

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, alam, finansial dan ilmu pengetahuan atau teknologi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan 2003).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya itu (Sidharta dan Margaretha 2011). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi (Handaru dan Muna 2012).

Dunia pekerjaan, persaingan menjadi semakin ketat. Organisasi atau perusahaan yang terlibat dalam persaingan dituntut untuk dapat lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mencapai tujuan organisasi seringkali terganggu dengan adanya *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi seperti menimbulkan kestabilan kondisi tenaga kerja dan menimbulkan biaya sumber daya manusia. Adanya dampak negatif yang ditimbulkan dari *turnover intention* ini maka diperlukan usaha untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Menurut Glisson dan Durrick 1998 kepuasan kerja dan komitmen organisasi memegang peranan kunci pada terjadinya *turnover intention* (Biantoro dan Sihombing 2012).

Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan (Syahronica, Hakam dan Ruhana 2015). Menurut Wood et al. 1998 dalam Sutanto dan Gunawan 2013 kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial ditempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, sebagian waktu manusia dihabiskan

ditempat kerja. Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, tingginya tingkat sosial, banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya dan sebagainya. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja (Mathis dan Jackson 2001 dalam Irbayuni 2012).

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan akan mewujudkan terjadinya *turnover intention* karena individu yang memilih keluar dari organisasinya mengharapkan hasil yang lebih memuaskan ditempat atau organisasi lain (Andini 2006).

Manajemen rancangan pekerjaan dan komitmen organisasi merupakan konsep menjadi perhatian penting bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Ketiga konsep tersebut pada dasarnya tidak dapat dipisah-pisahkan satu dengan yang lainnya dalam suatu sistem organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi harus melibatkan sumber daya manusia dengan pengorganisasian yang baik sesuai dengan yang direncanakan. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan kreativitas, dalam artian secara terus menerus mencari cara-cara, peluang dan terobosan baru dalam memanfaatkan sumber daya manusia organisasi (Djastuti 2011)

Dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, hingga membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang

untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Pentingnya hal ini demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Handaru dan Muna 2012).

Menurut Bateman dan Strasser 1984 dalam Biantoro dan Sihombing 2012 menyatakan bahwa komitmen mendahului kepuasan kerja. Dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan dengan mudah mengerjakan pekerjaannya karena dari dalam dirinya ada kemauan dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil yang dikerjakan lebih baik dan menimbulkan kepuasan kerja dan dengan kepuasan kerja yang didapat maka kecil kemungkinan seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Ratnawati 2002 Sidharta dan Margaretha 2011 mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah seorang karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Berdasarkan data turnover pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2014 hingga tahun 2016 yang mengalami perubahan secara terus menerus seperti pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Turnover karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang
dari tahun 2014-2016

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jumlah
2014													
Masuk	8	6	6	0	3	2	0	5	10	10	10	16	76
%	1.9	1.5	1.5	0	0.74	0.5	0	1.24	2.5	2.5	2.5	4	18.88
Keluar	8	4	4	23	3	2	0	5	10	7	9	2	77
%	2	1	1	5.8	0.74	0.5	0	1.24	2.5	1.74	0.22	0.5	17.24
Jml Tenaga													396
2015													
Masuk	6	3	3	5	2	8	6	7	8	7	5	5	65
%	1.5	0.74	0.74	1.24	0.5	1.9	1.5	1.74	2	1.74	1.24	1.24	16.08
Keluar	10	32	3	8	3	0	3	7	8	6	13	10	103
%	2.5	8	0.74	2	0.74	0	0.74	1.74	2	1.5	3.23	2.5	25.69
Jml Tenaga													358
2016													
Masuk	13	7	13	3	3	5	10	11	1	3	6	1	76
%	3.14	1.7	3.14	0.72	0.72	1.21	2.42	2.66	0.24	0.72	1.45	0.24	18.36
Keluar	7	6	3	1	2	3	10	8	1	1	6	6	54
%	1.7	1.45	0.72	0.24	0.48	0.24	2.42	1.93	0.24	0.24	1.45	1.45	12.56
Jml Tenaga													380

Sumber : PT. Triangle Motorindo Semarang

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan pada bulan april di tahun 2014 mengalami *turnover intention* yang paling tinggi pada tahun tersebut dengan total 23 karyawan yang keluar dengan prosentase 5.8% lebih dari 5% prosentase pencapaian sasaran mutu perusahaan. Pada tahun 2015 terlihat tingkat *turnover intention* paling tinggi dalam satu tahun pada bulan februari dengan total 32 karyawan yang keluar dan dengan prosentase hingga 8% melebihi 5% prosentase target sasaran mutu perusahaan dan lebih tinggi dari prosentase bulan april ditahun 2014. Pada tahun 2016 tingkat *turnover intention* perusahaan menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya 2015, terlihat jumlah karyawan dengan *turnover intention* paling tinggi dalam satu tahun yaitu pada bulan Januari dengan jumlah 13 karyawan yang keluar dengan prosentase 3.14% dibawah 5% target sasaran mutu perusahaan.

Jumlah karyawan yang keluar dalam tiga tahun pada tahun 2014 hingga tahun 2016 menunjukkan tingkat turnover yang tidak stabil pada perusahaan PT. Triangle Motorindo Semarang dan terjadinya tingkat turnover intention paling tinggi pada tahun 2015. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional memegang peran penting yang cukup signifikan, untuk alasan tersebut maka penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT. TRIANGLE MOTORINDO SEMARANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tingkat *turnover intention* yang tidak stabil dan melebihi target sasaran mutu pada perusahaan PT. Triangle Motorindo Semarang yang telah peneliti uraikan sebagaimana penjelasan diatas, maka penelitian yang dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang telah dilakukan dapat mengarah kesasaran dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Triangle Motorindo Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai hasil pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan perusahaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan khususnya pada bidang kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, peneliti mencoba memberikan berbagai alternatif pemecahannya yang sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

3. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, didalam lingkungan kampus universitas Wahid Hasyim Semarang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Skripsi ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisa yang diambil dari literature, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

Bab IV : Hasil dan Analisa

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisi data dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi bagian akhir mengenai daftar pustaka dan lampiran-lampiran dalam penelitian yang telah dilakukan.