

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan sangat tinggi dan kompleks perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki hal yang berhubungan di dalam perusahaan agar terus bertahan dan berkembang dipersaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting sebagai pengambil kebijakan dan ketepatan dalam keputusan. Oleh karena itu, dimana sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dengan kondisi perputaran karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola sebaik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan pengunduran diri dari tempat mereka bekerja (turnover intention).

Menurut Robbins (2008) adalah turnover intention sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat

investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai. Tingkat turnover intention yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan hal ini menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan adanya turnover intention mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman, timbulnya pergantian karyawan, dan perlu adanya pelatihan kembali, Selain itu adanya keinginan karyawan untuk pindah melihat dari faktor setiap individu yang berhubungan dengan organisasi, yang belum pasti dilakukan dengan kenyataan akan pergi dari organisasi tersebut.

Permasalahan terkait dengan turnover ditemukan juga PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang sebagai objek penelitian ini. PT. Seng Fong Moulding Perkasa adalah perusahaan cabang dari pusatnya di Singapura yang bergerak dibidang perkayuan untuk memenuhi kebutuhan Ekspor. Setiap bulan PT. Seng Fong Moulding Perkasa mengalami penurunan jumlah karyawan. Yang berdasarkan dari data jumlah karyawan bagian produksi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Produksi Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Seluruh Karyawan	Prosentase Karyawan keluar
Januari	26	21	625	4.16 %
Februari	27	26	624	4.33 %
Maret	28	25	621	4.51 %
April	30	28	619	4.84 %
Mei	34	24	609	5.56 %
Juni	37	26	598	6.18 %
Juli	42	36	576	7.29 %

Sumber : Data HRD PT. Seng Fong Moulding Perkasa

Dari tabel 1.1 diatas tingkat turnover di PT Seng Fong Moulding Perkasa setiap bulannya mengalami peningkatan. Berdasarkan observasi dan didukung dengan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dibagian produksi ternyata masih ada karyawan yang memiliki niat untuk keluar yaitu dengan alasan membuka usaha sendiri, hal ini mengindikasikan bahwa seseorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan, sehingga karyawan memikirkan untuk keluar mencari pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Ridlo (2012) faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bagian produksi terkait dengan kepuasan kerja beberapa keluhan antara lain yaitu merasa tidak puas dengan upah yang diberikan karena dibawah standar UMK. Selain itu promosi jabatan yang terbatas dibagian produksi hanya sampai mandor, di dalam bekerja merasa supervisi tidak memberikan dorongan dan bantuan kepada pekerja, pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan rekan kerja sering terjadi miss komunikasi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Selain faktor kepuasan kerja ada faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan yaitu komitmen organisasi. Dari hasil wawancara dengan pihak HRD didapat juga informasi terkait dengan karyawan salah satunya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya yaitu

tidak peduli akan kemajuan perusahaan, karyawan juga merasa kurang jadi bagian dari perusahaan yang mengakibatkan kurang mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, seperti melakukan pelanggaran aturan absensi hingga berujung pada pemecatan serta karyawan kurang loyal terhadap perusahaan seperti mengundurkan diri itu semua merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT Seng Fong Moulding Perkasa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT Seng Fong Moulding Perkasa ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT Seng Fong Moulding Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di jelaskan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT Seng Fong Moulding Perkasa.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT Seng Fong Moulding Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada diperusahaan.