

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam persaingan global perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting melalui sumber daya manusia yang optimal menyebabkan perusahaan dapat menjalankan aktivitas sesuai fungsinya. Seiring dengan berjalanya suatu organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan dengan sumber daya manusia tersebut. Salah satu permasalahan yang serius yang terjadi di dalam sumber daya manusia adalah perilaku turnover, keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Dalam hal ini maka turnover harus mendapatkan perhatian, khususnya dari mandor atau pimpinan. Turnover karyawan adalah pengunduran diri secara suka rela tanpa ada unsur paksaan (voluntary) maupun secara tidak suka rela (involuntary) dari suatu organisasi atau tempat dia bekerja saat ini (Robbins dan Judge, 2007:38).

Adanya turnover diawali dengan intensi turnover bagi karyawan yang tidak betah bekerja didalam organisasi. Intensi turnover karyawan adalah kecedurangan niat karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mahdi.et.al. 2012). PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang air mineral yang tumbuh menjadi perusahaan besar. Perusahaan ini mengelola air minum menjadi air minum kemasan. Salah satu bagian terpenting dalam perusahaan air mineral yang terletak pada bagian produksi. Bagaimana produk tersebut dihasilkan dari alat teknologi

yang tepat dan didukung dengan manajemen produksi yang baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memperkerjakan karyawan dengan 3 kelompok yaitu :

Shift pagi 07.00-15.00 WIB shift siang 15.00-23.00 WIB shift malam 23.00-07.00 WIB. PT Maan Ghodaqo Shiddiq lestari mampu menyerap lebih dari 150 tenaga kerja. Bagian produksi mengerjakan pencucian galon, pengisian dan pengemasan yang hasilnya dijual ke distributor.

**Tabel 1.1**  
**Data karyawan yang keluar bagian produksi 2018**

No	Periode Turnover	Tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Prosentase	Jumlah Karyawan
1	3 Tahun	2015	13	0	21%	60
2		2016	15	13	25%	60
3		2017	17	15	28%	60

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 3 tahun terakhir tercatat karyawan PT. Maan Ghodaqo shiddiq Lestari yang paling banyak terjadi tingkat turnover intention pada tahun 2017. Keinginan untuk meninggalkan pada perusahaan cenderung tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari pada bagian produksi menunjukkan bahwa alasan karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Adapun keinginan karyawan untuk keluar tinggi diduga karena karyawan merasa kepuasan kerjanya menurun dan komitmen terhadap organisasi masih rendah. Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Sebagaimana uraian penel iti diatas di

perlu manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu yang menjadi perhatian bagi perusahaan adalah kepuasan dan komitmen karyawan. Dengan fenomena di atas sesuai dengan hasil dukungan penelitian terdahulu (Bramanta dan Dwi, 2014) dengan hasil secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreiner dan Kinicki, 2009). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari kurang puasnya karyawan dengan gaji yang diterima. Gaji yang diterima dirasa tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu karyawan PT Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Selain kepuasan, *Turnover Intention* juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Dengan fenomena di atas menunjukkan sesuai dengan hasil penelitian (Bramantara, Dwi) 2014 dengan hasil secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Disini untuk meningkatkan komitmen karyawan maka perlu langkah positif untuk mempersiapkan sedini mungkin. Di dalam perusahaan PT Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari komitmen organisasinya cenderung rendah, dikarenakan karyawan harus bersedia bekerja keras agar perusahaan dapat memenuhi target yang telah ditentukan untuk membangun perusahaan agar lebih maju dari sebelumnya, dan supaya para

karyawan dapat menerima komitmen yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya fenomena diatas menyebabkan tingkat Turnover setiap bulan mengalami tingkat kenaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengangkat judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention di PT Maan Ghodaqoh Shiddiq Lestari Jombang**”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah maka dapat ditarik rumusan yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat Turnover Intention di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini mengenai Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi .

## **1.5 Manfaat penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memperhatikan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan.