

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar para pekerja memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan. Saeka dan Suana (2016: 57) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya.

Secara umum SDM bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan SDM yang handal. Disinilah letak peranan penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam rangka memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang berkualitas dan handal (Putradiarta, 2016: 1). Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan. Jalan atau tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan tidak nyaman di perusahaan, kurang semangat bekerja dan akhirnya mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*).

Turnover intention merupakan suatu pekerja cenderung memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri” Siregar (2006: 214). Tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta tingginya biaya pengelolaan SDM, seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik.

PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi adalah suatu perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang produksi MLH plywood dengan bahan yang berasal dari hutan lokal Jambi dengan quality control yang ketat PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi terletak di Desa Sungai Duren, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi - 36361, Indonesia. Agar dapat mewujudkan tujuan tersebut maka PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi didukung oleh karyawan yang berkualitas.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan Sales PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
2019	263	–	–	263	–
2020	263	10	12	261	4,59%
2021	261	12	13	260	5,00%
2022	260	7	9	258	3,48%

Sumber: PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi,2023

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat dalam 4 tahun terakhir *turnover* karyawan keseluruhan pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi telah terjadi peningkatan pada tahun 2020 ke 2021 yang dapat dipersentasekan 5,0%. Jumlah tersebut adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi yang mengundurkan diri baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Sehingga hal ini harus diperhatikan karena akan berdampak buruk bagi Perusahaan.

Peningkatan *turnover* pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi kerap terjadi. Robbins (1996) menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). Banyak hal yang menjadi penyebab adanya *turnover* di perusahaan yaitu, pekerjaan yang dirasa memberatkan, tuntutan perusahaan yang sering mustahil untuk dipenuhi dan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya tersebut agar tidak mengalami *turnover* adalah dengan cara memelihara kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wasposito dkk (2013) semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Fenomena *turnover* pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi ini cukup mengundang perhatian, karena banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* tersebut. Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Setelah dilakukannya observasi awal dengan menyebarkan angket berupa pernyataan ke 15 responden karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna

Jambi pada tanggal 11 Agustus 2023, karyawan diminta untuk memilih dua jawaban mengenai faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya begitupula sebaliknya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan dan menurunnya kinerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi pada tahun 2023 :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi

Bulan	JP (Orang)	JHK (Hari)	JML Absensi (Hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	258	25	40	0,62
Februari	258	23	32	0,53
Maret	258	25	56	0,86
April	258	24	12	0,19
Mei	258	19	47	0,95
Juni	258	25	25	0,28
Juli	258	26	45	0,67
Agustus	258	23	27	0,45
September	258	26	69	1,02
Oktober	258	24	55	0,88
November	258	25	20	0,31
Desember	258	24	34	0,54
Rata-rata				0,61

Sumber : Data Absensi Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, 2023

Dari table 1.2 dapat dilihat bahwa hasil tingkat absensi dari bulan januari sampai dengan Desember 2023 dengan rata-rata 0,61 % dengan tingkat absensi terbesar pada bulan September 2023 yaitu 1,02% dengan jumlah absensi sebanyak 69 orang. Dilihst dari data absensi dari januari 2023 – desember 2023 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi mengalami fluktuaktif.

Seorang karyawan harus mempunyai rasa kepuasan yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang sesuai dengan pencapaian yang menjadi tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga tergantung pada kinerja karyawan yang baik. Jika karyawan tidak memiliki

kepuasan dalam pekerjaan, pada akhirnya karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009).

Pada tanggal 11 Agustus 2023 telah dilakukan survey mengenai kepuasan kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang di sebar pada 15 Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi :

Tabel 1.3
Data Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Pendapat Responden					Jumlah Orang
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	0	3	3	5	4	15
2	Saya merasa puas dengsn gaji yang saya terima saat ini	0	2	6	3	4	15
3	Perusahaan memberikan peluang untuk maju dalam segala hal	0	4	6	2	3	15
4	Saya merasa puas diperlakukan baik oleh atasan	0	2	4	6	3	15
5	Rekan kerja yang solidaritas dan bersikap baik terhadap saya	0	2	2	8	3	15
	Jumlah	0	13	21	24	17	75

Sumber : Kayrawan Pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 Di atas survey awal mengenai kepuasan kerja menunjukkan masih ada yang menjawab tidak setuju. Dilihat dari hasil kuesioner di atas ada beberapa indikator yang belum mencapai angka kepuasan yang tinggi.

Kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* (Muamarah 2012). Pada penelitian Valentina (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada

karyawan tetap Universitas Sanata Dharma, hasil penelitian membuktikan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pemikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lain. Apabila seorang karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut tidak memiliki pemikiran- pemikiran untuk pindah kerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Begitu pula sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya dan tidak mendapatkan sesuai apa yang diinginkan dari pekerjaannya tersebut, karyawan tersebut akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan memuaskan, hal ini didukung oleh Ibrahim (2016).

