

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan zaman yang saat ini semakin pesat sehingga membuat perusahaan harus terus bersaing dan memperkuat kualitas usahanya. Salah satunya dengan cara menggunakan sumber daya yang dipilih oleh perusahaan itu. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang menjadi sumber daya terpenting untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Untuk menentukan suatu keberhasilan di suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang efektif serta menciptakan kondisi yang nyaman saat bekerja ini yang menjadi alasan organisasi tersadar bahwa karyawan merupakan aset terbesarnya.

Karyawan merupakan aset berharga karena sebagai penunjang untuk mencapai sebuah tujuan didalam perusahaan. Karyawan yang telah dikelola dengan baik akan memberikan hal positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa kehilangan semangat dalam bekerja sehingga dari sinilah timbul rasa untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia sebaik mungkin.

Pada saat ini yang sering terjadi di organisasi dan bisa menjadi masalah besar yaitu meningkatnya keinginan karyawan yang menjadi keputusan untuk keluar dari perusahaan atau sering disebut dengan *turnover intention*. Menurut

Siregar, 2006 (dalam Rismayanti dkk, 2018) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dan sudah dalam pilihannya sendiri. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari berapa besarnya keinginan berpindah yang dimiliki oleh seorang karyawan di tempat tersebut (Putra, 2015). *Turnover intention* pada karyawan bisa menimbulkan dampak yang buruk apalagi jika sudah mencapai pada keputusan karyawan dalam meninggalkan perusahaan tersebut. Meningkatnya intensi *turnover* pada perusahaan yang telah terjadi bukan lagi masalah yang sepele tetapi sudah menjadi masalah yang serius. Perusahaan banyak mengalami frustrasi saat mengetahui proses rekrutmen yang berhasil menjaring staf karyawan menjadi sia-sia karena telah memilih pekerjaan di tempat lain.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yang pertama adalah faktor kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dapat dicapai. Chia *et al*, 2013 mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting di dalam penelitian mengenai sifat di suatu perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai cara pandang karyawan dalam pekerjaannya baik bersifat positif atau negatif. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang dapat diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (Sutrisno, 2011). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan atas terpenuhinya beberapa keinginan dan

juga kebutuhan mereka melalui kegiatan kerjanya. Saat ini yang sering terjadi adalah perusahaan tidak bisa memenuhi keinginan karyawannya. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan berbagai banyak masalah, yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan serta semakin meningkatnya absensi karyawan, dan tingkat untuk keluar dari pekerjaannya semakin tinggi sehingga semua berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Faktor kedua yang bisa mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Robbins (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada suatu perusahaan tertentu dan memiliki tujuan yang jelas untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota didalam perusahaan itu. Dalam penelitian yang dilakukan Crow *et al*, (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi keadaan dimana psikologis seorang karyawan dilihat dari rasa loyalitas karyawan atas kemampuan fokus terhadap tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan seorang karyawan dalam menerima tujuan didalam perusahaan dan mempunyai keinginan untuk berada didalam perusahaan tersebut.

Semua perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang mempunyai komitmen tinggi dalam menghadapi perkembangan yang pesat ini, karena komitmen organisasi merupakan keadaan dimana psikologis yang mengikat seorang karyawan untuk ada didalam perusahaan (Putra, 2015). Karyawan yang berkomitmen untuk perusahaannya akan memiliki keinginan yang kuat

dan tetap ingin menjadi anggota diperusahaan tersebut, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya yang besar dalam pekerjaan mereka atas nama perusahaannya. Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya akan lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya maka lebih berkomitmen terhadap perusahaan itu sendiri (Mathis dan Jackson, dalam Puspitawati 2014).

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang yang terletak di Jl Raya Tigaraksa Km 21.1 Kecamatan Cikupa, Tangerang, Banten adalah perusahaan bergerak dibidang produksi barang-barang sanitary, toilet, wastafel, shower, dan aksesoris lainnya. Fenomena yang pernah terjadi di PT. Surya Toto Indonesia ini adalah keluarnya beberapa karyawan yang akan membawa dampak negatif dan dapat mengganggu kinerja perusahaan itu sendiri, dan juga karna ada persaingan di perusahaan lain. Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan rasa komitmen organisasi karyawan yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik didalam perusahaan dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman. Semakin tinggi kepuasan kerjanya dan juga komitmen organisasi karyawan itu maka tingkat keinginan berpindah karyawannya semakin rendah. Dari beberapa fakta yang terjadi di perusahaan ini bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi tetapi mereka merasa bahwa ingin keluar dari tempat kerjanya tersebut karena beberapa faktor. Karyawan merasa bahwa jenjang karir di perusahaan ini sudah berkurang, maka

secara otomatis karyawan tersebut akan mencari pekerjaan ditempat lain. Maka disini peneliti ingin mengetahui apakah dengan adanya kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi pada diri seseorang karyawan terhadap perusahaan PT. Surya Toto Indonesia ini akan mampu meminimalisir persaingan tenaga kerja dan *turnover intention* pada karyawan.

Mowday *et al.*, dalam Indrayanti dkk, (2016) mengatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan maka akan memiliki motivasi tinggi untuk tetap berada di tempat tersebut serta berusaha mewujudkan tujuan yang ada di perusahaan itu. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja seorang karyawan karena rendahnya sebuah komitmen terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap karyawan yang cuek terhadap pekerjaannya dan semakin lama berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen kerjanya tinggi maka karyawan itu memiliki rasa senang melakukan pekerjaan yang berada di perusahaan dan berusaha bekerja maksimal agar tujuan didalam perusahaan bisa tercapai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) yang mengambil sampel sebanyak 34 responden karyawan dengan menggunakan metode sensus menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Novita Sidharta dan Meily Margaretha (2011) yang mengirimkan kuisisioner ke 150 responden di perusahaan Garment juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention karyawan. Dalam penelitian Syarifah Nazeni dan Palupiningdyah (2014) dengan sampel penelitian sebanyak 86 responden menyatakan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena jika di perusahaan PT. Surya Toto Indonesia bisa membuat semua karyawan merasa senang atas pekerjaannya itu sendiri kemungkinan besar tingkat *turnover intention* di perusahaan akan menurun

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) yang mengambil sampel sebanyak 34 responden karyawan dengan menggunakan metode sensus menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana (2014) yang mengirimkan kuisisioner sebanyak 166 orang responden menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian I Gst. Ag. Gd Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa (2015) yang populasi sampelnya dipilih menjadi sebanyak 98 orang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memang ada pengaruh yang positif dengan komitmen organisasi. Semakin karyawan puas dengan pekerjaannya maka komitmen terhadap perusahaan itu sendiri akan semakin tinggi. Karyawan yang ada di perusahaan akan merasa loyal dan merasa senang jika perusahaan

di PT Surya Toto Indonesia dapat menciptakan apa yang diinginkan karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) yang mengambil sampel sebanyak 34 responden karyawan dengan menggunakan metode sensus menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Rezky Yulia Safitri dan M Nursalim (2013) sampel yang digunakan adalah guru tidak tetap di SMP PGRI 10 sejumlah 48 sampel yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak ada hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Agung Wahyu Handaru dan Nailul Muna (2012) yang mengambil 60 karyawan dari semua divisi yang datanya dikumpul melalui kuisioner menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Dalam penelitian Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti (2014) yang jumlah sampelnya menggunakan 53 orang dibagian produksi mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi *turnover intention*.

Tabel 1.1 Research Gap Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Penelitian (Th)	Hasil	GAP
Desak Putu Indrayanti, I Gede Riana, 2016	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Adanya kesimpangsiuran hasil penelitian antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>
Rezky Yulia Safitri, M. Nursalim, 2013	Komitmen organisasi tidak ada hubungan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	

Tabel 1.1 Lanjutan

Agung Wahyu Handaru, Nailul Muna, 2012	Komitmen organisasi ada pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>	
Anggie Rumondang Berliana Sianipar, Kristiana Haryanti, 2014	Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi <i>turnover</i> .	
Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, Mazen F. Rasheed, 2013	Ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dan niat <i>turnover</i> karyawan.	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) yang mengambil sampel sebanyak 34 responden karyawan dengan menggunakan metode sensus menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian Putri Yuanita Rizky Indi Okita yang sampelnya menggunakan 115 orang dipilih menggunakan survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi. Dari penelitian terdahulu yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*. Jika semua karyawan yang di PT. Surya Toto Indonesia memiliki rasa yang puas dalam pekerjaannya dan sudah memiliki keterikatan terhadap perusahaan maka niat karyawan untuk pindah dari perusahaan semakin menurun karena karyawan tersebut sudah memiliki komitmen yang kuat dalam perusahaan itu.

Jadi berdasarkan uraian diatas, maka peneliti disini akan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover*

Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi”, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar.

Perbedaan yang ada dari penelitian sebelumnya adalah tempat, dimana peneliti sebelumnya berada didalam PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar sedangkan penelitian ini berada di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang. Perbedaan kedua adalah jumlah dalam sampel sebelumnya berjumlah 34 orang sedangkan yang peneliti ini gunakan adalah karyawan bagian produksi sejumlah 250 orang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dipaparkan di latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Surya Toto Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Surya Toto Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Surya Toto Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Surya Toto Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Akademik

Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan manfaat bagi pihak akademis di bidang Manajemen. Khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, berkomitmen pada perusahaan dan tingkat terjadinya *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak di perusahaan PT. Surya Toto Indonesia dalam mengelola karyawannya.