

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kondisi perkembangan dunia ekonomi atau bisnis di era gobalisasi saat ini semakin nyata adanya dan terus berkembang pesat, di Indonesia terlihat dari adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). Dalam menghadapi hal ini, perusahaan diuntut untuk mampu mempertahankan perusahaanya dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Nasution, 2017).

Salah satu cara yang bisa perusahaan lakukan untuk hal ini, berupa pengelolaan akan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efisien dan efektif mungkin. Selain itu perusahaan semakin menyadari bahwa, mereka juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, kreatif dan cekatan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama selain modal yang diperlukan oleh perusahaan (Lamsah, 2018).

Karena sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan dan pencapaian yang diinginkan perusahaan. Maka dibutuhkan lah pengelola sumber daya manusia yang baik, yang mana diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dorongan yang positif dalam perkembangan, kemajuan dan keberlangsungan perusahaan kedepannya (Lamsah, 2018).

Namun akan menjadi hal sebaliknya, jika perusahaan tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusianya. Seperti berkurangnya semangat karyawan dalam melakukan aktivitasnya, sehingga berujung dengan karyawan yang sering bolos dan terlambat masuk kantor, tugas banyak yang menjadi terbengkalai, serta timbulnya niat untuk berhenti dari perusahaan. Seiring dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusianya, mengakibatkan munculnya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan (Lamsah, 2018).

*Turnover intention* menurut Issa dkk (2013) adalah perilaku karyawan atas niat untuk sukarela meninggalkan perusahaan, yang mana ini dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan status seorang karyawan, serta kebijakan dari perusahaan itu sendiri. Selanjutnya *turnover intention* yaitu suatu keinginan yang didorong dengan alasan tertentu, untuk keluar dan berpindah tempat kerja yang dilakukan secara sadar oleh karyawan (Fadzillah dan Martono, 2016).

Adanya peningkatan atas keinginan perpindahan atau *turnover intention* diduga, karena tidak terpenuhinya harapan dan keinginan karyawan atas keberlangsungannya di tempat kerja. Seperti kepastian dan keamanan atas upah, jenjang karir kedepannya dan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan (Fadzillah dan Martono, 2016).

*Turnover intention* yang terus mengalami peningkatan dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan dan menjadi permasalahan

baru serta serius bagi banyak perusahaan. Dikarenakan hal ini memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan seperti: menurunnya produktifitas para karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, ketidakstabilan akan kondisi diri karyawan, membutuhkan waktu dan biaya dalam proses perekrutan karyawan baru yang mempunyai kemampuan sesuai standar perusahaan (Nezenin dan Palupiningdyah, 2014).

Sesungguhnya *turnover intention* disebabkan atas dasar ketidakmampuan karyawan itu sendiri dalam memaksimalkan pekerjaannya, hal ini menjadi keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya *turnover intention* disebabkan kebijakan yang ada diperusahaan tidak baik dan karyawan melakukan pengunduran dirinya, maka ini menjadi masalah karena menghalangi keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri (Khaidir dan Titik, 2016).

Adapun faktor internal yang dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* berupa: kondisi lingkungan kerja yang tak baik, jam kerja yang berlaku panjang, upah yang minim, pelatihan yang diterima karyawan buruk dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mendorong karyawan melakukan *turnover intention* yaitu upah yang lebih tinggi, jenjang karir dan promosi yang pasti, jam kerja yang teratur dan pelatihan karyawan yang berkualitas (Kuria dkk, 2012).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Kepuasan

kerja menurut Edison dkk (2017) berupa sebuah perasaan yang ada di dalam diri karyawan terkait hal yang menyenangkan maupun hal yang tidak menyenangkan atas dasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Yang memberi kontribusi pada kepuasan kerja adalah upah yang didapatkan, promosi, keamanan kerja, atasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan jika kepuasan kerja karyawan yaitu kesesuaian atas apa yang diharapkan karyawan dengan tanggung jawab yang telah diselesaikannya. Namun jika hasil yang diberikan tidak sesuai dan terlalu jauh dengan yang diharapkan, memicu adanya niatan dari karyawan tersebut untuk berpindah tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *turnover intention*, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Alshitri, 2013).

Menurut Hafni dan Lyana (2016) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang dimiliki karyawan, yang mana sikap ini dapat memberikan cerminan atas rasa loyalitas dan perhatian yang diberikan para karyawan untuk kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tersebut. Selanjutnya komitmen organisasi suatu perasaan dan sikap karyawan kepada perusahaannya, dalam bentuk yang nyata berupa keputusan menerima tujuan perusahaan, memberikan dorongan demi kemajuan perusahaan dan memilih untuk tetap setia bertahan di perusahaan tersebut (Sianipar dan Haryanti, 2014).

Adapun indikator dari komitmen organisasi berupa: adanya hubungan psikologis antara perusahaan dan karyawan yang terlihat dari seberapa besar

penilaian perusahaan menempel pada nilai diri karyawan. Adanya pengorbanan yang telah diberikan karyawan untuk keberlangsungan perusahaan.

Dan adanya kepatuhan yang dilakukan karyawan atas peraturan yang ada di perusahaan. Selain itu yang dapat menjadi pengaruh pada komitmen organisasi yaitu personal dari seorang individu itu sendiri, tingkatan atas pendidikan dan posisi yang telah diraih karyawan tersebut (Camilleri dalam Nanda, 2018). Apabila karyawan sangat mempercayai atas komitmen perusahaan tersebut dan menerima dukungan dari tempat ia bekerja, maka karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut, serta hal sebaliknya pun akan berlaku.

Lingkungan kerja yaitu suasana ketika karyawan sedang melakukan kegiatan atas pekerjaan di setiap harinya. Lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab keberhasilan dan kegagalan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja dapat memberikan berbagai kendala yang ada, berakibat pada psikologis pekerjanya (Danang, 2012).

Lingkungan kerja di suatu perusahaan begitu penting untuk diperhatikan bagian manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang bagus yaitu yang dapat memberikan rasa bersih, nyaman, tidak bising, aman, dan terbebas dari segala macam gangguan yang dapat menjadi penghambat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin (Edy, 2015).

Karena lingkungan memiliki pengaruh secara langsung kepada para keryawannya yang melakukan aktivitas pada proses produksi. Selain itu

lingkungan kerja yang seperti ini akan memberikan dampak yang baik untuk keberlangsungan karyawan dan perusahaan, dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya akan memberi dampak yang buruk bagi karyawan dan perusahaan apabila lingkungan kerja tidak kondusif (Sadili, 2012). Yang pada akhirnya permasalahan lingkungan kerja seperti ini, menimbulkan niat dalam diri para karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang lebih terjamin.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Budiono, Noermijati, dan Arief Alamsyah (2014), mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention perawat melalui komitmen organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* perawat melalui komitmen organisasional.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Yuda dan Ardana (2017), dimana ia meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel Holiday Inn Express. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini, menyarankan pada penelitian kedepannya untuk menggunakan variabel lainnya yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention*. Kemudian hendaknya peneliti dapat memperluas objek penelitian yang digunakan kedepannya.

Oleh karena itu, peneliti tetap menggunakan variabel kepuasan kerja, dan juga menambahkan dua variabel baru yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Sesuai dengan data observasi awal yang dilakukan peneliti pada CV. Tiga Selaras Bersama terkait *turnover*, yang terjadi di CV dari November 2019 hingga November 2020.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover Intention***

BULAN	JUMLAH KARYAWAN AWAL BULAN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	JUMLAH KARYAWAN AKHIR BULAN
NOVEMBER 2019	99	4	1	102
DESEMBER 2019	102	0	3	99
JANUARI 2020	99	5	1	103
FEBRUARI 2020	103	25	3	125
MARET 2020	125	4	2	127
APRIL 2020	127	22	3	145
MEI 2020	145	0	7	138
JUNI 2020	138	0	10	128
JULI 2020	128	0	2	126
AGUSTUS 2020	126	0	1	125
SEPTEMBER 2020	125	0	11	114
OKTOBER 2020	114	15	10	119
NOVEMBER 2020	119	15	27	107

Sumber : CV. Tiga Selaras Bersama, 2020

Dapat diketahui dari data diatas, bahwa tingkat *turnover* di CV Tiga Selaras Bersama setiap bulannya mengalami perubahan yang berfluktuasi. Dimana terlihat pada bulan-bulan tertentu, karyawan yang memutuskan keluar ada dan dalam jumlah yang banyak, namun tidak adanya perekrutan untuk karyawan baru. Di beberapa bulan lainnya, karyawan yang masuk dapat dikatakan banyak dan disisi lain karyawan yang keluar masih dalam jumlah sedikit. Maka dengan adanya hal ini, peneliti melakukan penelitian untuk melihat dan menemukan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *turnover intention* di CV Tiga Selaras Bersama ini.

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi *turnover intention* telah banyak dibahas oleh penelitian sebelumnya. Namun hasil penelitian terdahulu belum bisa menemukan faktor yang secara tepat dapat mempengaruhi *turnover intention*, karena masih memiliki hasil yang belum konsisten. Maka penelitian ini dimaksudkan, untuk memperoleh hasil yang lebih lanjut, jelas dan pasti tentang *turnover intention*.

Berdasarkan dari fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka penulis memilih judul penelitan **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI CV TIGA SELARAS BERSAMA SOLO”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibangun sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan di atas bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*

## 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu secara teoritis terkait hasil penelitian kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Selain itu penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman bagipara pihak manajemen CV Tiga Selaras Bersama Solo dalam menyusun strategi terkait kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja untuk megurangiadanya *turnover intention* dalam perusahaan, serta memberikan masukan berupa ide dan pemikiran dari sudut pandang akademis.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Peneliti membrikan batasan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian dan menghindari permasalahan yang meluas. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Responden pada penelitian ini dibatasi pada:

1. Karyawan CV Tiga Selaras Bersama Solo

2. Karyawan dengan batasan umur minimal 17 tahun, karena responden berumur 17 tahun dianggap sudah mampu menjawab kuisioner penelitian secara objektif.