

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perindustrian. Perusahaan manufaktur merupakan salah satu perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Manufaktur memiliki peran penting bagi keberlangsungan industri setiap negara, hal ini dikarenakan manufaktur memiliki jumlah perusahaan yang cukup banyak dibandingkan dengan sektor lain, selain itu perusahaan manufaktur merupakan salah satu sektor industri yang menjadi penggerak utama dalam pertumbuhan ekonomi yang akan mendorong terwujudnya Indonesia yang sejahtera dan berkelanjutan. Sehingga dengan jumlah yang banyak ini menjadikan manufaktur sebagai indikator utama bagi kemajuan ekonomi bangsa.

Semakin banyaknya pesaing dalam dunia bisnis manufaktur, perusahaan kerap dihadapi dengan permasalahan tingginya *turnover intention* pada sumber daya manusia yang dimiliki. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang untuk keluar meninggalkan pekerjaan setelah karyawan diterima dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu banyak pertimbangan yang dipikirkan oleh karyawan untuk pindah pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Menurut Waskito (2021) mengatakan juga bahwa *turnover Intention* pada intinya yaitu berkehendak pindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain nya". Kalau hal ini terjadi, tentunya perusahaan harus bertindak segera karena akan mengganggu kelangsungan perusahaan di masa mendatang. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Hal ini merupakan sebuah tantangan baru bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar secara sukarela.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan, perusahaan harus melakukan analisa terkait tingginya *turnover intention* serta faktor-faktor yang mempengaruhi untuk meminimalisir timbulnya konsekuensi atau kerugian bagi perusahaan di masa yang akan datang.

Setelah dilakukan observasi di PT Kaliaren Jaya Plywood dapat dilihat bahwa resiko pekerjaan yang diterima oleh karyawan sangat berat, hal ini menyangkut pada Kesehatan dan keselamatan para pekerja, sedangkan kompensasi atau upah yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan resiko yang diterima saat bekerja. Proses pengangkutan barang yakni kayu yang berukuran besar serta proses produksi dari bahan mentah ke bahan jadi membutuhkan tenaga dan kegigihan yang kuat untuk memproduksi barang tersebut. Sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dari perusahaan sangat minim dan meningkatkan keinginan karyawan (*turnover intention*) untuk keluar dari perusahaan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan merugikan perusahaan, bukan hanya akan kehilangan karyawan potensial saja, namun juga karena terganggunya kestabilan operasional perusahaan dan munculnya biaya lebih yang harus dikeluarkan perusahaan dalam perekrutan karyawan baru untuk mengisi posisi yang ditinggalkan. Biaya-biaya tersebut termasuk dalam biaya pengiklanan lowongan kerja, biaya dalam proses rekrutment hingga pelatihan karyawan baru, serta biaya kesempatan (*opportunity cost*) yang hilang karena terganggunya kestabilan operasional perusahaan.

Menurut Mobley dalam Rizky, (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong terjadinya *turnover intention* dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan berpengaruh terhadap tingginya tingkat *turnover intention* terhadap perusahaan tersebut.

Damayanti, (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu faktor lingkungan dan faktor individual. Dimana dalam faktor individual disebutkan bahwa kepuasan kerja yang semakin besar kepuasannya akan memperkecil *intensi turnover* dan komitmen organisasi terhadap

organisasi juga akan memperkecil tingkat *turnover intention* karena karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan.

Perilaku *turnover* yang dilakukan karyawan merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja. Tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku negatif dalam bekerja, seperti bolos kerja, menghindari dari aktivitas perusahaan bahkan sampai berhenti dari perusahaan sehingga hal ini erat hubungannya antara kepuasan kerja karyawan dengan tingkat *turnover intention* (Maulina, 2022).

Dalam penelitiannya Ratnaningsih, (2021) memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat membuat seorang individu merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki standar tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda.

Komitmen organisasi berpengaruh erat terhadap tingginya *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang memperhatikan tugasnya, melakukan tugas secara mandiri dan sangat loyal terhadap organisasi (Marlina et al., 2020).

Perilaku *turnover intention* yang dilakukan karyawan merupakan indikasi dari rendahnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada tingkat *turnover intention* karyawan. Chen et al., 2014 (dalam Uktutias et al., 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor terpenting yang berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan sehingga komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah (*turnover intention*) (Uktutias et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, ketiga pendekatan tersebut disebut sebagai *three dimensional theory*, dimana karyawan yang memiliki tiga komponen komitmen organisasional akan

tetap loyal dan setia bekerja di organisasi karena mereka melihat keseusaian antara tujuan pribadi dengan organisasi.

