

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG.

Di era globalisasi persaingan sangat tinggi dan kompleks perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki hal yang berhubungan di dalam perusahaan agar terus bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting sebagai pengambil kebijakan dan ketepatan dalam keputusan. Oleh karena itu, dimana sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dengan kondisi perputaran karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan.

Menurut Hanggraeni (2012) dimana suatu organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa ada keberadaan orang-orang pekerja dalam organisasi itu. Manusia merupakan bagian penting untuk kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi guna mencapai tujuannya. Karyawan merupakan bagian dari perusahaan yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola sebaik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan pengunduran diri dari tempat mereka bekerja (*turnover intention*).

Menurut Mathis dan Jackson (2010) dalam Abdurrohman et al, (2017) *Turnover intention* adalah suatu proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang akan meninggalkan perusahaan. Menurut pendapat Andini (2006) intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan hal ini menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya yakni berupa biaya pelatihan, perekrutan, mempekerjakan karyawan baru. Adanya *turnover intention* mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman, timbulnya pergantian karyawan, dan perlu adanya pelatihan kembali. Pergantian karyawan ini akan menimbulkan bertambahnya pengeluaran biaya seperti perekrutan, mempekerjakan karyawan baru, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya, Wateknya (2016). Selain itu adanya keinginan karyawan untuk pindah melihat dari faktor setiap individu yang berhubungan dengan organisasi, yang belum pasti dilakukan dengan kenyataan akan pergi dari organisasi tersebut.

Keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Menurut Hafied (2016) kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dan ekspresi seorang ketika dia mampu atau tidak memenuhi harapan dari proses pekerja dan kinerjanya. Pendapat lain juga mengemukakan

kepuasan kerja menurut Triatna (2015) adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, Abdurrohim et al (2017).

Menurut Raymond (2011) menyatakan komitmen organisasional merupakan sebuah tingkat sampai dimana seorang karyawan menetapkan dirinya dengan organisasi dan memiliki kemauan yang tinggi demi kepentingan organisasi, serta menjaga keanggotaannya dalam perusahaan itu. Sedangkan menurut Luthans (2010) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain mencerminkan sikap loyalitas karyawan pada suatu organisasi dengan proses keberlanjutan. Dimana karyawan rela mengeluarkan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berkelanjutan. Menurut Dewi (2017) komitmen organisasional itu ukuran kerelaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang.

PG. Lestari merupakan pabrik badan usaha milik Negara (BUMN) bergerak di bidang produksi gula. PG. Lestari memberikan perhatian yang khusus pada proses pembuatan gula. PG. Lestari dituntut untuk mencapai target mutu produksi yang telah ditetapkan pihak direksi.

Berdasarkan dari pengamatan di PG. Lestari selama ini *turnover intention* karyawan tergolong rendah. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bekerja di PG. Lestari sudah memenuhi kebutuhan karyawan dan merasa bahwa inilah pekerjaannya yang harus dijalani dan dilaksanakan. Jika karyawan keluar mencari pekerjaan ditempat yang lain mereka akan berfikir belum tentu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang dijabat saat ini. Namun karyawan masih mempunyai keinginan untuk keluar alasannya untuk berhenti bekerja, mengurus keluarga dirumah. Kenyataannya karyawan memilih untuk tetap bekerja di PG. Lestari dan mengabdikan sisa karirnya untuk PG. Lestari. Salah satu rendahnya *turnover intention* di PG Lestari diduga karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Di mana Karyawan merasa puas dengan bekerja di PG. Lestari, karena di PG. Lestari jaminan yang diperoleh cukup baik, merasa nyaman saat bekerja, tidak harus ditarget saat bekerja namun karyawan di PG. Lestari tetap mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Dapat dilihat beberapa indikator kepuasan kerja seperti: kepuasan terhadap gaji karyawan puas dengan gaji yang diterima selama ini yang sudah setara dengan pekerjaannya yang dilakukan selama ini, promosi jabatan setiap karyawan tetap diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan selama ini sudah sesuai dengan tingkat keahlian, supervisi atau atasan memotivasi dan bantuan dari pemimpin yang memberikan banyak solusi bagi karyawan bermasalah pada pekerjaannya, adanya hubungan rekan kerja yang bersinergi satu sama lain dan membentuk *team work* yang menjunjung tinggi

kebersamaan. Dari segi komitmen organisasional karyawan yang tercermin dari masa kerja yang dimiliki masing-masing karyawan yaitu lebih dari 1 (satu) tahun karena karyawan merasa ada keterikatan emosional terhadap PG. Lestari, Karyawan menunjukkan sikap kepedulianya terhadap PG. Lestari dengan bekerja sesuai peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi demi menjunjung tujuan organisasi. karena komitmen yang dimiliki karyawan cukup baik Di PG. Lestari karyawan sangat mempertimbangkan sejauh mana keinginan untuk meninggalkan organisasi perusahaan. Tabel 1.1 berikut menunjukkan jumlah karyawan keluar dan masuk pada PG. Lestari Kertosono selama tahun 2017 dan 2018.

Tabel 1.1 Data Total Jumlah Karyawan PG. Lestari Nganjuk.

No.	Jenis pegawai	Tahun	Jumlah keluar	Jumlah yang masuk.	Jumlah karyawan.
1.	Pegawai Tetap	2016	1	35	284
	Pegawai tidak tetap (PKWT)		2	26	458
2.	Pegawai tetap	2017	0	35	901
	Pegawai tidak tetap (PKWT)		4	272	429
3.	Pegawai tetap	2018	0	32	771
	Pegawai tidak tetap (PKWT)		2	259	410

Sumber: data SDM PG. Lestari Kertosono Nganjuk.

Berdasarkan data diatas maka penulis menyimpulkan dari total karyawan asal tahun 2016, 2017 sampai 2018 mengalami penurunan pada tahun 2016 karyawan PG. Lestari total karyawan dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap sebanyak

742, dari total pegawai tetap tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 1.330, sedangkan pada tahun 2018 total semua dari mulai pegawai tetap sampai dengan pegawai tidak tetap mengalami penurunan sebesar 1.181. Pengurangan karyawan ini terjadi dikarenakan dari kebijakan pihak direksi untuk PG. Lestari Patianrowo Kertosono Nganjuk.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang diperoleh maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PG. Lestari Kertosono Nganjuk”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* di PG. Lestari Kertosono Nganjuk ?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PG. Lestari Kertosono Nganjuk ?

1.3 Batasan Masalah.

Agar Penelitian ini hanya berfokus pada penelitian tentang Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai tetap di PG. Lestari Kertosono maka penulis membatasi penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di PG. Lestari Kertosono Nganjuk.

1.5 Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis.

Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di manajemen sumber daya manusia khususnya, bagi peneliti berikutnya yang mampu mengembangkan dan menyempurnakan kelemahan peneliti.

2. Manfaat Praktis.

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran untuk memperbaiki, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan di perusahaan.