

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penggerak ekonomi negara adalah industri kreatif, yaitu industri pertelevisian. Seiring dengan berkembangnya zaman, semakin banyak muncul televisi swasta yang baru. Hal ini mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan stasiun TV swasta nasional. Fenomena ini menjadi tantangan besar sekaligus ancaman bagi industri televisi swasta karena perusahaan dituntut untuk mampu menyusun dan menerapkan strategi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Namun tujuan ini hanya dapat diwujudkan dengan usaha, dukungan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Karyawan merupakan bagian paling penting dalam perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Untuk menjaga karyawan tersebut dan membuat mereka menjadi karyawan yang dapat memberikan kontribusi secara maksimal, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang nyaman.

Ketika karyawan memiliki niat dan keinginan untuk berhenti atau meninggalkan (*turnover intention*) organisasi, tujuan dan sasaran organisasi mungkin tidak akan tercapai. Hal ini terjadi karena *turnover intention* adalah sikap kerja negatif yang dapat mengakibatkan terjadinya *Turnover*. Hilangnya

karyawan memiliki efek yang merugikan pada kinerja, produktivitas dan efektivitas perusahaan. Niat untuk berhenti kerja atau berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila karyawan mendapati kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

*Turnover intention* merupakan variabel yang telah banyak diteliti di berbagai tempat. Widjaja, Fulbertus dan Kusuma melakukan penelitian tentang turnover intention yang berkaitan dengan *employee empowerment*. Objek penelitian ini adalah karyawan Hotel X, Kupang. Selanjutnya, Iqbal et al meneliti turnover intention yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja dan dukungan dari pimpinan. Objek penelitian tersebut adalah berbagai lembaga pendidikan di Bahawalpur. Dalam penelitian Zhang, *turnover intention* dikaitkan dengan komitmen organisasi, *work engagement* dan *person-supervisor fit*. Objek penelitian ini adalah *engineers* di Taiwan.

Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas yang masih jarang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional. Objek dalam penelitian ini difokuskan kepada karyawan yang berstatus karyawan tetap di perusahaan. Penelitian ini juga mengkaji permasalahan yang ada dari sisi empiris perusahaan.

PT.“X” adalah perusahaan yang bergerak dalam industri media berbasis konten yang berlokasi di pusat Jakarta. Peneliti melakukan pra-riset berupa

kuesioner terhadap 20 karyawan PT.“X” dan dari hasil kuesioner tersebut, diperoleh informasi bahwa tingkat intensi untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) di PT.“X” cukup tinggi yaitu sebesar 80 - 85%. Data terkait hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra-riset pada tabel I.1.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pra-Riset**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Jika ada peluang pekerjaan di perusahaan lain, apakah Anda akan mengambil kesempatan tersebut?	80 %	20%
2.	Apakah Anda memiliki keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain ?	85 %	15 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Dari hasil kuesioner yang diberikan, dihasilkan data bahwa 16 orang dari 20 responden menjawab “YA” atau sebanyak 80% dari responden akan keluar dari perusahaan jika memiliki peluang pekerjaan di perusahaan lain. Sebanyak 17 orang dari 20 responden juga menjawab “YA” atau sebesar 85% responden memiliki keinginan untuk pindah bekerja ke perusahaan lain.

Selain data yang didapatkan seperti pada gambar diatas, peneliti juga memperoleh data tentang apa saja yang menjadi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi niat seseorang untuk pindah bekerja (*turnover intention*) karyawan PT.“X” yaitu :

