**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sekalipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran sumber daya manusia tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada perusahaan mutlak sangat memerlukan sumber daya manusia. Agar semua tujuan perusahaan terpenuhi tentunya perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada setiap karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak semua orang mampu bekerja dalam sebuah perusahaan, karena mereka memerlukan kemampuan individu untuk dapat berkomunikasi secara terbuka, bekerja sama dengan orang lain dan mampu menyelesaikan konflik serta menekan tujuan pribadi demi tujuan perusahaan. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi jika perusahaan dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Seorang karyawan yang bisa memperoleh kepuasan kerja tentu akan menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan membuat karyawan tersebut enggan untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Aset perusahaan yang paling berharga salah satunya adalah karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan melakukan perekrutan, penyeleksian sampai dengan mempertahankan sumber daya manusia tersebut. Fenomena yang sering terjadi adalah setelah perusahaan melakukan serangkaian perekrutan karyawan yang berkualitas akan menjadi sia-sia ketika karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan *(turnover intention)* yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan. Menurut Nelwan (2008) *turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Jadi, *turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi atau adanya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Dengan tingginya *turnover intention* akan menimbulkan kerugian pada perusahaan, kehilangan karyawan yang berkualitas dan berpotensi adalah salah satu contohnya. Hal ini dikarenakan keinginan untuk keluar dari karyawan yang berada diperusahaan yang tergolong besar.

Pada CV Putra Putri *turnover* merupakan masalah yang sering terjadi sehingga peneliti menjadikan masalah ini sebagai objek penelitian. CV Putra Putri atau yang lebih dikenal dengan PAPOE merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Alat Permainan Edukasi (APE) untuk anak-anak. Perusahaan ini berlokasi di Perumahan Candi Indah Blog G Nomor 4, Desa Candi Mulyo, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar tergolong tinggi. Berikut daftar jumlah karyawan yang keluar di CV Putra Putri selama kurun waktu tahun 2014 sampai tahun 2017.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar CV Putra Putri**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Karyawan Masuk** | **Jumlah Karyawan Keluar** | **Persentase (%)** |
| 2014 | 100 | 5 | 15 | 15 % |
| 2015 | 90 | 20 | 12 | 13,3% |
| 2016 | 98 | 0 | 15 | 15,3% |
| 2017 | 83 | 0 | 13 | 15,6% |

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar CV Putra Putri selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi. Dari hasil wawancara dengan Kepala HRD beberapa alasan yang mendasari karyawan untuk keluar *(turnover intention)* yaitu dengan membuka usaha, istirahat di rumah, *miss*-komunikasi antara bawahan dan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan.

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 produktifitas. Dengan tingginya *turnover* menjadikan perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja sehingga perusahaan memerlukan upaya untuk mengatasi *turnover intention* yang terjadi.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention)* pada karyawan dapat dipengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan ditempat kerja, menurut Abdillah (2012). Seperti kasus yang terjadi di CV Putra Putri yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu terbatasnya promosi jabatan, gaji yang tidak sesuai dengan standar upah minimum regional. Hal tersebut menjadi penyebab terjadinya *turnover intention.* Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja erat hubungannya dengan *turnover intention* dengan beberapa variabel yang mempengaruhinya, variabel tersebut antara lain upah atau gaji karyawan, promosi jabatan, dan lingkungan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adieb (2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk menekan tingginya jumlah *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan saja, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat menekan tingginya jumlah *turnover intention*. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda satu dengan yang lain. Seperti hasil penelitian Adieb (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat-pendapat ahli. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Wibowo (2016) komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Jika komitmen organisasi karyawan tinggi maka karyawan tersebut cenderung mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga angka *turnover intention*  cenderung rendah, dan hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan untuk bisa menumbuhkan rasa komitmen pada diri setiap karyawan, salah satu caranya adalah dengan membentuk ikatan emosional pada karyawan, memberikan keuntungan kepada karyawan berupa pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya, serta timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan dalam arti karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Seperti yang dikemukakan oleh Meyer Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008) bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment,* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment,* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment,* timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Putra Putri Jombang**”.

**1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan?
   1. **BATASAN PENELITIAN**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan rencana penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan CV. Putra Putri dengan masa kerja minimal 1 tahun.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Putra Putri yang berjumlah 70 karyawan.
   1. **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.
   1. **MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*  karyawan.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*  karyawan, sehingga diharapkan dapat meminimalisir angka *turnover intention* karyawan pada CV Putra Putri Jombang.