

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi semakin meningkat, khususnya di masa pandemi Covid-19. Sehingga perusahaan harus mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Salah satu cara agar perusahaan dapat bersaing yaitu dengan mengunggulkan sumber dayanya, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan semaksimal mungkin (Nasution, 2017).

Seiring dengan berkembangnya suatu perusahaan, semakin banyak pula masalah yang muncul terkait dengan sumber daya manusia. Masalah ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti perbedaan jabatan, tanggung jawab dan perbedaan pendapat dari tiap anggota perusahaan. Hal ini dapat menjadi sumber konflik yang mengancam kemajuan suatu perusahaan. Dampak yang ditimbulkan diantaranya karyawan melakukan mogok kerja, tingkat keterlambatan hingga ketidakhadiran yang tinggi, hingga tingkat *turnover* yang meningkat.

Berpindah kerja (*turnover*) merupakan fenomena penting dan tidak dapat dihindari dalam perusahaan. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain (Widyadmono, 2015). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Pramudika, 2017). Perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang ada dan siap untuk menyumbangkan keterampilan mereka untuk keberhasilan organisasi untuk meminimalkan terjadinya *turnover intention*.

Fenomena *turnover intention* merupakan hal yang tidak diinginkan oleh suatu perusahaan karena dapat menimbulkan kerugian. *Turnover intention* dalam suatu perusahaan mengakibatkan adanya kekosongan jabatan sehingga mengganggu proses pengembangan organisasi. Akibatnya, perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan baru (Dewi, 2017).

Saat ini fenomena *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, salah satunya dialami oleh CV. Lantikya, yang merupakan suatu usaha dagang di bidang penjualan alat tulis dan mainan anak-anak. Perusahaan ini memiliki 7 cabang yang tersebar di Jombang dan Bojonegoro dan saat ini sedang mengalami suatu permasalahan yaitu tingginya arus keluar masuk karyawan setiap tahunnya. Kondisi ini mengganggu sehingga dapat mempengaruhi proses perkembangan perusahaan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari CV. Lantikya diketahui bahwa tingkat *turnover intention* semakin meningkat. Berikut data *turnover intention* CV. Lantikya yang dimulai dari tahun 2019 – 2021:

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* karyawan CV Lantikya tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir	Persentase
2019	98	29	36	91	27,4
2020	91	37	16	112	15,7
2021	112	41	32	121	38

Sumber: CV. Lantikya

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 hingga 2021 CV. Lantikya mengalami *turnover intention* yang masih tinggi. Pada tahun 2019 diketahui persentase jumlah karyawan keluar sebesar 27,4%. Pada tahun 2020 persentase jumlah karyawan keluar turun menjadi 15,7%. Kemudian pada tahun 2021 persentase jumlah karyawan keluar naik menjadi 38%.

Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) penyebab terjadinya *turnover intentions* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya penurunan komitmen organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi mampu mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Dalam keadaan apapun, karyawan harus berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bertahan lama di suatu organisasi. Komitmen organisasi menurut Hafni dan Lyana (2016) adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui bagaimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi. Anggota organisasi dengan loyalitas dan kesetiaan tinggi pada organisasi akan mempunyai keterlibatan tinggi terhadap organisasi dan membuat organisasi menjadi sukses. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Saputro, 2016). Pada CV. Lantikya banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dengan usia kerja dibawah satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja masih rendah dikarenakan kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah.

Menurut Parwita (2019) *turnover intention* dapat juga terjadi karena kepuasan kerja yang menurun. *Turnover intention* akan menurun apabila kepuasan kerja karyawan meningkat baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan atasan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal (Hafni dan Lyana, 2016). Pada CV. Lantikya, masalah mengenai kepuasan kerja yang banyak dikeluhkan oleh

karyawan yaitu mengenai gaji. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Perbedaan pendapat dengan rekan kerja juga menjadi masalah yang dikeluhkan karyawan.

Menurut penjelasan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja di CV. Lantikya terkait dengan *turnover intention*, karena dalam penelitian sebelumnya diketahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi mampu mengurangi tingkat *turnover intention*. Sehingga, dalam penelitian ini kedua faktor tersebut diduga dapat memperbaiki masalah yang ada.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Lantikya”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Lantikya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Lantikya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di CV. Lantikya.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Lantikya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan saran yang bersifat membangun untuk mengatasi permasalahan *turnover intention*, serta diharapkan akan memberi pengetahuan dan wawasan yang luas bagi CV. Lantikya.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiwi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta sebagai wawasan sehingga dapat dijadikan bahan referensi/rujukan bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan informasi untuk memperdalam pengetahuan terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh dari bangku perkuliahan yang dapat diterapkan ketika terjun ke masyarakat dan dunia kerja nyata kedepannya, serta menambah pengetahuan terkait pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Lantikya.