Kemudian pada tanggal 11 Agustus 2023 telah dilakukan survey juga mengenai komitmen organisasi melalui penyebaran kuesioner yang di sebar pada 15 Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi :

Tabel 1.4

Data Survey awal Komitmen Organisasi PT Duren Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Pendapat Responden					Jumlah Orang
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Affective Commitment							
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat bekerja	0	4	6	3	2	15
2	Aktivitas saya dalam bekerja merupakan cerminan perusahaan tempat saya bekerja	0	6	5	3	1	15
Continuance Commitment							
3	Pekerjaan saya mendukung kontinuitas kebutuhan hidup saya	0	3	3	5	4	15
4	Saya selalu loyal terhadap pekerjaan saya	0	4	5	2	4	15
Normative Commitment							
5	Saya selalu taat menjalankan peraturan perusahaan tempat saya bekerja	0	3	5	3	4	15
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan Job description	0	2	4	6	3	15
Jumlah		0	22	28	22	18	90

Sumber : Kayrawan Pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, 2023

Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 orang karyawan. Dari jawaban tersebut dapat diduga komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi masih belum optimal. Berdasarkan hasil survey dapat dilihat pada indikator komitmen afektif masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total yang akan dapat mempengaruhi pekerjaan, komitmen yang tinggi membuat kinerja yang akan dilaksanakan akan baik, kemudian sebaliknya pula jika komitmen yang rendah maka kinerja yang akan dilaksanakan akan menurun.

Pendapat yang diuraikan sebelumnya didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfakhri (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang erat antara turnover intention dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka akan bertahan di perusahaan dan mampu bekerja secara produktif dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang tidak puas menimbulkan keinginan untuk keluar dan dilanjutkan dengan upaya untuk mencari pekerjaan lain dan jika menemukan pekerjaan lain yang sesuai semakin merangsang intensi karyawan untuk keluar yang diikuti dengan keluarnya karyawan dari perusahaan. Penelitian yang lain dikemukakan oleh Randhawa (2007) dengan hasil penelitian yang menunjukkan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah (*turnover intention*). Chen et al. (2006) mengungkapkan bahwa 2 faktor yang sangat berpengaruh pada turnover intention adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pendapat Ismaillah and Prasetyono (2021) dengan begitu komitmen organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, dimana ketika perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik. Dalam kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi sendiri menurut Kaswan (2017) merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan Hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen karyawan sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Islam et al. (2011) mengakatan ada hubungan positif signifikan antara

kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Peneliti mengambil variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel yang dianggap dapat memengaruhi turnover intention. Alasan pengambilan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dikarenakan kesesuaiannya dengan fenomena yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan dapat dilihat bahwa karyawan banyak yang meninggalkan perusahaan karena rendahnya komitmen organisasi yang disebabkan oleh karyawan tidak bersedia meluangkan waktu kerja ekstra dikarenakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan juga adanya rekan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan fenomena dan data yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penulis ingin meneliti pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap timbulnya *turnover intention*, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan survey awal penelitian pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi dapat dilihat dari data turnover yang mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke 2023 yang dapat dipersentasekan 3,0% . Faktor yang mempengaruhi peningkatan turnover pada karyawan perusahaan tersebut berdasarkan survey awal yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki angka sebesar 73% disusul lingkungan kerja 60% selanjutnya karakteristik individu 46% dan yang terakhir komitmen organisasai dengan angka sebesar 40%. Berdasarkan survey awal dengan menyebarkan kuisisioner mengenai kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 73,4% untuk memilih puas dan 26,6% untuk memilih tidak puas

terhadap masing-masing indikator pertanyaan. Dilihat dari hasil kuesioner di atas ada beberapa indikator yang belum mencapai angka kepuasan yang tinggi. Dengan hasil tersebut menunjukkan faktor utama penyebab turnover intention yaitu kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa terjadinya peningkatan angka turnover yang disebabkan oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi?
2. Bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi?
3. Bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover Intention* pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi?
4. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *turnover Intention* pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi?
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Mengetahui bagaimana gambaran *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh langsung Kepuasan kerja karyawan terhadap Komitmen organisasi pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh langsung Komitmen organisasi karyawan terhadap *turnover intention* pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.

5. Mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini bagi perusahaan untuk dapat memberi masukan dalam memperhatikan karyawannya agar terciptanya kepuasan kerja yang akan berpengaruh dengan kinerja karyawan maupun niat berpindah kerja bagi karyawan dalam perusahaan ini.

2. Bagi Peneliti

Dari Penelitian ini dapat memperluas wawasan peneliti tepatnya di dunia pekerjaan khusus nya mengenai kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dari penelitian ini di harapkan bagi penelitian selanjutnya dapat berguna sebagai acuan.