semua program yang ada di BPH Migas.

Pelaksanaan *induction training* ini dilakukan selama tiga hari dan dua malam di Cirebon. Hari pertama *induction*, yaitu dengan memberitahukan visi, misi, tujuan, dan program – program yang ada BPH Migas. hari kedua, para peserta *induction training* di ajak ke tempat kilang BBM untuk melihat proses pembuatan minyak dan pengolahan gas bumi. Kemudian hari ketiga, diberikan sambutan dari Kepala Komite BPH Migas dan kembali ke Jakarta. Program *induction* ini dilakukan tiga sampai empat kali dalam setahun.

Tujuan organisasi melakukan program PPKP ini sebagai ajang untuk mengenalkan serta mendekatkan pegawai dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan BPH Migas dimana setiap pegawai harus memahami proses bisnis hingga pembangunan karakter yang tangguh. Dengan demikian, hal ini menjadi salah satu kegiatan organisasi untuk dapat mewujudkan tujuan, visi, dan misi dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Induction Training* Peningkatan Kompetensi Pegawai terhadap *Employee Attitude* dan *Intention to Stay*: Telaah pada Karyawan Level Staf di BPH Migas”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara variabel *induction training* terhadap variabel *employee attitude* pada level staf direktorat sekretariat, BBM, dan gas bumi di BPH Migas?
2. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara variabel *induction training* terhadap variabel *intention to stay* pada level staf direktorat sekretariat, BBM, dan gas bumi di BPH Migas?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan dan fokus pada tujuan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah pegawai pada level staf yang ada di Direktorat BBM, Gas Bumi, dan Sekretariat yang mengikuti *induction training* Peningkatan Kompetensi Pegawai (PPKP) di BPH Migas;
2. Variabel-variabel yang diteliti adalah *induction training*, *employee attitude* dan *intention to stay*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *induction training* terhadap *employee attitude* dan *intention to stay* karyawan pada level staf yang ada di direktorat BBM, gas bumi, dan sekretariat yang mengikuti *induction training* PPKP di BPH Migas.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat belajar bagaimana menganalisa dan menyimpulkan suatu masalah yang ada di suatu organisasi. Selain itu, dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang membantu penulis dalam mengkombinasikan teori – teori yang telah dipelajari di dalam perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi serta tolak ukur dalam melaksanakan *induction* di BPH Migas untuk masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kembali seberapa efektif program *induction training* yang dilakukan organisasi.

3. Bagi Akademi

Sebagai salah satu bahan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap perkembangan Sumber Daya Manusia khususnya dalam suatu organisasi yang menitik beratkan pada *induction training*, *employee attitude*, dan *intention to stay*.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dalam melakukan suatu kajian tentang Sumber Daya Manusia khususnya pada *induction training*, *employee attitude* dan *intention to stay* di kemudian hari.

1.6 Metode dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan terdiri dari:

1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Uma Sekaran (2009:180) metode mengumpulkan data terdiri dari dua bagian:

a. Data Primer (*Primary Data*)

Merujuk pada informasi yang diperoleh dari pemilik data yang langsung memberikan data kepada peneliti untuk tujuan spesifik dari penelitian.

Data yang langsung diberikan kepada peneliti adalah dari *indepth interview* dan kuesioner.

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang dipakai peneliti adalah *journal*, referensi perpustakaan, dan media informasi di internet.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Riset Perpustakaan

Riset perpustakaan ini adalah dengan membaca dan memahami berbagai macam buku maupun bacaan lain seperti artikel dan jurnal yang terkait dengan penelitian ini. Dari data yang di dapat dipakai sebagai pedoman dalam melakukan tugas ini.

1.6.2 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan laporan terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara garis besar menjelaskan tentang kebutuhan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan

pegawai. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk organisasi. Pengadaan *induction training* penting dalam hal ini sehingga diharapkan *employee attitude* dan *intention to stay* dapat meningkat dan berdampak positif terhadap organisasi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab II menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang bisa menjadi dasar dan pedoman dalam melakukan penelitian, seperti pengertian manajemen, sumber daya manusia, *induction training*, *employee attitude*, dan *intention to stay*. Selain itu, membahas tentang hubungan antar variabel, menunjukkan kerangka pemikiran beserta hipotesis, dan juga penelitian terdahulu yang memperlihatkan berbagai referensi jurnal yang di ambil penulis dalam penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab III penulis menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, dimana yang menjadi objek adalah BPH Migas. penulis menguraikan tentang gambaran umum organisasi, sejarah organisasi, perkembangan organisasi, dan struktur organisasi. Selain itu, berbicara mengenai metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian dari hasil kuesioner yang dilakukan serta deskripsi dari analisis *output* kuesioner. Dalam hal ini penulis menguraikan analisis tentang variabel *induction training*, *employee attitude* dan *intention to stay* pegawai, seberapa besar pengaruh *induction training* terhadap *employee attitude* dan *intention to stay* pegawai dan dihubungkan dengan teori-teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I, kesimpulan didasarkan atas dasar temuan penelitian dan tambahan informasi yang didapat penulis selama penelitian. Bab ini juga memberikan saran-saran yang baik untuk organisasi maupun untuk penelitian berikutnya.

UMMN