

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. Ini dimaksudkan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan seperti PT. Kharisma Rotan Mandiri (Wateknya 2016), Novotel Semarang (Witasari 2009) yang sudah melakukan fungsi MSDM hingga berhasil menjaring karyawan yang berkualitas menjadi sia-sia karena berbagai perilaku dari karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. (Engel, *et al* 2006).

Turnover menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota

organisasi.

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.

Turnover intention yang tinggi merupakan suatu masalah bagi perusahaan karena ketika karyawan keluar dari perusahaannya, perusahaan akan mengalami kerugian, salah satunya kehilangan karyawan yang berpotensi dalam bekerja. Hal ini tidak lain disebabkan karena keinginan untuk keluar dari karyawan yang berada di perusahaan yang tergolong besar

Permasalahan terkait dengan *turnover*, ditemukan juga di perusahaan PT. Mentari Internasional yang menjadi objek penelitian ini. PT. Mentari Internasional adalah perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2002 dengan berstatus Penanaman Modal Asing (PMA). Dalam kegiatannya difokuskan untuk produksi mainan anak dengan bahan baku dari kayu (*Wooden Toys*) dimana semua hasil produksinya di ekspor ke luar Indonesia, dan dalam melakukan produksinya berdasarkan pesanan atau order. Sedangkan bahan penunjang lainnya diperoleh baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan yang keluar dan masuk tergolong tinggi. Berikut daftar jumlah karyawan yang keluar dan masuk di PT. Mentari Internasional selama kurun waktu tahun 2012-2016.

Gambar 1.1
Data Jumlah Karyawan Keluar
PT. MentariInternasional

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2012	1960	50	69	18.5 %
2013	2002	52	67	15.6 %
2014	1745	52	53	8.3 %
2015	1550	19	20	8.2 %
2016	1549	2	16	14.2 %

Sumber: Data HRD PT. Mentari Internasional (2017)

Berdasarkan data jumlah karyawan keluar PT. Mentari Internasional selama lima tahun terakhir nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Tingkat *turnover* dari tahun 2012 - 2016 rata-rata melebihi 10%. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen.

Beberapa kasus yang terjadi yaitu masih ada karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*Turnover Intention*) yaitu dengan alasan membuka usaha, istirahat dirumah, dan sebagainya. Hal tersebut merupakan indikasi seorang karyawan yang memiliki alternative untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search for alternative*). Dari hasil wawancara terhadap Kepala HRD didapat juga informasi tentang beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya miss-komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan perbaikan dan pengadaan. Kepala HRD juga menyampaikan alasan-alasan

karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan PT. Mentari Internasional yang mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intension*).

Ridlo (2012:21) menyatakan, 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%.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa efek negatif dari adanya *turnover* karyawan adalah meningkatnya biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, sosialisasi pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenagakerja. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengatasi adanya *turnover intention* yang merupakan indikasi kuat terjadinya *turnover* karyawan.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Seperti beberapa kasus yang terjadi di PT Mentari Internasional yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, salah satunya rasa ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dengan rekan kerjanya, selain itu masih ada beberapa indikasi lagi seperti promosi jabatan yang terbatas. Hal ini dapat menjadi penyebab kuat terjadinya *Turnover Intention*. Menurut penelitian Robbins (2013) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi.

Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara atasan dengan bawahan, dan kesempatan untuk maju (Mathis, 2001).

Selain faktor kepuasan kerja ada faktor lain yang juga menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (*Turnover Intentions*) yaitu menurunnya tingkat komitmen Organisasi dari karyawan. Dalam penelitian Meyer and smith (1993) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah.

Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.

Komitmen organisasi juga menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Beberapa masalah yang terjadi di PT. Mentari Internasional dalam hal komitmen organisasi salah satunya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya (*Job Involvement*), yaitu karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, tidak peduli akan kemajuan perusahaan serta melakukan pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

dalam Wei Amy (2009) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*).

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel *turnover intention*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Mentari Internasional dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”**.

1.2. Batasan Masalah

Mengingat *turnover intension* yang semakin meningkat dalam penelitian ini, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi dengan masa kerja ± 5 tahun, karena penelitian ini untuk mengetahui *Turnover intention* yang mengalami kenaikan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mentari Internasional?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mentari Internasional?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mentari Internasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mentari Internasional.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk karyawan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.