

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tak jarang karyawan mengalami hambatan dan gangguan dalam pekerjaannya karena faktor pribadi maupun faktor organisasi. Faktor pribadi yang terjadi diantaranya hambatan yang berkaitan dengan komitmen pada profesi, beban kerja yang dialami, kepuasan gaji yang didapat, dan iklim organisasi yang dialami oleh karyawan. Gangguan yang terjadi dalam menimbulkan masalah dalam manajemen organisasi. Klimak dari masalah tersebut muncullah *turnover intention*. Dimana karyawan mempunyai keinginan berpindah dalam pekerjaan karena ada beberapa alasan seperti memperoleh karir yang lebih baik Oktaviani dan Nurhayati (2014:84).

Masalah tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru Supayah (dalam Arnanta dan Utama, 2017:3315).

Tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan dipengaruhi oleh tingkat emosional masing-masing individu yang merasa lebih layak bekerja ditempat lain daripada di tempat kerja sekarang. Selain itu beberapa perusahaan

mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjadi staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain Handaru dan Muna (dalam Putra dan Surya, 2016:4283-4284).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Fina Arya Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture yang memiliki 100 orang karyawan yang dibagi dalam beberapa bidang. Fenomena yang sering terjadi pada CV. Fina Arya Semarang adalah tingkat produktivitas perusahaan menurun yang disebabkan oleh seringnya keluar masuk karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan CV. Fina Arya Semarang

Bagian	Jumlah Karyawan (Tahun)			
	2015	2016	2017	2018
R&D	8	5	4	8
HRD	6	5	4	7
Teknik	7	4	3	10
Exim	8	4	5	8
Driver	3	5	6	6
Purchasing	5	7	7	10
PPIC	6	7	6	6
Marketing	8	5	8	10
Accounting	4	5	5	8
Drafter	4	5	7	10
Mekanik	5	3	5	7
Satpam	5	4	5	10

Sumber Data : Data Primer CV. Fina Arya Semarang, 2018

Beban kerja dapat mempengaruhi keluar masuknya karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini Rama Dhania, 2010:16). Dan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012:64).

Selain faktor beban kerja, iklim organisasi juga menjadi faktor penting yang menjadikan *turnover intention* karyawan. Iklim organisasi juga melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan perilaku anggota organisasi yang berdampak pada kinerja mereka dan mempengaruhi kinerja organisasi. Jadi disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan dimana anggota memiliki persepsi mengenai dimensi-dimensi dalam organisasi dan kualitas lingkungan internal organisasi yang bias di rasakan oleh anggota organisasi dan bias mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang berdampak pada kinerja organisasi (Wirawan, 2015:235).

Niat untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan pada organisasi lain disebabkan antara lain oleh ketidakpuasan atas gaji yang diterima melalui perlakuan ketidakadilan atas gaji oleh perusahaan. Adil menurut teori keadilan tidak berarti gaji antara satu karyawan dengan yang lainnya harus sama, melainkan tergantung pada rasio antara hasil dengan masukan seorang karyawan dibandingkan dengan rasio antara hasil masukan dari karyawan lain. Masukan

antara lain meliputi : produktivitas, masa kerja, kepangkatan dan tingkat Pendidikan, sedangkan hasil terdiri dari gaji dan penghasilan yang lainnya, promosi dan status. Jika karyawan memiliki persepsi rasio antara hasil dengan masukannya sama dengan rasio antara hasil dan masukan karyawan lainnya maka mereka akan merasa puas karena diperlakukan adil (I Nyonya Sudita, 2015:90).

Permasalahan mengenai komitmen profesi yang terjadi pada CV. Fina Arya Semarang adanya hambatan dan gangguan dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan sehingga berakibat pada komitmen pada profesi. Dan kemudian munculnya keinginan untuk berpindah karena kurangnya komitmen profesi terhadap pekerjaannya.

Permasalahan dalam segi beban kerja yang terjadi pada CV. Fina Arya Semarang adalah dimana adanya karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan mereka, sehingga kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan mereka terasa berat dan terbebani bagi karyawan.

Permasalahan mengenai kepuasan gaji yang dialami pada karyawan CV. Fina Arya Semarang adalah semakin tinggi kebutuhan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan gaji pada karyawan. Selain rendahnya kepuasan gaji karena besarnya kebutuhan, kepuasan gaji juga dapat berkurang atau dipengaruhi oleh rasa adil atas pemberian gaji.

Permasalahan mengenai iklim organisasi yang dialami oleh CV. Fina Arya Semarang adalah iklim organisasi atau suasana dalam organisasi yang tidak mendukung sehingga karyawan jenuh atas pekerjaannya. Iklim organisasi yang

tidak mendukung seperti perbedaan umur, jenis kelamin yang sangat terasa sehingga beberapa karyawan tidak nyaman atas iklim organisasi tersebut.

Research Gap dalam penelitian ini adalah penelitian dari Oktaviani dan Nurhayati (2014) yang menyatakan bahwa komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, Arnanta dan Utama (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Sudita (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Siwi, Taroreh, dan Dotulong (2016) menyatakan bahwa kepuasan gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH KOMITMEN PROFESI, BEBAN KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV. FINA ARYA SEMARANG"**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Fina Arya Semarang.
2. Responden yang diteliti adalah karyawan CV. Fina Arya Semarang.
3. Variabel yang mempengaruhi *Tunover Intention* : Komitmen Profesi, Beban Kerja, Kepuasan Gaji, dan Iklim Organisasi.

4. Waktu penelitian pada bulan Mei 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya indikasi hambatan dan gangguan dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan sehingga berakibat pada komitmen pada profesi.
- b. Beban pekerjaan yang terlalu tinggi sehingga karyawan sulit melaksanakan tugas pekerjaannya.
- c. Adanya indikasi bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji atau upah terus berkurang seiring dengan makin tingginya kebutuhan setiap karyawan.
- d. Iklim organisasi yang tidak mendukung membuat karyawan jenuh akan pekerjaannya.
- e. Adanya indikasi karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dalam pekerjaan karena adanya alasan memperoleh karir yang lebih baik.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh komitmen profesi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang ?
- b. Adakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang ?
- c. Adakah pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang ?

- d. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang ?
- e. Adakah secara bersamaan pengaruh komitmen profesi, beban kerja, kepuasan gaji, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh Komitmen Profesi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang.
- b. Untuk menguji pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang.
- c. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang.
- d. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Fina Arya Semarang.
- e. Untuk menguji pengaruh Komitmen Profesi, Beban Kerja, Kepuasan Gaji, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* secara simultan pada karyawan CV. Fina Arya Semarang.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen profesi, beban kerja, kepuasan gaji, dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Fina Arya Semarang.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Objek Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi karyawan observasi sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan perbedaan yang di mulai perusahaan pada CV. Fina Arya Semarang sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, dapat menambah pengetahuan, wawasan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh komitmen profesi, beban kerja, kepuasan gaji, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan CV. Fina Arya Semarang.

3. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis dengan penelitian ini.