

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya perkembangan dunia bisnis saat ini, menuntut adanya persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan yang merupakan sebuah organisasi bisnis yang memiliki tujuan untuk memperoleh laba yang semaksimal mungkin harus siap berkompetisi. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengelola dengan baik setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan. Salah satu dari sumber daya perusahaan yang memiliki nilai penting adalah sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia memiliki peranan yang dapat membantu para manajer untuk dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu, sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Nyatanya, kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kondisi serta perilaku karyawan di dalamnya. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah *turnover intention*. Widjaja dkk (2008) mengungkapkan bahwa proses *turnover* ditandai dengan suatu kondisi yang disebut dengan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seseorang yang berkomitmen rendah pada perusahaan akan terlihat menarik diri dari perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pergantian atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan suatu fenomena

penting, dimana *turnover intention* dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata. *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (Mahdi dkk, 2012).

Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan banyak penyebab terjadinya *turnover intention*, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. *Turnover intention* dapat berkembang menjadi pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian. Tingginya tingkat *Turnover intention* akan menjadi masalah yang sangat besar bagi perusahaan, dimana proses rekrutmen yang mereka lakukan pada akhirnya akan menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut lebih memilih pekerjaan baru di perusahaan lain. (Mbah dan Ikemefuna, 2012 dalam Susiani, 2014) mengungkapkan bahwa perputaran karyawan yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai potensi biaya bagi perusahaan. Biaya yang paling umum dikeluarkan adalah biaya rekrutmen serta biaya pelatihan karyawan yang menyangkut biaya pengadaan wawancara, seleksi, biaya kompensasi atau tunjangan, tingkat kinerja yang dikorbankan, serta biaya rekrutmen secara langsung (Kumar dkk 2012 dalam Susiani, 2014).

(Clugston, 2000 dalam Novaliawati, 2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan faktor - faktor yang menimbulkan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja

merupakan aspek pertama dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, suka membolos, bahkan hingga keputusan berhenti bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan serangkaian upaya guna mengatasi hal tersebut. Upaya yang dilakukan perusahaan di antaranya adalah dengan mengadakan suatu *team building* dalam periode tertentu atau dengan pemberian insentif berupa bonus, bantuan hari tua, promosi jabatan, serta penghargaan lainnya. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa komitmen yang dimaksudkan guna mengurangi terjadinya *turnover intention* Ali (2009). Aspek lainnya terkait dengan *turnover intention* adalah komitmen organisasional. (Cohen dan Ronit 2007 dalam Susiani, 2014) menyatakan bahwa komitmen keberlanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Di dalam dunia bisnis, komitmen organisasional merupakan masalah yang sangat penting, dan oleh karenanya perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil survei pada pihak HRD PT. Toga Inti Persada didapatkan data perkembangan jumlah karyawan dan data masa kerja seperti pada Tabel 1.1 dan 1.2 berikut.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Toga Inti Persada
tahun 2012 - 2015

Tahun	Jumlah karyawan	Masuk	Keluar
2012	125	-	-
2013	129	3	1
2014	132	6	3
2015	135	8	-

Sumber : HRD PT. Toga Inti Persada

Tabel 1. 1
Data Masa Kerja dan Jumlah Karyawan PT. Toga Inti Persada

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
< 2 tahun	45 orang
2 – 10 tahun	80 orang
>10 tahun	25 orang
Total	150 orang

Sumber : HRD PT. Toga Inti Persada

Data yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun ke tahun terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Bagian HRD perusahaan menjelaskan hal tersebut bukan disebabkan karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, melainkan karena adanya faktor lain yang tidak bersangkutan dengan perusahaan yang menyebabkan karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan

pada Tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan pada PT. Toga Inti Persada memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan. Masa kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor dalam menentukan komitmen karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada ?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Toga Inti Persada

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat akademik: Untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* bagi karyawan.
2. Manfaat praktis: Memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 akan menjabarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi

BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab 2 akan menjelaskan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan, landasan teori (yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*), hubungan antar variabel, kerangka konseptual penelitian, dan hipotesis

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 menguraikan jenis penelitian, definisi operasional variabel, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, seta teknik analisis data

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 akan mengulas karakteristik obyek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5 akan dikemukakan simpulan dari hasil pengujian hipotesis, serta saran bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.