

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan yang melakukan kegiatan komersial menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan produk atau memberikan layanan yang dirancang untuk memperoleh keuntungan yang optimal, memuaskan konsumen dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Agar tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan berjalan, setiap bagian dari bisnis harus dilakukan oleh karyawan yang terampil.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki makna berarti, perihal ini disebabkan terdapatnya kedudukan aktif serta dominan dari manusia dalam tiap aktivitas organisasi, yang mana manusia memiliki kedudukan selaku penentu, peran apalagi perencana dalam mencapai tujuan perusahaan serta sekalian memastikan maju mundurnya suatu perusahaan (Jufrizen, 2016). Hingga dari itu manusia jadi pemeran utama yang hendak menggerakkan bermacam sumber energi, serta buat mengelola bermacam sumber energi tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah yang bermutu (Sinambela, 2016).

Dengan terdapatnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu, memiliki kedudukan yang sangat berarti dalam menanggapi bermacam tantangan buat suksesnya tujuan akhir sesuatu organisasi, sebab dengan terdapatnya pengembangan Sumber Energi Manusia hendak turut pengaruhi aspek- aspek ataupun bidang-bidang yang lain, dimana seberapa besar sumber energi yang dipunyai organisasi namun bila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang bermutu, pasti saja tidak hendak mencapai hasil yang maksimal (Prasetyo et al, 2014).

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Firdaus (2007), “Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang dapat dipekerjakan, termasuk mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang sekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga”. Bahwa tenaga kerja sebagai salah satu unsur dalam satu perusahaan seperti halnya mesin, uang, material dan metode berperan sebagai penggerak roda perusahaan sehingga mereka memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Turnover Intention memiliki peran penting dalam perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan dengan sebab tertentu. *Turnover Intention* yang meningkat akan menyebabkan hambatan bagi perusahaan. *Turnover Intention* merupakan bentuk perilaku negatif karyawan terhadap pekerjaan dan dapat meninggalkan perusahaan jika mereka merasa tidak bahagia dan lelah di tempat kerja bekerja (Khan 2014). *Turnover Intention* dapat berdampak negatif pada perusahaan karena ketidakpastian dan kerawanan tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pelatihan dan perekrutan.

Meningkatnya *Turnover Intention* akan berpengaruh bagi perusahaan, dampak yang ditanggung oleh perusahaan adalah kesulitan mencari karyawan dengan mutu dan keahlian sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan serta memerlukan proses dan pengeluaran dalam menerima karyawan baru (Waspodo 2013). Karyawan yang masih berada dalam perusahaan akan tergerak dengan karyawan yang melakukan *turnover* untuk berupaya mencari pekerjaan baru (Nasution 2009).

Peningkatan *turnover* disebabkan oleh beberapa variabel antara lain: komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan

sikap kerja yang penting, karena orang yang berkomitmen diharapkan bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk terus bekerja di perusahaan (Kreitner et al, 2014). Ketika komitmen organisasi rendah, ketertarikan karyawan terhadap perusahaan juga menurun serta menyebabkan pemikiran untuk tidak mempertahankan posisinya di dalam perusahaan.

Menurut Syahronica (2015) stres kerja dapat berdampak positif terhadap *Turnover Intention*, semakin meningkatnya stres kerja maka tingkat *Turnover Intention* makin meningkat pula. Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya, atasan dan lingkungan kerja. Stress kerja terjadi apabila karyawan mendapat beban kerja secara berlebihan serta tekanan yang dilakukan lingkungan sekitar dan tidak sanggup mengatasi semuanya dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan respon emosional seseorang yang kebutuhannya terpenuhi dari pekerjaannya, sehingga apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan karena merasa nyaman dengan pekerjaannya (Dizgah, 2012). Kepuasan kerja merupakan pencerminan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja dapat dinyatakan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel bebas juga dapat menjadi variabel terikat (berpengaruh).

Penelitian ini dilakukan pada PT. KDM, Pondok Gede, Bekasi. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, PT. KDM mengalami peningkatan terhadap *Turnover Intention*, maka dari itu peneliti mengamati penyebab dari peningkatan yang terjadi pada PT. KDM dengan menggunakan variabel x, yaitu: Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

Peningkatan *Turnover Intention* karyawan dapat dilihat pada perputaran karyawan tetap di PT. KDM. Berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi SDM PT. KDM, peneliti memahami apa yang menyebabkan peningkatan *Turnover Intention* pada perusahaan pada tahun 2020-2022. Nilai persentase *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. 1

Data Perputaran Karyawan PT. KDM pada Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (1)	Jumlah Karyawan Masuk (2)	Persentase Karyawan Masuk (3) $= \frac{(2)}{(1)} \times 100$	Jumlah Karyawan Keluar (4)	Persentase Karyawan Keluar (5) $= \frac{(4)}{(1)} \times 100$
2020	92	8	8,6	10	10,8
2021	90	11	12,2	7	7,7
2022	94	9	9,6	12	12,8

Seperti yang terlihat dari tabel di atas, PT. KDM mengalami peningkatan *Turnover Intention*, terlihat dari nilai persentase *Turnover Intention* dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Tingginya *Turnover Intention* karyawan membuktikan bahwa suatu perusahaan mengalami masalah sehingga harus meningkatkan kualitas variabel x agar *Turnover Intention* berpengaruh negatif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus berupaya keras mencari solusi agar dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana dijelaskan dalam konteks pertanyaan, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Secara khusus, pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. KDM.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak perusahaan, akademisi, maupun bagi peneliti sendiri.

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai dampak yang ditimbulkan *Turnover Intention* sehingga dapat memperkecil pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja yang akan dapat meningkatkan terjadinya *Turnover Intention*.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman akan sebuah hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. KDM.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memperluas pengetahuan dan pembelajaran serta mengimplementasikan hasil studi dengan mengetahui pengaruh antara variabel

x, yaitu: komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel
y, yaitu: *Turnover Intention*.

