

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin kompetitif, sehingga mengharuskan organisasi mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik sehingga diharapkan mampu bersaing dan mempertahankan usahanya. Karyawan adalah aset berharga untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi.

Mengelola sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya, salah satunya adalah permasalahan yang berkaitan dengan *turnover*. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.

Turnover adalah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah niat seseorang untuk berhenti menjadi anggota pada sebuah organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Dewasa ini tingginya tingkat *turnover* menjadi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang penting bagi banyak organisasi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi adalah ukuran yang digunakan sebagai indikasi adanya

masalah yang mendasar pada organisasi. Oleh karena itu, maka suatu organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan.

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara terhadap bagian HRD pada PT Citra Ina Feedmill tentang *turnover* karyawan dan peneliti menerima data tentang *turnover* karyawan PT Citra Ina Feedmill.

Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Citra Ina Feedmill tahun 2014-2016, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel I.1
Daftar *turnover* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Keluar (%)
2014	86	15	11	12,79%
2015	90	17	14	15,55%
2016	93	18	20	21,50%

Sumber: HRD PT Citra Ina Feedmill, 2018.

Berdasarkan data pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan PT Citra Ina Feedmill tergolong tinggi. Menurut Ilham (2012:5) “pada umumnya *turnover* dalam satu tahun tidak boleh lebih dari 10 % pertahun”.

Terhitung dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, tingkat *turnover* karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir di PT Citra Ina Feedmill selalu melebihi 10%. Sedangkan rata-rata tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2014 sampai dengan 2016 sebesar 18.06%. hal ini merupakan sebuah indikasi adanya peningkatan *turnover*.

Selain itu peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, peneliti menemukan 51 karyawan dari 93 karyawan ingin berhenti bekerja dari PT Citra Ina Feedmill. Jumlah tersebut menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang ingin berhenti berkerja pada organisasi tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan pra riset berupa penyebaran kuesioner, adapun kuesioner pra riset ini disebar ke 30 karyawan bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill. Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa faktor yang diduga sebagai penyebab dan memiliki hubungan dengan tingginya *turnover* karyawan yang terjadi pada PT Citra Ina Feedmill.

Tabel I.2
Hasil Kuesioner Pra Riset Pada PT Citra Ina Feedmill.

No	Faktor	Frekuensi Jawaban	Presentase (%)
1	Kepuasan Kerja	28	22,8%
2	Komitmen Organisasi	25	20,3%
3	Kompensasi	17	13,8%
4	Pengembangan Karir	16	13,1%
5	Stress Kerja	11	8,9%
6	Motivasi	10	8,1%
7	Komunikasi	9	7,3%
8	Lingkungan Kerja	7	5,7%
Total		123	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2018.

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Citra Ina Feedmill. Dapat dilihat terdapat dua faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Faktor yang pertama yaitu kepuasan kerja dengan presentase sebesar 22,8% atau sebanyak 28 dari 30 orang karyawan menjawab belum mendapat kepuasan kerja. Faktor kedua yaitu komitmen organisasi, dengan presentase sebesar 20,3% atau sebanyak 25 dari 30 orang karyawan menjawab rendahnya komitmen organisasi. Kedua faktor tersebut sepertinya kurang dirasakan oleh karyawan sehingga banyak dari karyawan PT Citra Ina Feedmill yang memutuskan untuk *resign*.

Selain itu, peneliti telah melakukan observasi dan wawancara terhadap bagian HRD pada PT Citra Ina Feedmill. Dari hasil wawancara yang

dilakukan dengan karyawan sebelumnya mengenai tingginya tingkat *turnover*, diketahui adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Indikasi terkait ketidakpuasan karyawan adalah karena pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki. Selain itu adapun indikasi ketidakpuasan karyawan yaitu karena hubungan rekan kerja kurang baik, beberapa karyawan merasa rekan kerja mereka tidaklah saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan. Indikasi lainnya yang terkait dengan ketidakpuasan karyawan adalah yaitu kurangnya promosi jabatan. Kurangnya kepuasan terhadap promosi tersebut karena perusahaan belum maksimal dalam hal penilaian untuk promosi jabatan karyawan, hal ini dikarenakan belum adanya sistem karir yang jelas. Promosi jabatan diperusahaan tersebut belum jelas karena hanya berdasarkan keputusan manajer, penilaian tahunan sudah ada namun belum menjadi dasar untuk promosi jabatan.

