

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sutrisno, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan yang mengatur bagaimana peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada di sebuah organisasi, karyawan sebagai tenaga atau alat yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting dan berharga yang pengaruhnya sangat besar terhadap kesuksesan dan kemajuan serta untuk mencapai semua tujuan sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi. Mungkin tanpa adanya mesin canggih, perusahaan akan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan ataupun beroperasi.

Karyawan adalah aset atau kekayaan yang utama bagi perusahaan yang merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari sebuah organisasi (Mangkunegara, 2016). Sebagai konsekuensinya perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu dalam menyikapi adanya suatu perubahan. Disebabkan karena karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan, pikiran, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan yang ditunjukkan akan

memperlihatkan motivasi, prestasi, kepuasan kerja, serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Agar perusahaan dapat berkembang dan maju serta dapat mencapai semua tujuan-tujuan nya maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar para pekerja yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang bagus tidak memiliki keinginan untuk pindah atau bahkan sampai meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi berbeda (Gayatri, 2020). *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan. Kondisi ini tentunya merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan juga akan terganggu (Hasibuan, 2015).

Turnover dapat dilakukan secara sukarela yang terjadi ketika karyawan membuat keputusan secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan. Menurut (Putra, 2019) *turnover* seperti ini biasanya ketika para pekerja merasa ada kesempatan kerja yang lebih baik seperti gaji yang lebih tinggi, kondisi perusahaan yang lebih nyaman serta adanya pengakuan yang lebih baik dari

perusahaan sebelumnya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian 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).

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Parwita, 2019). Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

PT. Kota Jati Furindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang permebelan yang terlatak di Jl. Raya Jepara - Bangsri KM. 6,5 Desa Suwawal Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara Jawa Tengah. PT. Kota Jati Furindo adalah pabrik mebel terbesar di Jepara, Jawa Tengah. PT. Kota Jati Furindo telah dipercaya untuk menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi yang terbuat dari Kayu Jati, Mahoni dan Mindi sejak tahun 1988. PT. Kota Jati Furindo juga memproduksi kayu lapis dan MDF dengan veneer pilihan.

PT. Kota Jati Furindo memiliki departemen baja khusus dengan mesin berteknologi canggih, dan PT. Kota Jati Furindo dapat memproduksi TIG las aluminium berbingkai, furnitur tertutup rotan sintetis di rumah. PT. Kota Jati Furindo juga menjalankan tanggung jawab lingkungan dengan mendaur ulang limbah perusahaan untuk menghasilkan produk lain yang lebih kecil dan menjalankan tanur pengering kayu. Akan tetapi di perusahaan ini terdapat permasalahan yakni tingginya tingkat perputaran karyawan. Data yang diperoleh dari Manager HRD PT. Kota Jati Furindo menunjukkan tingkat *turnover* yang normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Kota Jati Furindo Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah Tahun karyawan akhir tahun	Jumlah karyawan		Turnover
			Masuk	keluar	
2016	441	460	19	26	12,88%
2017	460	450	0	10	1,53 %
2018	450	459	9	0	1,36%
2019	459	470	11	24	11,64%

Sumber: Manajemen MSDM PT.Kota Jati Furindo, 2020.

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa di tahun 2016 sebesar 12,88% dan tahun 2019 sebesar 11,64% menunjukkan bahwa terjadi tingkat perputaran karyawan diluar batas normal. Menurut (Gillies, 2015:38) tingkat perputaran karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5-10 % per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 % per tahun. *Turnover intention* yang tinggi dapat berakibat tidak baik bagi perusahaan maupun organisasi seperti terlambatnya penyelesaian sebuah pekerjaan, menciptakan ketidakpastian dan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siddiqui dan Raja ,2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan. Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan (Hung, 2019).

Selain stres kerja faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge ,2017). (Aghdasi ,2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi.

Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang

dihadapi dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) dan Budi (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mildawati (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Komitmen organisasi juga dipercaya memiliki peran besar terhadap hasil yang didapat perusahaan, termasuk kinerja di dalam dan di luar perusahaan, serta niat dan perilaku *turnover* aktual. Komitmen organisasi dapat konsepsikan melalui tiga pendekatan, yaitu: afektif, keberlanjutan dan komitmen. Dalam hal ini, komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 2012).

1.2. Rumusan Masalah

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki

posisi vital dalam perusahaan. Kondisi ini tentunya merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan juga akan terganggu.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kota Jati Furindo?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kota Jati Furindo?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kota Jati Furindo?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kota Jati Furindo?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kota Jati Furindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat di jelaskan tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kota Jati Furindo?
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kota Jati Furindo?
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT.

Kota Jati Furindo?

4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kota Jati Furindo?
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kota Jati Furindo?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis mengenai *turnover intention*, serta melengkapi hasil penelitian sebelumnya tentang *turnover intention* sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan strategi bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat menekan angka perputaran karyawan sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.