

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi memberikan dampak yang cukup signifikan pada bidang perindustrian baik itu dalam sektor pemerintahan ataupun swasta. Persaingan yang semakin berat dan ketat menjadikan organisasi harus mampu bersaing agar dapat terus mempertahankan eksistensinya. Dengan demikian organisasi dipacu untuk mampu bersikap dinamis seiring dengan makin banyaknya pesaing yang kompetitif. Agar dapat lebih unggul, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan tangguh untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat terwujud tujuan dari perusahaan itu sendiri(Suryani, 2011).

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan peran sumber daya manusia yang merupakan inti dari pelaksana setiap proses operasional di perusahaan baik itu dalam bidang manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan pengendalian biaya ketenagakerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan.

Sebagai aset yang penting, karyawan harusnya mendapatkan perhatian yang penuh dari perusahaan terutama pada karyawan yang berkompeten dan tangguh. Komunikasi yang baik dan umpan balik dari pihak manajemen dapat

mengurangi munculnya permasalahan yang dapat mendorong ketidakpuasan karyawan yang memacu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kebijakan yang dibuat perusahaan harusnya juga memperhatikan pada kepentingan dan kesejahteraan karyawan, tidak hanya condong pada kepentingan perusahaan. Kebijakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap perusahaan. Adapun dampak yang dapat ditimbulkan dari ketidakpuasan karyawan berupa penurunan kinerja karyawan, ketidakhadiran karyawan, bahkan keluarnya karyawan (*turnover*).

Turnover menurut Robbin & Judge (2007) adalah pengunduran diri permanen oleh karyawan secara sukarela maupun tidak sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, pemindahan unit perusahaan, pemberhentian secara sepihak, ataupun kematian anggota perusahaan. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. *Turnover* merupakan masalah yang klasik yang sudah dihadapi oleh perusahaan sejak lama.

PT. Bunga Jaya Jati Bintang merupakan salah satu pabrik yang ada di Sumengko, Jatirejo, Mojokerto yang bergerak di bidang industri makanan. Pabrik ini mempunyai 220 karyawan yang beberapa waktu ini mengalami penurunan kinerja dari karyawan yang dapat dilihat dari hasil produksi yang mengalami penurunan target. Menurut hasil wawancara dengan bagian personalia, karyawan sering datang terlambat pada jam istirahat, selain itu pada saat kerja karyawan lebih sering bersenda gurau ketika bekerja dari pada serius untuk mengerjakan pekerjaannya. Tidak hanya penurunan kinerja namun juga berkurangnya jumlah karyawan. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan,

banyak karyawan yang keluar dikarenakan adanya perasaan bahwa organisasi tidak memperhatikan keluhan dari para pekerja, selain itu pekerja merasa bahwa organisasi tidak adil pada setiap karyawan yang ada. Dapat dilihat pada data yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang keluar dari pabrik.

Tabel 1. 1
Data keluar masuk karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang

Bulan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah karyawan	Persentase
Januari	5	3	227	22%
Februari	4	2	225	18%
Maret	4	2	223	18%
April	4	2	221	22%
Mei	2	3	222	9%
Juni	2	0	220	9%

Sumber: Data Primer PT. Bunga Jaya Jati Bintang

Dari data diatas setelah ditelaah ternyata karyawan yang keluar banyak dari bagian produksi. Pengunduran diri ini dikarenakan bebarapa karyawan ingin mencoba atau mencari pekerjaan lain yang sekiranya lebih dapat menunjang kebutuhannya, selain itu ada beberapa karyawan yang dilarang bekerja lagi setelah menikah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data keluar masuk karyawan bagian produksi

Bulan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah karyawan	Persentase
Januari	3	2	101	29%
Februari	2	0	99	20%
Maret	1	0	98	10%
April	3	1	96	31%
Mei	0	1	97	0
Juni	1	0	96	10%

Sumber : Data Primer PT. Bunga Jaya Jati Bintang

Turnover Intention adalah suatu keinginan dari diri karyawan untuk melakukan pengunduran diri atau keluar dari suatu organisasi(Wibowo, 2017). *Turnover intention* menurut Tet dan Meyer (1993), dalam Ridlo (2012) adalah niat karyawan meninggalkan organisasi sebagai dasar dan hasrat dari karyawan dengan sengaja untuk meninggalkan organisasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niatan dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak negatif pada perusahaan, hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya yakni dengan adanya pengadaan rekrutmen, memperkerjakan karyawan baru dan administrasi lainnya. Dengan adanya *turnover intention* terdapat kemungkinan perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berpengalaman dan berprestasi yang dapat menimbulkan adanya pergantian karyawan, sehingga dibutuhkan biaya pelatihan kerja.

Turnoverintention dalam organisasi dapat disebabkan oleh keinginan dari individu tersebut dengan berbagai faktor. Menurut Suryani (2011) faktor-faktor tersebut diantaranya berupa 1) Faktor organisasi, seperti kondisi kerja.2) Faktor personal, seperti kondisi psikologis yang meliputi kepribadian, motivasi, kepuasan, tekanan kerja, komitmen, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada perilaku individu. Sedangkan menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention*, yakni dukungan organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan.

Untuk mencegah tingkat *turnover intention* yang tinggi organisasi seharusnya memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan agar karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya, sehingga akan terbentuk persepsi baik dari diri karyawan mengenai organisasi. Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian kepada lingkungan. Biasanya persepsi yang dinilai dari setiap individu bisa jadi berbeda secara substansi dengan realitas objektif (Krietner & Kinicki, 2014). Persepsi penting bagi sebuah organisasi terutama perilaku organisasi tersebut, karena perilaku orang-orang didasarkan pada persepsi mereka tentang apa realita yang ada, bukan mengenai realita itu sendiri. Salah satu persepsi yang perlu dibentuk dan diciptakan adalah persepsi dukungan organisasi dari masing-masing karyawan.

Beberapa peneliti mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* sebagaimana yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Suci (2018). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins & A. Judge, 2007). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan organisasi mereka bersikap sportif ketika organisasi memberikan penghargaan yang dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan dan mereka dianggap suportif (Robbins & Judge, *Organizational Behavior* edisi 15, 2012). Persepsi dukungan organisasi perlu dikembangkan dan didukung oleh perusahaan karena dengan adanya persepsi

tersebut organisasi kemungkinan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten, berprestasi, dan berpengalaman dalam bidangnya.

Selain dengan membangun persepsi, diperlukannya komitmen yang tinggi dari setiap individu atau karyawan kepada perusahaan. Komitmen adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & A.Judge, Perilaku Organisasi, 2007). Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan bentuk dari rasa kepuasan karyawan terhadap organisasi sehingga menimbulkan rasa ingin mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasinya. Komitmen merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam *turnover intention* dibanding dengan kepuasan karyawan (Griffeth, 1995; dalam Ridlo, 2012). Oleh karena itu, komitmen sangat diperlukan dan perlu dipertahankan pada suatu organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

Selain persepsi dukungan organisasi dan komitmen, beberapa peneliti mengatakan bahwa *organization justice* juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada organisasi, dikarenakan adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat menjadikan salah satu faktor tingkat *turnover* pada organisasi meningkat. Seperti dalam penelitian yang mengatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*

intention(Husain & Khan, 2018). Bakhsi 2009, dalam Julyanda (2012) menyatakan bahwa persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan sangatlah berpengaruh dengan perilaku dan sikap mereka dalam bekerja.

Keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih luas terhadap bagaimana para pekerja merasa pekerja otoritas dan pengambil keputusan dalam memperlakukan mereka (Robbins & A.Judge, Perilaku Organisasi, 2007). Menurut Kreitner & Kinicki (2014), *organizational justice* adalah mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil ditempat mereka bekerja. Dapat dikatakan bahwa *organizational justice* adalah persepsi, dimana pekerja atau karyawan mengenai apa itu keadilan yang ada ditempat kerja. Keadilan muncul ketika seorang individu merasa rasio pendapatan setara dengan apa yang diterima oleh rekan kerjanya dan sesuai dengan apa yang sama-sama dikerjakan oleh karyawan tersebut (Krietner & Kinicki, 2014). *Organizational justice* memiliki 3 (tiga) dimensi, yakni keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut dari penelitian terdahulu mengenai *turnover* dengan Bulog sebagai objek dan *perceived organizational support*, komitmen organisasi dan keadilan organisasi sebagai variabel dependen. Dengan demikian peneliti ingin mengangkat penelitian tersebut sebagai bahan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Komitmen, *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention* (study pada karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan penelitian dalam peneliti ini mengenai *perceived organizational support*, komitmen, dan *organizational justice* terhadap *turnover intention* di PT. Bunga Jaya Jati Bintang pada bagian produksi.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari *perceived organizational support* (POS) terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui dan menjelaskan *organizational justice* terhadap *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang diajukan, maka manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi tambahan bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang nantinya dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak (perusahaan) sebagai mengevaluasi dan analisis terkait dengan *turnover intention* yang berhubungan dengan *perceived organizational support* (POS), komitmen, dan *organizational justice*.