Menurut Jaya & Widiastini, (2017) tingginya tingkat keinginan karyawan (*turnover intention*) untuk meninggalkan perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan berbagai upaya yang akan diberikan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dengan tingginya komitmen organisasi maka kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan maksimal dan masa kerja dari karyawan pun akan berlangsung lebih lama serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut (Primasheila et al., 2022) komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari pekerjaannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Firdaus & Lusiana, (2020) analisa baik secara parsial maupun stimultan berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan. Dalam studi lain menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Untuk meyakinkan hal yang terjadi di perusahaan tersebut bahwa tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan, hal ini juga dibuktikan dengan adanya data pra survey penelitian Dimana data ini juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen antara karyawan dengan perusaha, Berikut data hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan operasional di perusahaan PT.Kaliaren Jaya Plywood:

Tabel 1.1
Data Hasil Pra-Survey Mengenai *Turnover Intention*
Pada Karyawan Operasional PT. Kaliaren Jaya Plywood

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	0	0	23,3%	50,1%	26,6	100%
2.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik	0	13,3%	20%	23,3%	56,6%	100%
3.	Saya sering berfikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini.	0	10%	13,3%	53,3%	23,3%	100%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel tersebut diperoleh pada pernyataan " Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini" dan memperoleh nilai paling tinggi pada pernyataan "Setuju" yakni sebesar 50,1%. Hal ini juga ditunjukkan pada pernyataan kedua yakni "Saya akan meninggalkan perusahaan ini apabila sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik" yang memperoleh nilai tertinggi pada pernyataan "Sangat Setuju" yakni sebesar 56,6% dan untuk pernyataan kuisisioner ketiga yakni "Saya sering berfikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini" memperoleh nilai tertinggi pada pernyataan "Setuju" sebesar 53,3%. Hasil dari perolehan pra survey ini dapat dikatakan tinggi karena tingkat kepuasan dan komitmennya rendah, seperti dari segi kompensasi, karakteristik pekerjaan, resiko pekerjaan, dan keinginan karyawan yang untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih menunjang tinggi sehingga niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan meningkat.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi kepada bagian kepegawaian mengenai tingginya pergantian karyawan yang terjadi di perusahaan PT. Kaliaren Jaya Plywood yang terjadi setiap tahunnya. Berikut data turnover rate karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood dalam jangka waktu 2018 s.d 2022:

Tabel 1. 2
Data Pergantian Karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2018	197	15	23	189	11,91
2019	189	5	28	166	15,77
2020	166	12	34	144	21,93
2021	144	18	30	132	21,73
2022	132	14	36	110	29,75

Sumber : PT Kaliaren Jaya Plywood, 2018 s.d 2022

Berdasarkan tabel data *turnover* karyawan diatas, persentase *turnover* karyawan tertinggi pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar mencapai 36 orang atau 29,75 persen dari jumlah karyaswan keseluruhan. Melalui fenomena hasil observasi yang tertera diatas, maka dapat diamati adanya kenaikan tingkat *turnover intention* pada karyawan di perusahaan tersebut. Standar tingkat *turnover* yang dapat ditolerir oleh setiap perusahaan berbeda-beda, namun tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika melebihi angka 10% setiap tahunnya (Sitorus, 2017:4). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood telah melebihi standar tingginya *turnover*.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompenasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Operasional (Survei pada karyawan operasional perusahaan PT. Kaliaren Jaya Plywood)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan dalam latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan operasional PT. Kaliaren Jaya Plywood?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan operasional pada PT. Kaliaren Jaya Plywood?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan operasional pada PT. Kaliaren Jaya Plywood?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kaliaren Jaya Plywood.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan berguna terutama di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam kaitannya terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk peneliti

Untuk peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam menghadapi permasalahan sumber daya khususnya dalam mencari solusi dalam menangani masalah *turnover* di perusahaan,

b. Untuk Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan konsep serta masukan yang bermanfaat dan membantu jajaran manajerial perusahaan dalam upaya menangani masalah *turnover*,

c. Untuk peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama/lebih lanjut.