

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem yang mengontrol peran sumber daya kekuasaan atau staf individu dengan cara yang efektif dan efisien, agar dapat digunakan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam sebuah organisasi, karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik tujuan organisasi. Kehadiran karyawan sangat penting karena merupakan elemen penentu dalam produksi sebuah perusahaan. Tanpa karyawan, akan sulit mencapai tujuan perusahaan dan pada akhirnya tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Perkembangan perusahaan yang pesat menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dituntut untuk selalu siap meraih kesuksesan yang lebih baik sehingga dapat menghadapi berbagai tantangan dalam kelangsungan hidup perusahaan (Shabrina dan Prasetyo, 2018)..

Karyawan akan kinerja komitmen terhadap loyalitas kepada perusahaan, jika kepuasan kerja diperoleh. Ketidakpuasan sebaliknya akan berdampak pada pemecatan karyawan. Ketidakpuasan kerja sering kali diidentifikasi sebagai salah satu alasan mengapa niatnya adalah beralih ke tempat yang tepat. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah turnover intentions yang akan berdampak pada bisnis. Maksud dari omset adalah kebutuhan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Ini terjadi setelah orang yang bersangkutan mengevaluasi pekerjaan

mereka atau berhubungan dekat dengan tempat kerja mereka. Sikap yang muncul dari masyarakat berupa keinginan untuk mencari posisi lowong lain, memperkirakan kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Suku bunga tinggi pasti akan berdampak khusus pada perusahaan yang masih hidup. Ada beberapa implikasi dari tingginya turnover dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah penurunan laba, peningkatan biaya perusahaan karena adanya biaya tambahan dalam hal perekrutan dan waktu yang tidak efektif dengan merekrut karyawan baru. (Chairiza dkk, 2018). Sementara kemunculan gerakan pada tingkat tertentu adalah wajar dan terkadang perlu muncul untuk memenuhi tuntutan organisasi yang membutuhkan penyegaran terus-menerus, permintaan untuk tinggal perlu terus dipantau. Kewaspadaan semacam itu penting untuk memastikan bahwa perubahan tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak orang di tempat kerja. Menurut Dharma (2013: 1), niat berubah berdampak negatif pada organisasi karena menciptakan ketidakstabilan di tempat kerja, menurunkan produktivitas tenaga kerja, lingkungan kerja yang tidak sehat dan berdampak pada kenaikan harga komoditas bagi manusia.

Karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap bisnis baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih tinggi, tantangan kerja, pengembangan pekerjaan, lingkungan organisasi yang lebih mendukung. Menurut Sianipar dan Hayanti (2014) terdapat indikasi adanya niat untuk merelokasi pekerja, yaitu: meningkatnya pengangguran, kemalasan, meningkatnya pelanggaran undang-undang

ketenagakerjaan, peningkatan aktivitas -resistensi di atas, dan perilaku yang

sangat bervariasi. Suksesi dapat berupa pengunduran diri, pemindahan ke luar grup organisasi, pemberhentian atau kematian salah satu anggota organisasi.

Suku bunga tinggi berarti perusahaan akan membayar untuk perekrutan dan pelatihan ulang. Selain itu, dampak negatif dari penurunan staf senior antara lain terganggunya kenyamanan pekerja lain, hilangnya produktivitas selama mobilitas karyawan, dan kebutuhan untuk bekerja sementara untuk menghindari penundaan kerja. Niat untuk mengkhianati kepada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi terutama jika diakhiri dengan keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi (pergantian) (Satwari, dkk., 2016). Jadi dibutuhkan pengetahuan faktor faktor yang dapat mempengaruhi niat rotasi kecenderungan rotasi dapat dikurangi. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa tujuan pertukaran tersebut relevan dengan kepuasan kerja, pembakaran, keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi.

Kepuasan sebagai adalah perasaan yang baik tentang pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi karakternya. Orang yang puas dengan pekerjaan tinggi memiliki perasaan yang baik tentang itu dia bekerja, jika seseorang dengan level rendah memiliki emosi negatif (Robbins, 2015: 327). Menurut Shabrina dan Prasetyo (2018) demikian Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau senang atau tidak enak yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

Chairiza, dkk (2018) melaporkan kelelahan total adalah lingkungan kerja yang dialami oleh pekerja yang ditandai dengan menurunnya produksi pekerjaan akibat kelelahan psikologis sebagai respon jangka panjang terhadap

ketidaksetaraan lingkungan kerja dan keterampilan mereka. Burnout adalah situasi kehidupan kerja yang ditandai dengan berkurangnya produktivitas kerja akibat

kelelahan psikologis sebagai respons jangka panjang terhadap ketidaksetaraan di lingkungan kerja dan keterampilan.

Hubungan karyawan adalah salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi tujuan pergerakan. Marciano (2010) mendefinisikan partisipasi karyawan sebagai komitmen, komitmen dan loyalitas karyawan kepada perusahaan, atasan, pekerjaan dan rekan kerja. Menurut Chairiza, dkk. (2018) Keterlibatan Karyawan Karyawan sering kali bersedia untuk menunjukkan keterlibatan mental dan fisik serta komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan agar dapat ditemukan dalam manajemen nyata di tempat kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnaround intentions* adalah komitmen pada organisasi. Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan karakteristik dari loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasi, efektivitasnya, dan pengembangan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin (2013: 73) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tindakan yang mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterkaitan seseorang dengan organisasinya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung dan merawat suatu organisasi tertentu beserta tujuannya, serta niat untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut.

PT. Yoga Jaya Perkasa adalah sebuah perusahaan yang menjalankan bisnis secara umum. Perusahaan tersebut beralamat di Jl. Raya Pladen KM. 12 Desa Pladen RT 02 RW 01 Jekulo Kudus. PT. Yoga Jaya Perkasa didirikan pada

tanggal 17 Maret 2016 dan mendapat izin sebagai mitra proyek (pembelian barang dan jasa konstruksi) oleh Pemerintah Kabupaten Kudus pada tahun ajaran 2016. Permasalahan yang muncul di PT Yoga Jaya Perkasa adalah niat yang kuat untuk menurunkan harga. Tabel di bawah ini menjelaskan data tingkat pertumbuhan karyawan.

6

Tabel 1.1.
Membatasi akses karyawan
PT. Yoga Jaya Perkasa pada tahun 2019

Bulan	Jumlah karyawan mulai dari bulan tersebut	Karyawan masuk	Karyawan pergi	Akhir bulan Jumlah karyawan	Persentase
Januari	249	2	3	248	0,40%
Februari	248	1	1	259	0,00%
Maret	259	7	17	263	3,80%
April	263	11	14	260	1,15%
Mungkin	260	6	8	258	0,78%
Juni	258	0	29	229	12,66%
Juli	229	19	22	226	1,33%
Agustus	226	21	24	229	1,31%
September	229	17	17	229	0,00%

Oktober	229	20	25	234	2,14%
November	234	1	6	229	2,18%
Desember	229	6	17	218	5,05%

Sumber: PT Yoga Jaya Perkasa, 2019.

Berdasarkan data di atas terlihat adanya perubahan jumlah pegawai yang keluar 165 orang dan jumlah pegawai yang masuk 144 orang dengan rata-rata 280 pegawai tetap. Persentase tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 12,66% dan persentase terendah terjadi pada bulan Februari dan September sebesar 0,00%. Tingkat pertumbuhan di bulan Juni dikatakan tinggi. Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika tingkat turnover tahunan suatu perusahaan lebih dari 10% maka nilai

7

perusahaan tersebut tergolong sangat tinggi. Salah satu variabel yang mempengaruhi intensi PT. Yoga Jaya Perkasa adalah kepuasan kerja rendah yang tercermin dalam kesuksesan karyawan. Berikut adalah data kinerja PT. Yoga Jaya Perkasa berbunyi:

Tabel 1.2.
Data kinerja pegawai di bidang konstruksi dan rekonstruksi
PT. Yoga Jaya Perkasa
Tahun 2019

NO.	Proyek jalan	Definisi proyek			Kesimpulan (hari)	Jumlah Karyawan	Perbandingan
		Panjang (m)	Gratis (m)	Tebal (m)			

1	Jalan Pelang Kidul	6500	6	4	27	125	1.93
2	Pergilah dengan Dawe	5.000	6	4	24	125	1.67
3	Jalan Tenggeles	2500	6	4	14	125	1.43
4	Jalan Argopulo	1800	6	4	11	125	1.31
5	Jalan Pelang Kulon	2000	6	4	13	125	1.23

Sumber: PT. Yoga Jaya Perkasa.

Tabel 1.2. diatas merupakan data penyelesaian pekerjaan konstruksi dan proyek khususnya proyek jalan raya PT. Yoga Jaya Perkasa pada 6 bulan pertama tahun 2019. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi penurunan tenaga kerja di sektor konstruksi dan rekonstruksi (lapangan), terlihat pada penurunan penyelesaian proyek untuk 6 bulan pertama tahun 2019. Chief of staff di PT. Yoga Jaya Perkasa mengatakan selama 6 bulan pertama tahun 2019, perseroan mengalami penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan tertundanya penyelesaian proyek yang direncanakan. Penurunan

8

Selain kepuasan kerja, permintaan bursa yang berkualitas juga berdampak pada kejenuhan karyawan. Beban bagi karyawanHal ini tentunya berdampak khusus pada para pekerja, termasuk mempermudah para pekerja ban. Pegawai yang mengalami burnout akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai sesuai Tabel 1.

Mengenai partisipasi karyawan, karyawan banyak mengeluh tentang pekerjaan mereka, seperti penurunan berat badan yang diberikan, pekerjaan yang terlalu banyak dipaksa, dll. Adanya hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak

puas dan beberapa karyawan mengatakan ingin keluar dari perusahaan. Menurut Jehanzeb et al (2013) tanda niat *toke* Yang dimaksud dengan meninggalkan perusahaan adalah suatu keadaan di dalam perusahaan yang dirasa tidak nyaman yang membuat karyawan tersebut berpikir untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang ingin keluar dari perusahaan menunjukkan bahwa kemauan karyawan untuk berorganisasi berkurang. Berikut data motivasi karyawan PT. Yoga Jaya Pekasa pada bagan berikut:

Tabel 1.3.
Dorongan untuk staf PT. Yoga Jaya Pekasa
Tahun 2019

Waktu	Dorongan
2 jam	3%
4 jam	8%
> 5 jam	10%

Sumber: PT. Yoga Jaya Perkasa, 2019.

Pada Tabel 1.3. menampilkan data insentif untuk karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Perusahaan hanya memberikan insentif 3% atas gaji 2 jam, 8%

9

untuk 4 jam dan 10% lebih dari 5 jam Karyawan tidak puas dengan insentif yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada pekerja berpenghasilan rendah. Komitmen terhadap organisasi juga memengaruhi niat tingkat tinggi. Komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Rendahnya insentif yang diberikan perusahaan juga menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja sehingga ada niat untuk keluar dari

perusahaan.

Penelitian-penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, insinerasi, partisipasi karyawan, dan komitmen organisasi yang mempengaruhi niat bepergian tidak menerima tanggapan yang konsisten. Penelitian Shabrina dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif pada niat untuk merotasi para karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Syahronica (2015) bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat bepergian. Hal ini tidak sama dengan penelitian Putri dan Rumangkint (2017). artinya tidak berpengaruh pada kepuasan kerja niat untuk merotasi

Chairiza, dkk (2018) Manao penelitian tentang efek peradangan yang disebabkan oleh kelelahan efek positif pada niat rotasi karyawan. Bertentangan dengan penelitian Rahmawati dan Mikhriani (2016), dapat disimpulkan bahwa kurang diet berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. niat untuk merotasi.

Penelitian Chairiza, dkk (2018) menyatakan bahwa Partisipasi karyawan dalam niat pengkhianatan karyawan berdampak negatif. Jessica dan Russia (2017) menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mobilitas. Berbeda dengan penelitian Rachman dan Dewanto

10

(2016), partisipasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat untuk keluar.

Penelitian tentang komitmen organisasi yang mempengaruhi niat Putra dan Sariyathi (2018) memilikinya Komitmen terhadap organisasi berdampak negatif padanyaniat untuk merotasi. Berbeda dengan penelitian Satria dan Hadi (2018) tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat keluar.

Berdasarkan uraian acara dan jarak penelitian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi "**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Urgensi, Rekrutmen dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Kasus di PT. Yoga Jaya Perkasa) ”.**

1.2. Ukuran pencarian

Ruang lingkup pencarian adalah sebagai berikut:

1. Variabilitas penelitian ini meliputi kepuasan kerja, burnout karyawan, partisipasi karyawan, dan variabilitas tergantung turnover intention.
2. Penelitian ini melayani tujuan penelitian di PT. Yoga Jaya Perkasa.
3. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Yoga yang kuat.
4. Penelitian dilakukan mulai November 2019 hingga Februari 2020.

1.3. Penyelesaian masalah

PT. Yoga Jaya Perkasa adalah perusahaan manufaktur. Peristiwa berikut terjadi:

- a. Terjadi penurunan nilai tukar, persentase tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 12,66%.
- b. Apa yang terjadi penurunan efisiensi tenaga kerja, yang tercermin dari keterlambatan penyelesaian proyek yang diusulkan. Penurunan lapangan kerja disebabkan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan akibat tekanan kerja yang menuntut lebih banyak pekerja untuk bekerja.
- c. Beban bagi karyawan yang dituduh menyebabkan pekerja mengalami burnout

yang pada akhirnya berdampak pada pengurangan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

d. Insentif yang tidak konsisten yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan tidak puas dan berakibat pada rendahnya turn over karyawan. e.

Rendahnya insentif yang dikeluarkan perusahaan menurunkan komitmen karyawan terhadap gagasan keluar dari perusahaan.

Bergantung pada keadaan perusahaan, masalah penelitian berikut dapat diselesaikan:

1.3.1. Kepuasan kerja mempengaruhi niat *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa?

1.3.2. Benar-benar ada mempengaruhi niat *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa?

1.3.3. Apakah keterlibatan karyawan memengaruhi niat? *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa?

1.3.4. Apakah komitmen terhadap organisasi memengaruhi niat? *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa?

1.3.5. Apakah kepuasan kerja, pembakaran, partisipasi karyawan, dan komitmen organisasi memengaruhi niat Anda? *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa banyak?

12

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Pertimbangkan pengaruhnya kepuasan sebagai melawan niat *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa.
- 1.4.2. Pertimbangkan pengaruhnya *mungkin* melawan niat *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa.
- 1.4.3. Pertimbangkan pengaruhnya *hubungan karyawan* melawan niat *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya
- 1.4.4. Pertimbangkan pengaruhnya komitmen untuk organisasi *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa.
- 1.4.5. Pertimbangkan pengaruhnya kepuasan sebagai, *pembakaran, hubungan karyawan* dan komitmen organisasi pada tujuan *toko* para karyawan PT. Yoga Jaya Perkasa ke banyak.

1.5. Dibutuhkan untuk penelitian

- 1.5.1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen manusia. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, insinerasi, partisipasi karyawan dan komitmen terhadap

13

intensi turn over karyawan di PT. PT. Yoga Jaya Perkasa dalam banyak cara dan alat untuk keperluan penelitian lainnya.

- 1.5.2. Berpartisipasi dalam bisnis, yaitu manajemen PT. Yoga Jaya Perkasa dengan meningkatkan kepuasan kerja, insinerasi, partisipasi karyawan, dan komitmen organisasi untuk mengurangi niat karyawan.