

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik agar berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari bagaimana organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, hal tersebut yang membuat organisasi sadar akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Sudah seharusnya perusahaan melakukan perubahan besar dalam hal perekrutan, penyeleksian sampai dalam mempertahankan karyawan.

Namun belakangan ini terdapat fenomena yang sering terjadi di perusahaan dimana kinerja perusahaan sudah baik dapat menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung yang disebabkan oleh perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* merupakan bentuk penyimpangan perilaku karyawan yang menyebabkan ketidakstabilan perusahaan jika tingkat *turnover* tinggi.

Di kondisi serba digital ini manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan terus meningkat yang menyebabkan karyawan terdorong untuk melakukan *turnover*. *Turnover intention* merupakan permasalahan yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. *Turnover intention* adalah karyawan berencana meninggalkan perusahaan atau untuk memecat karyawan.

*Turnover intention* dapat berupa sukarela atau tanpa sadar (Saeed, Waseem, & Rizwan., 2014).

*Turnover intention* adalah fenomena kompleks yang bergantung pada berbagai faktor. Banyak penelitian tentang *turnover intention* menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, masa jabatan pendidikan, kompensasi merupakan prediktor dari intensi *turnover* di organisasi. Organisasi harus mengambil langkah strategis untuk memiliki keunggulan kompetitif atas organisasi lain, dengan mengambil langkah-langkah yang menguntungkan bagi karyawan yang dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka (Kaur, Mohindru, & Pankaj, 2013).

*Turnover intention* harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan. Penyebab *turnover intention* dapat berupa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem gaji dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, maupun organisasi (Ozdevecioglu, Kurt, & Tugba, 2015). Permasalahan kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan intensi *turnover* yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah mengarah pada intensi *turnover* tinggi (Saeed, Waseem, & Rizwan., 2014).

Tingkat kepuasan kerja yang rendah secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Banyak penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menjadi topik penting organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat berkontribusi dengan intensi *turnover*. Dengan kata lain karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan berkeinginan untuk pindah, atau keluar dari organisasi pada waktu yang telah direncanakan (Tarigan & Ariani, 2015).

Organisasi dapat mengatasi tantangan yang dihadapi menggunakan sumber daya manusia secara strategis. Praktik yang berbeda sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, praktik semacam itu bertujuan menciptakan dan mempertahankan kinerja yang diinginkan oleh organisasi. Sebagaimana pengaruh dalam menentukan sikap serta perilaku karyawan dengan mengembangkan tenaga kerja berkomitmen serta mempertahankan karyawan (Bisharat & Obeidat, 2017).

Ketika organisasi memutuskan untuk mengakhiri pekerja, berhemat dan merestrukturisasi karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif termasuk ketidakpercayaan karyawan, ketidakpuasan serta menimbulkan perilaku kerja yang kontraproduktif. Penting dalam suatu perusahaan membangun kembali hubungan saling percaya dalam organisasi, karena dengan membangun komitmen organisasi dapat mengurangi intensi *turnover*. Dengan pertimbangan apakah organisasi ingin beroperasi pada tingkat yang berkelanjutan dan bersaing dipasar. Dalam sebuah penelitian terdapat bahwa salah satu cara

organisasi dapat mengurangi intensi *turnover* dan komitmen afektif karyawan merupakan faktor penting yang harus dimiliki organisasi (Tirelli & Goh, 2015).

Semakin baik kondisi kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Jika karyawan tinggal dalam satu organisasi cukup lama untuk mendapatkan pengalaman yang bermanfaat bagi mereka dalam upaya untuk memperoleh promosi atau pekerjaan, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan dan memiliki komitmen yang lebih kuat pada organisasi. Dengan demikian bagaimana organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi serta menurunkan intensi *turnover* merupakan suatu hal penting untuk pengembangan organisasi (Wang & Tsai, 2016).

Berdasarkan uraian beberapa faktor diatas, penulis ingin mengetahui pengaruh keduanya terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Sehingga penulis menentukan judul penelitian ini: “PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KUSUMAHADI SANTOSA DI KARANGANYAR”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Kusumahadi Santosa?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Kusumahadi Santosa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap *turnover intention* di PT. Kusumahadi Santosa.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Kusumahadi Santosa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini:

#### 1. Manfaat Teoritis

Jika dalam penelitian ini *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Kusumahadi Santosa, hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover*. Penelitian ini dapat memberikan dan menambah ilmu pengetahuan bagi manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan *turnover intention* berdasarkan *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi yang baik mengenai pengaruh *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Kusumahadi Santosa, sehingga dapat

menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat lebih baik.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman isi dari penelitian ini penulis memberikan gambaran secara garis besar pada masing-masing bab secara keseluruhan. Penelitian ini terbagi dalam bab yang terdiri dari:

##### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II                  TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang berhubungan dengan penelitian meliputi pengertian *turnover intention*, *job satisfaction* (kepuasan kerja), komitmen organisasi serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan. Penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

##### **BAB III                METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan dari populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, pengukuran variabel serta metode analisis data.

##### **BAB IV                ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas gambaran umum dari perusahaan PT. Kusumahadi Santosa serta data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner, hasil analisis dan pembahasan.

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang dilakukan disertai keterbatasan penelitian dan saran-saran. Bagian kesimpulan merupakan penjelasan inti dari penelitian dan bagian saran merupakan ajuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN