

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan suatu unsur penting yang harus dijaga dan dipertahankan oleh organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengelolaan yang tepat atas hal tersebut agar memberikan hasil yang efektif. Namun masalah yang seringkali timbul yaitu adanya ketidakpuasan kerja yang berujung pada sikap dan perilaku karyawan yang sulit untuk dikendalikan ataupun dikontrol. Jika hal tersebut terjadi maka akan timbul suatu niat untuk meninggalkan organisasi yang biasa disebut dengan *turnover intention*.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Salah satu cara untuk mengetahui penyebab *turnover*

adalah menilai sejauh mana kepuasan kerja, pengembangan karir dan tingkat komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Menurut Manurung dan Ratnawati (2012), bahwa *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi.

Keith Davis (Mangkunegara, 2009), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention* yaitu kepuasan kerja. Bahwasanya kepuasan yang dirasakan lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasakan kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi.

Terdapat 5 dimensi *Job satisfaction* yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, dan rekan kerja (Strauss dan Saylor dalam Jumari dkk, 2013). *Job satisfaction* adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja, kompensasi yang diterima serta hubungan dengan sesama karyawan dan atasan. Kepuasan kerja cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2009).

Self efficacy adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu (Banduran dalam Betz, 2004). *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki

keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalani suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatnya kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat..

Selain itu, organisasi juga harus mampu melihat adanya *extra role* atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang merupakan interaksi social antar karyawan. Secara konseptual, OCB ini akan mampu memberikan kontribusi atas peningkatan fungsi dan efektifitas unit kerja atau organisasi tersebut (Jiao, 2010). Selain itu, OCB akan mampu memberikan kenyamanan bagi para karyawan seperti halnya berada didalam lingkungan keluarga sendiri dan mampu untuk mengurangi konflik antar karyawan. Organisasi yang sukses dan unggul membutuhkan para karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Dengan kata lain organisasi berharap para karyawan mampu memberikan kinerja yang melebihi harapan (Robbins dan Judge, 2008).

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui lebih jauh dan tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh *Job Satisfaction, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Epon Batam “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan di dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Epson Batam.
2. Ada pengaruh negatif *self efficacy* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Epson Batam.
3. Ada pengaruh positif *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Epson Batam.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan terhadap PT. Epson Batam adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada PT. Epson Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *turnover intention* pada PT. Epson Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* pada PT. Epson Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis serta memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan dapat membantu serta memberikan kontribusi dalam penelitian ini khususnya dibidang manajemen dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan, bahan evaluasi, dan pengembangan atas pelaksanaan *job satisfaction*, *self efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention*, yang ada di dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama penelitian dan dapat menambah pengalaman dalam bidang manajemen.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *turnover intention*.