

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di setiap perusahaan untuk melakukan aktivitas apa pun, baik di bidang apa pun pasti membutuhkan SDM. Sumber daya manusia berarti aset penting dalam perusahaan yang tidak dapat ditentukan oleh semua sumber daya perusahaan karena sumber daya manusia telah menjadi pelaksana terpenting dalam kegiatan manajerial dan operasional di setiap perusahaan. Adanya persaingan antar perusahaan, perusahaan harus pandai mengelola karyawannya dengan baik, karena tanpa karyawan, organisasi tidak akan pernah berjalan dengan lancar.

Salah satu bisnis yang diIndonesia misalnya bisnis industri. Perkembangan bisnis industri di Indonesia semakin bervariasi, diantaranya industri baru, industri galangan kapal mulai bertumbuh pesat dan meluas. Salah satu kota yg memiliki industri galangan kapal yang maju adalah kota Batam. Dalam kondisi perkembangan saat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia dapat mendukung kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar, akan tetapi perusahaan seringkali mengalami kendala yang sangat menghambat proses bekerja suatu perusahaan.

Job satisfaction disebut dengan cara secara pribadi merasakan tugas sikap pribadi terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam pekerjaan kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat mempengaruhi persepsi seseorang untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Suwatno, H dan Priansa, 2011: 263). Karyawan yang puas memiliki *turnover intention* yang rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas akan mempunyai tingkat *turnover intention* yang tinggi. Kepuasan kerja yang menurun dikarena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan niat untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Kepuasan karyawan yang kurang dikarenakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang mereka terima dan faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja seperti karyawan mengeluh mengenai promosi jabatan yang tidak terbuka lebar.

Masalah lain adalah komitmen organisasi. Menurut Paat, Tewal, dkk (2017: 3444 - 3454) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat ketebalan identifikasi dan tingkat keterikatan pribadi pada organisasi yang mencerminkan karakteristik, keyakinan minat yang sangat kuat, dan tujuan organisasi atau keinginan yang pasti untuk mempertahankan partisipasi dalam organisasi. Adanya peningkatan komitmen organisasi pada seseorang akan membuat seseorang terhindar dari hal-hal negatif seperti kebijakan membolos, memasuki perusahaan lain dan memasuki jam kerja. Perilaku-perilaku keorganisasian yang hanya saja yang terjadi pada perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, seperti yang terjadi pada PT Elang Jaya bahwa telah ada

indikasi-indikasi kalau komitmen diantara karyawan mulai menurun pada bulan Agustus dan September. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa ada karyawan yang suka membolos saat jam kerja dan karyawan masih belum merasa bahwa tempat bekerja saat ini dapat dibanggakan kepada orang lain. Berdasarkan observasi diatas bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen Organisasi juga sangat berpengaruh dengan keluar masuknya karyawan. Karyawan yang memutuskan untuk berpindah ke perusahaan lain berarti karyawan tersebut biasa memiliki komitmen yang rendah.

Niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri disebut dengan *turnover intention* (Budiyono, 2016: 43). Niatnya karyawan untuk berhenti bekerja merupakan hambatan terhadap pada perusahaan dan mengarah pada efek negatif pada kinerja organisasi.

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya dan menggantikan pekerjaan menurut pilihannya sendiri (Widhi Putra & Sariyathi, 2017: 580), Perputaran karyawan merupakan hambatan terhadap pada perusahaan dan mengarah pada efek negatif pada kinerja organisasi. Berpindah pekerjaan ataupun meninggalkan suatu organisasi yang merupakan keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaannya baik secara paksaan maupun secara sukarela. Keinginan untuk keluar belum pada tahap yang serius seperti melakukan perpindahan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya.

Turnover yang meningkat harus di perhatiin penuh dari perusahaan karena sangat mengganggu proses berjalan suatu kegiatan di perusahaan dan juga

perusahaan juga menghabiskan waktu untuk merekrut karyawan baru dan mengajari keahlian yang baru dan pada akhirnya sia-sia karena karyawan di perusahaan tersebut memiliki keinginan berpindah kerja ke perusahaan lain. *Turnover* bisa terjadi juga karena karyawan merasa kerjanya tidak sesuai lagi dengan apa yang karyawan inginkan. Tingkat keinginan pindah kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perusahaan.

PT Elang Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Galangan di Kota Batam, dimana lokasi perusahaan berada di Ruko Taman Cipta Indah blok AB No. 9, Tanjung Uncang. Masalah *turnover intention* juga terjadi pada PT Elang Jaya tersebut.

PT Elang Jaya berusaha memenuhi standar kualitas pada karyawan dengan mengutamakan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Tetapi masih banyak karyawan yang keluar masuk di PT Elang Jaya.

Berdasarkan data *turnover* karyawan yang di peroleh dari *Human Resource Department* PT Elang Jaya sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Turnover karyawan periode tahun 2018 bulan Mei sampai September

Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan
Mei	4	3	128
Juni	1	4	125
Juli	2	3	124
Agustus	0	2	122
September	0	5	117

Sumber: *Human Resource Department* PT Elang Jaya

Dari tabel 1.1 data *turnover* karyawan PT Elang Jaya, terlihat bahwa setiap bulan karyawan yang keluar dari PT Elang Jaya semakin meningkat. Peningkatan

pergantian karyawan dapat dilihat dari jumlah gerakan yang diinginkan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, keinginan untuk pindah dari perusahaan terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini merujuk jurnal internasional dengan judul *“The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment to Turnover Intention and Employee Performance”* yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* memiliki pengaruh negatif dan pengaruh kedua variabel ini dianggap signifikan atau dapat dikatakan hipotesis diterima, Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan pengaruh kedua variabel ini dianggap signifikan atau dapat dikatakan hipotesis diterima *Turnover intention* pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif (M & Noer, 2018: 269).

Berdasarkan ringkasan yang di atas maka peneliti hendak meneliti penyebab terjadinya perpindahan karyawan dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Pada PT Elang Jaya Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang mereka terima
2. Karyawan mengeluh mengenai promosi jabatan yang tidak terbuka lebar
3. Karyawan yang suka membolos saat jam kerja

4. karyawan masih belum merasa bahwa tempat bekerja saat ini dapat dibanggakan kepada orang lain
5. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan niat untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.
6. Tingkat keinginan pindah kerja karyawan disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari pembahasan yang telah diambil, maka pembatasan masalah akan membahas sepenuhnya di ruang lingkup Kepuasan Kerja sebagai X_1 , Komitmen Organisasi sebagai X_2 , dan terhadap Y *Turnover Intention* pada karyawan yang ada di PT Elang Jaya Kota Batam, dan tidak membahas masalah dari luar pembahasan tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penulisan ilmiah adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam?

3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama–sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama melatih kemampuan berpikir secara sistematis.
2. Bagi institusi (UPB), sebagai menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam, khususnya di Program Studi Manajemen.

3. Bagi PT Elang Jaya, sebagai sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi PT Elang Jaya untuk lebih meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dimasa yang akan datang dalam pencapaian tujuan PT Elang Jaya.