

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang penting bagi perusahaan adalah aset yang perlu dikelola dengan baik dan bijak. Hal ini karena sumber daya manusia adalah elemen penggerak faktor produksi yang lain di perusahaan. Jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan kompeten maka perusahaan akan lebih mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor tentang pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan., sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi melalui kompetensinya demi kemajuan perusahaan.

Ketika karyawan diminta untuk memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan, pada saat yang sama perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan baik, agar karyawan tidak memiliki keinginan berpindah (*turnover*) dari perusahaan tersebut.

Turnover yang terlalu tinggi di sebuah perusahaan tentunya akan mengganggu berjalannya organisasi karena akan berpengaruh pada keefektifan organisasi, dan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan karyawan sampai biaya

rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). *Turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja (Sari, 2014). *Turnover* yang terjadi di perusahaan sebenarnya wajar, namun hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan apabila sering terjadi dan mengalami peningkatan.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan pindah karyawan yang berujung pada karyawan meninggalkan perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Mobley (2011) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Menurut Mobley (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah faktor individual dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan pada tempat bekerja merupakan penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk pindah

kerja dan mencari tempat kerja lain yang mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

Penyebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan hingga hubungan kerja yang tidak harmonis. Kepuasan kerja merefleksikan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan akan mengalami kerugian ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka karena dapat menyebabkan akibat buruk bagi perusahaan (Witomo, 2015). Kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan akan memacu karyawan cenderung lebih produktif serta berpartisipasi dalam setiap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah pada karyawan, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan pindah, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keinginan pindah pada karyawan (Badeni, 2014). Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Budiono (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* rendah begitu juga sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* tinggi. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang memiliki arti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* semakin rendah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah dan Adi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena pekerja yang masih bertahan belum tentu harapan ataupun aspek-aspek yang diinginkan dalam bekerja dapat terpenuhi. Meski mereka kurang puas namun pekerja masih tetap memilih untuk bertahan di perusahaan.

Riset mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas topik tersebut dalam bentuk *Systematic Literature Review* (SLR). Berangkat dari fenomena tersebut serta inkonsistensi hasil penelitian, maka penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, untuk mengetahui faktor-faktor pada kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dan untuk mengetahui metode penelitian yang paling sering digunakan dalam meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Systematic Literature*

Review (SLR) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah sebaran jurnal yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Faktor-faktor apa sajakah pada kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan?
4. Metode penelitian apa yang paling sering digunakan dalam meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor pada kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

4. Untuk mengetahui metode penelitian yang paling sering digunakan dalam meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. STIE PGRI Dewantara Jombang

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
2. Penelitian ini menjadi alternatif model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang.

B. Penulis

Dapat memberikan pemahaman analisa lebih dalam tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus dan sesuai dengan kaidah *Systematic Literature Review* (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah:

1. *Population* (Populasi) : Studi tentang kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan
2. *Outcomes* (Hasil) : Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan
3. *Study* (Desain Studi) : Kuantitatif dan Kualitatif
4. Tahun Publikasi : 2020 – 2021
5. Bahasa : Bahasa Indonesia
6. Artikel : Jurnal