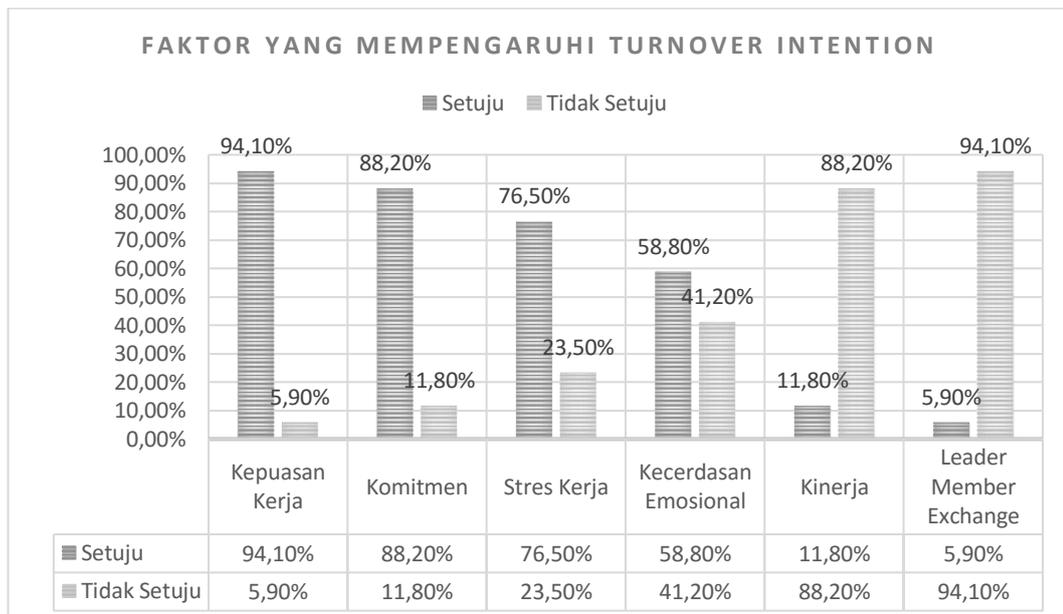
**Tabel I.2. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT.“X”**

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kepuasan Kerja	94,1 %	5,9 %
Komitmen	88,2 %	11,8 %
Stres Kerja	76,5 %	23,5 %
Kecerdasan Emosional	58,8 %	41,2 %
Kinerja	11,8 %	88,2 %
<i>Leader Member Exchange</i>	5,9 %	94,1 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

**Gambar I.1**

**Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan**



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi niat untuk pindah bekerja karyawan PT.“X”. Kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari peluang pekerjaan lain. Dari informasi yang diperoleh dari responden, Gaji pokok yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, tidak adanya kesempatan untuk promosi jabatan, bonus yang kurang

optimal dan kurangnya kesempatan untuk jenjang karir yang lebih baik menjadi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini. Jadi, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menimbulkan keinginan atau niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga diduga menjadi faktor yang mempengaruhi niat untuk berpindah kerja. Komitmen organisasi yang rendah terlihat dari data *turnover* karyawan di perusahaan yang mengalami peningkatan selama 2 tahun terakhir. Data terkait yang mendukung hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel I.3.**  
**Data *Turnover* Karyawan PT.“X” Tahun 2014-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan</b>	<b>% <i>Turnover</i> Karyawan</b>
2014	1.051	105	9,9 %
2015	946	107	11,3 %

Sumber : Data PT.“X” Jakarta

Sesuai dengan data *turnover* karyawan di PT.“X” dalam tabel I.3 menjelaskan bahwa terjadinya peningkatan *turnover* pada PT.“X”. Hal tersebut terlihat pada tahun 2014 dengan jumlah 105 karyawan dari total 1051 karyawan atau persentase *turnover* sebesar 9,9 % hingga tahun 2015 dengan jumlah 107 karyawan atau persentase *turnover* sebesar 11,3 % dari total 946 karyawan yang ada pada PT.“X”. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan cukup rendah dan tingginya tingkat

*turnover* yang terjadi di PT.“X” karena umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % per tahun.

Selain faktor masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang terjadi di PT.“X” adapun masalah kecerdasan emosional juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yaitu sebesar 58,8 %.

**Tabel I.4.**

**Data Hasil Pra-Riset Kecerdasan Emosional Karyawan PT. “X”**

No.	SE	ME	MO	E	SS	Total
1	38	38	35	39	44	38,8
2	26	31	33	28	30	29,6
3	38	36	36	32	34	35,2
4	37	28	33	35	35	33,6
5	28	30	30	32	31	30,2
6	42	39	34	43	45	40,6
7	28	28	36	25	27	28,8
8	25	23	31	28	28	27
9	26	27	30	34	26	28,6
10	24	20	31	24	24	24,6
11	31	32	34	30	33	32
12	23	24	26	24	33	26
13	29	28	28	27	30	28,4
14	25	24	32	21	28	26
15	28	33	28	22	33	28,8
16	27	27	29	26	35	28,8
17	27	32	31	22	31	28,6
18	25	25	29	29	33	28,2
19	26	27	29	29	37	29,6
20	32	29	31	29	31	30,4

Keterangan :

