

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya persaingan bisnis membuat perusahaan harus memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dipertahankan. Hal tersebut mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dimana karyawan memiliki peran yang besar serta berkontribusi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu perusahaan wajib mengelola sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin. Selain itu sumber daya manusia juga mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dalam dunia bisnis yang kompetitif ini, menjaga kestabilan tenaga kerja sangatlah penting karena dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan di masa mendatang. Namun pada kenyataannya mempertahankan sumber daya manusia tidaklah mudah, *turnover* karyawan menjadi fenomena yang umum di lingkungan bisnis. Hal ini menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Andriawan (2019) mengatakan bahwa *turnover* adalah keluar masuknya karyawan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mobley batasan *turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari perusahaan.

Bagus dan Susilo (2019) menyatakan bahwa *turnover* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain. Keluar masuknya karyawan memang merupakan fenomena yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan atau industri, baik dilakukan secara sukarela maupun tidak sukarela atau PHK.

Menurut Robbins dalam Waskito dan Putri (2022) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara permanen yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat berakibat tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga niat karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan permasalahan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunkan produktivitas perusahaan, meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan (Arie, 2022). Tingginya keinginan berpindah karyawan juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif dan dapat kehilangan karyawan yang kompeten. Permasalahan *turnover* karyawan juga dialami oleh Kantor Radar Kediri yang berlokasi di Jalan Raya Gampeng No. 45, Kec. Gampengrejo, Kab. Kediri.

PT Kediri Intermedia Pers atau biasa dikenal dengan Radar Kediri merupakan anak perusahaan PT Jawa Pos yang bergerak di bidang surat kabar dan pertama kali terbit pada tanggal 12 Juli 1999. Wilayah edar pada saat itu meliputi kabupaten dan kota se-Karesidenan Kediri dan Kabupaten Jombang. Sejak tahun 2000 hingga sekarang, wilayah Radar Kediri tinggal Kabupaten Kediri, Kota Kediri dan Kabupaten Nganjuk. Berikut daftar jumlah karyawan masuk dan keluar di Radar Kediri dalam kurun waktu 2020 hingga 2023.

Tabel 1. 1 *Turnover Intention* Karyawan Radar Kediri tahun 2020 - 2023

Tahun	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Presentase
2020	46	10	15	41	34,4 %
2021	41	10	7	44	16,4 %
2022	44	11	7	48	15,2 %
2023	48	11	6	53	11,8 %

Sumber : Radar Kediri

Menurut Gallup dalam Iskandar dan Rahadi (2021) presentase *turnover intention* yang ideal dalam setahun adalah 10%, dan tergolong tinggi apabila di atas 10%. Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 hingga 2023 Kantor Radar Kediri mengalami *turnover intention* yang masih tinggi. Tahun 2020 memiliki presentase jumlah karyawan keluar paling tinggi yakni sebesar 34,4 %.

Salah satu penyebab terjadinya *turnover* yaitu adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pandangan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Rivai dalam Jaya dan Widiastini (2021) bahwa jika pekerja tidak

diperhatikan, mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya memutuskan untuk berhenti serta meninggalkan tempat kerjanya. Berikut data terkait kepuasan kerja karyawan Radar Kediri.

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1.	Saya puas dengan gaji yang diberikan		10	10
2.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi pada karyawan		10	10
3.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya		10	10

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Ketidakpuasan sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaannya (Hidayat, 2020). Keadaan emosional atau sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, prestasi kerja, dan kedisiplinan.

Menurut Buhler dalam Waskito dan Putri (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *job desk* yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja mereka yang secara tidak langsung juga mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, kreatif, loyal dan berkontribusi secara aktif terhadap

lingkungan kerja. Sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan menimbulkan masalah seperti semangat kerja yang menurun, merasa bosan yang berdampak pada sekitar dan tidak efektif bekerja, serta emosi yang tidak stabil.

Komitmen organisasi juga berkaitan dengan terjadinya *turnover* karyawan. Komitmen adalah keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi (Andriawan 2019). Komitmen itu sendiri muncul dari masing-masing individu yang tidak dapat dipaksakan kehendaknya. Definisi komitmen organisasi menurut Mowday et al., yang dikutip oleh Darma, dkk (2021) yaitu sebagai identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Zhao dan Liu dalam Mila dan Dewi (2020) *traditional turnover theory* menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan loyalitas karyawan. Sementara karyawan yang memiliki komitmen rendah tidak melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi dan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan ketidakhadiran, sering datang terlambat dan melakukan pengunduran diri. Data absensi di bawah ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Radar Kediri cukup rendah.

Tabel 1. 3 Data absensi karyawan Radar Kediri tahun 2023

Bulan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Jumlah Karyawan	48	47	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Terlambat	5	6	6	12	6	5	6	9	2	4	7	8
Sakit/Izin/Cuti	3	0	0	4	0	3	2	1	1	2	0	1

Sumber : Radar Kediri

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah pegawai yang terlambat dan cuti mengalami fluktuasi. Dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang terlambat dan tidak mematuhi semua peraturan perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas tidak tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu karyawan yang keluar dari perusahaan rata-rata usia kerja di bawah enam bulan. Kondisi seperti ini menggambarkan bahwa komitmen dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi masih rendah.

Dalam kondisi apapun, karyawan dituntut harus selalu berkomitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Menurut Steers dalam Fadhilah dan Adiwati (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tanggung jawabnya demi kepentingan organisasi), dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis menganggap perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada karyawan Kantor Radar Kediri.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Kantor Radar Kediri?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Kantor Radar Kediri?

1.3 Tujuan

Berdasarkan masalah yang sudah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat

a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan.

b. Bagi penulis

Diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi fakultas dan referensi bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama di masa yang akan datang.