Tabel I.3
Daftar Promosi dan Mutasi Jabatan Karyawan tahun 2016

Bulan	Promosi & Mutasi Jabatan	Keterangan
Januari	0	-
Februari	0	-
Maret	0	-
April	0	-
Mei	0	-
Juni	0	-
Juli	1	Kepala Regu, promosi menjadi Kepala Shift
Agustus	0	-
September	0	-
Oktober	0	-
November	0	-
Desember	0	-

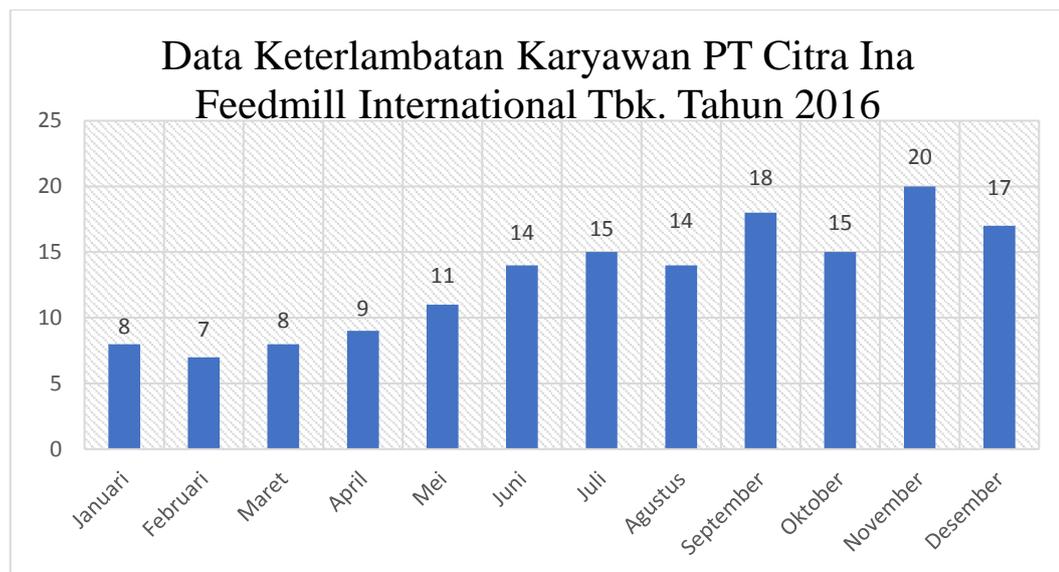
Sumber: HRD PT Citra Ina Feedmill, 2018.

Berdasarkan data pada tabel I.3 dapat dilihat bahwa dalam satu tahun hanya terdapat satu orang karyawan yang berhasil dipromosikan jabatannya ketingkat yang lebih baik. Pelaksanaan promosi jabatan di PT Citra Ina Feedmill masih atas dasar lama kerja (senioritas) dengan alasan karyawan yang memiliki senioritas memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih dalam bekerja. Maka dari itu promosi jabatan jarang sekali terjadi di perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya karena kurang memiliki kesempatan untuk menjadi lebih maju dan belajar hal-hal baru.

Faktor lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Dessler dalam Ayu (2015:13) , karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik.

Karyawan PT Citra Ina Feedmill belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena ditemukan adanya sikap dan perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan seperti adanya karyawan yang sering datang terlambat.



Sumber: HRD PT Citra Ina Feedmill, 2018.

**Gambar I.1.
Grafik Jumlah Keterlambatan Karyawan Tahun 2016**

Berdasarkan gambar I.1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik menunjukkan terjadinya kenaikan, dan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada bulan November dimana terdapat 20 orang karyawan yang terlambat, lalu terjadi penurunan yang diikuti dengan peningkatan sampai akhir tahun.

Faktor lainnya yang menyebabkan rendahnya komitmen karyawan yaitu masih banyaknya karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak padahal karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan. Selain itu, alasan kurangnya komitmen karyawan karena karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman diperusahaan. Selain itu kadang karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka terima, karena usia sebagian besar karyawan masih berusia produktif maka karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil dua faktor yang mempunyai jumlah responden paling tinggi dan diindikasikan mempunyai pengaruh besar terhadap *turnover intention* yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Citra Ina Feedmill”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai latar belakang serta identifikasi masalah sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada PT Citra Ina Feedmill ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Citra Ina Feedmill ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Citra Ina Feedmill ?
4. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan PT Citra Ina Feedmill?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada PT. Citra Ina Feedmill
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Citra Ina Feedmill
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Citra Ina Feedmill
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memprediksi penurunan *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk kemudian dapat diaplikasikan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi untuk penelitian lainnya di masa depan yang berkaitan serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen PT Citra Ina Feedmill