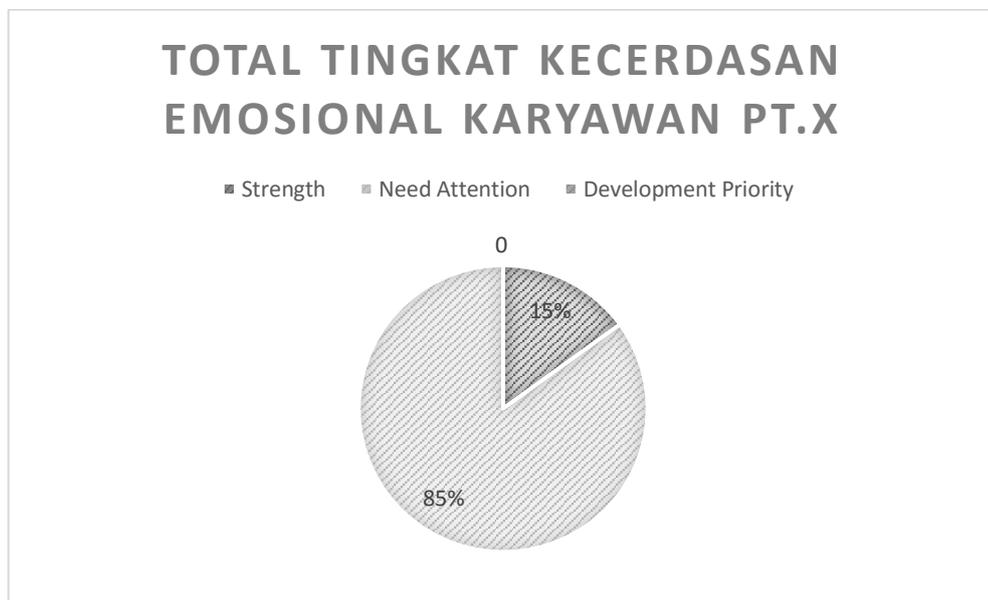
1. SA : *Self Awareness*
2. ME : *Managing Emotions*
3. MO : *Motivating Oneself*
4. E : *Empathy*
5. SS : *Social Skill*

Keterangan :

- 35-50 : *Strength***  
**18-34 : *Needs Attention***  
**10-17 : *Make this area a development priority***

**Gambar I.2**

**Total Tingkat Kecerdasan Emosional Karyawan PT. "X"**



Sumber : Data diolah oleh peneliti,2016

Berdasarkan total hasil pra-riset berupa kuesioner kecerdasan emosional yang dilakukan oleh peneliti, dihasilkan data sebanyak 17 orang dari 20 responden atau sebesar 15 % karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, sedangkan 85 % karyawan diduga memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tergolong cukup rendah. Kecerdasan Emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu *self awareness*, *managing emotions*, *motivating oneself*, *empathy* dan *social skill*. Hal ini juga perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku

emosional karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap individu karyawan namun juga berpengaruh terhadap perusahaan.

Pengambilan keputusan dan niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan juga menjadi masalah secara personal mengenai kecerdasan emosi karyawan. Keputusan untuk mengundurkan diri dari PT. "X" diduga merupakan salah satu hasil dari pengelolaan emosi karyawan yang kurang baik dalam menghadapi peluang pekerjaan di tempat lain atau pertimbangan lainnya yang menjadi alasan untuk mengundurkan diri dan tidak mampu mengelola emosi dalam menghadapi masalah di lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. "X" Jakarta.**

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian menjadi lebih terarah, maka ruang lingkup penelitian ini perlu dibatasi. Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan divisi Acquisition, HRD dan Programming di Kantor Pusat Jakarta. Pemilihan tiga divisi tersebut berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti bahwa tiga divisi tersebut menghasilkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Selain itu, batasan responden ini dilakukan melihat jumlah karyawan yang dimiliki PT. "X" cukup banyak. Jumlah populasi yang ada dari tiga divisi adalah 57 orang dan untuk penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta ?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta ?
5. Apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan pada PT.“X” Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta;
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta;

3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta;
4. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta;
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.“X” Jakarta.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya bagi pengembangan Ilmu Ekonomi dan Manajemen khususnya sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi baik secara teoritis dan empiris untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

#### **2. Manfaat Praktis :**

##### **1. Bagi Peneliti**

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* karyawan yang memiliki variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Bagi PT.“X” Jakarta

Memberikan informasi mengenai apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan untuk dijadikan referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang hal yang serupa yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya mahasiswa pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya :

Membantu peneliti-peneliti selanjutnya dalam mempelajari pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* (keinginan untuk berhenti) para karyawan.