

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas sangat diperlukan bagi perusahaan karena akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang seperti itu bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawannya selama mungkin, terlebih bila karyawan tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik tetapi dapat rusak secara tidak langsung oleh perilaku karyawan. Bentuk perilaku karyawan tersebut salah satunya intensi keluar (Turnover Intention) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. intensi keluar (Turnover Intention) dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover Intention dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention) merupakan kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan pada periode tertentu. turnover intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

dan mencoba untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya (saeka & suasana 2014), akan tetapi hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan tempat ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja ditempat lain atau juga ia ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi ditempatnya bekerja saat itu (sidharta & Magerta, 2011).

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, memperkerjakan 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.

Berdasarkan lembaga *survey Mercer Talent Consulting & Information Solution* menunjukkan bahwa tingkat *turnover* talent dari seluruh industri masih tinggi yakni sebesar 8,4% dan ini adalah masalah besar dalam sumber daya manusia (Prahadi, 2015). Selain itu *turnover intention* yang tinggi juga akan memberikan dampak buruk yang dapat

dirasakan oleh perusahaan itu sendiri yaitu meningkatnya biaya perekrutan yang harus ditanggung oleh perusahaan dan tidak hanya membawa konsekuensi negatif terhadap biaya, tingkat *turnover* yang tinggi karyawan juga akan menyebabkan tingginya *turnover intention* (niat mengundurkan diri) di sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins, S.P & Judge, T. A., 2015) Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang tinggi maka penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di perusahaannya. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seseorang karyawan, antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya (Sutanto, E. M., & Gunawan , C, 2013).

Kepuasan kerja pada dasarnya tanggapan efektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Hamali:2016). Kepuasan kerja merupakan sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial ditempat kerja (Sutanto & Gunawan,2013). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam perusahaan, sedangkan

karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa peneliti yang memperhatikan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention diantaranya adalah Ardianto & Bukhori(2020). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja bernilai positif terhadap turnover intention. Karyawan yang puas dengan balas jasa, penempatan di tempat kerja, merasakan kemudahan dalam pekerjaan dan senang dengan pimpinannya justru memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru. Penemuan penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Sentana & Surya (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention.

Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover intention. Ada tidaknya atau tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan bukan yang menyebabkan ada tidaknya keinginan karyawan meninggalkan atau pindah tempat kerja. Selain itu Sentana & Surya (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada setiap karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention.

Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan komitmen dalam organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan dampak tes.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa Sebagian karyawan memiliki pikiran untuk memilih keluar dari pekerjaannya saat ini. Hal ini disebabkan dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Selain itu beberapa karyawan akan mulai berpikir keluar dari tempatnya ia bekerja saat ini atau memiliki niat untuk keluar dari perusahaan jika telah mempunyai pekerjaan pengganti yang lebih baik.

Keinginan untuk keluar diduga disebabkan karena ketidakpuasan kerja, hal ini terlihat dari kurangnya kesempatan untuk memanfaatkan

kemampuan yang dimiliki dan kesempatan untuk maju, rendahnya gaji yang diterima, perusahaan kurang memberikan penghargaan, baik berupa penghargaan maupun pujian atas prestasi yang dicapai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sayap Emas Gemilang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT. Sayap Emas Gemilang?
2. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh Terhadap tingkat *Turnover Intention* PT. Sayap Emas Gemilang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* pada Tingkat *Turnover Intention* di PT. Sayap Emas Gemilang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* pada tingkat *Turnover Intention* di PT. Sayap Emas Gemilang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai kajian ilmiah oleh peneliti dimasa yang akan datang, terutama bagi program studi manajemen sumber daya manusia dengan topik pengaruh *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada PT. Sayap Emas Gemilang sebagai pengetahuan dan pedoman bagi Pimpinan PT. Sayap Emas Gemilang dalam melihat dan mengatasi permasalahan tingkat *turnover* yang cukup tinggi.