

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan tersebut (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Di satu sisi, *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas

dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki kinerja rendah (Yuliasia, 2012). Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan (Novliadi, 2007). Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya berupa kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan.

Jadi Turnover Intention dapat dikatakan sebagai pergerakan tenaga kerja atau karyawan yang keluar dari sebuah organisasi atau adanya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian anggota organisasi.

Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al* (1978) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Objek untuk penelitian yang digunakan oleh peneliti yakni pada KSP. Podo Joyo yang ada di jombang. Sebuah koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang kini memiliki 5 cabang. Diantaranya yaitu dicabang plosa, peterongan,

jombang, nggudo, dan diwek. Koperasi ini bergerak di bidang jasa, yakni menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Tujuan dari koperasi ini yaitu untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur.

Pada KSP Podo Joyo turnover merupakan masalah yang sering terjadi sehingga peneliti menjadikan masalah ini sebagai objek peneliti. berikut daftar jumlah karyawan yang keluar di 5 cabang KSP Podo Joyo yaitu cabang plosa, cabang peterongan, cabang jombang, cabang nggudo, dan cabang diwek selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 1

Data *Tunover* Koperasi Podo Joyo Kab. Jombang Tahun 2017

Koperasi Podo Joyo	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase %
Plosa	10	0	0	0
Peterongan	12	3	2	16%
Jombang	11	1	2	18%
Nggudo	9	3	1	1%
Diwek	11	0	0	0

Sumber: KSP. Podo Joyo Jombang

Tabel 1. 2**Tunover Intention Koperasi Podo Joyo Kab. Jombang Tahun 2018**

Koperasi Podo Joyo	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase %
Ploso	10	3	1	1%
Peterongan	12	2	1	8%
Jombang	11	0	0	0
Nggudo	9	3	1	1%
Diwek	11	0	0	0

Sumber: KSP. Podo Joyo Jombang

Tabel 1. 3**Tunover Intention Koperasi Podo Joyo Kab. Jombang Tahun 2019**

Koperasi Podo Joyo	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase %
Ploso	10	2	1	1%
Peterongan	12	3	3	25%
Jombang	11	0	0	0
Nggudo	9	1	2	2%
Diwek	11	1	2	2%

Sumber: KSP. Podo Joyo Jombang

Berdasarkan dari data tabel 1.1, 1.2 dan 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* yang ada di KSP. Podo Joyo pada tahun 2017-2019 mengalami fluktuatif, jumlah turnover tahun 2019 yang terlihat tinggi pada KSP Podo Joyo cabang peterongan dengan presentase sebesar 25%.

Proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non-voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%, pendapat yang dikemukakan oleh Ridlo (2012). Hal ini menimbulkan efek negatif

dari adanya *turnover* karyawan, yaitu meningkatnya biaya perekrutan, mempekerjakan karyawan baru, biaya administrasi, dan gangguan dalam kinerja karyawan. Dengan tingginya *turnover* menjadikan perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja sehingga perusahaan memerlukan upaya untuk mengatasi *turnover intention* yang terjadi.

Dari hasil wawancara dengan kepala KSP Podo Joyo ada beberapa alasan yang membuat karyawan keluar yaitu kondisi lingkungan kerja, secara khusus adalah lingkungan kerja non fisik. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan dan suasana pekerjaan yang dapat menimbulkan niat atau keinginan mencari tempat kerja yang lain. Begitupun sebaliknya jika di dalam perusahaan tercipta lingkungan kerja yang nyaman maka akan memperkecil niat karyawan untuk mencari pekerjaan yang lain.

Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010)

Diduga faktor penyebab penurunan kinerja Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo saat ini di Kabupaten Jombang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan yang kurang baik antara karyawan bagian lapangan dengan staff kantor, karyawan bagian lapangan hanya fokus target pencapaian nasabah tanpa melakukan kerjasama dengan karyawan bagian administrasi terutama dalam kelengkapan

berkas pengajuan kredit, hal ini memicu terjadinya hubungan kurang baik antara karyawan bagian lapangan dengan karyawan bagian kantor. Hubungan yang kurang baik tersebut seringkali menjadi penyebab keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat disinyalir menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari KSP Podo Joyo.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja hingga berakibat pada munculnya turnover intention. Serta kurangnya jati diri para karyawan dalam kemajuan perusahaan, disini juga akan mempengaruhi lemahnya suatu komitmen karyawan, dimana perusahaan akan mengalami penurunan jika karyawannya sendiri tidak mengetahui apa tujuan yang ingin dia capai dalam membantu kemajuan perusahaan, dapat diartikan disini bahwasannya suatu komitmen terhadap perusahaan sangat di butuhkan ,agar perusahaan itu tetap maju.

Greenberg dan Baron (2003 : 160) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Komitmen karyawan menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia kepada instansinya untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq *et al.*, 2014).

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan KSP Podo Joyo dilihat rendahnya kebanggaan karyawan, karyawan merasa bekerja pada KSP Podo Joyo hanya untuk mencari pengalaman kerja dan sebagai laoncatan karir untuk masuk ke perusahaan lebih besar. Seharusnya karyawan memiliki komitmen organisasi yang mengarah pada keinginan seorang karyawan yang memiliki harapan untuk tetap tinggal pada organisasi karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung atau rugi yang mana dalam nilai ekonomi yang dirasa bisa bertahan dalam perusahaan daripada meninggalkan perusahaan yang ia tempati di perusahaan saat ini. Oleh sebab itu karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, dan didukung dalam penelitian Widodo (2010), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah *turnover intention*. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian (Gatling et al., 2016).

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang ada bahwa penelitian ini berusaha menguji kembali keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo Di Wilayah Kab.Jombang”**.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis,

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap turnover intention.

2. Manfaat Praktis,

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan masukan yang berarti, yang berkepentingan khususnya Koperasi Simpan Pinjam Podo Joyo yang ada di Kab. Jombang terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi yang mendukung terhadap turnover intention.

