BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang terletak di Asia Tenggara, memiliki luas 1.913.580 Km2, dan dapat dianggap sebagai negara besar. Indonesia dengan populasi 264.162.000 orang, merupakan salah satu negara terpadat di dunia dengan 138 orang per km2. Setiap negara pasti mempunyai indeks pembangunan manusia atau human development index, sebagai acuan pengukuran di dalam internal nagara tersebut dan dasar pengukura PBB dalam kemajuan setiap masing-masing negara.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM)/ Human Development Index (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara di seluruh dunia. IPM digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara berkembang, negara maju dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.Begitupun juga dengan negara Indonesia tentunya mempunyai ukuran IPM.

Indonesia memegang posisi 16 dengan PDB nominal. Utang nasional pada 2018 adalah 307.572 juta dolar, (30,09% rasio utang terhadap PDB) dan utang publik per kapita adalah 1.164 dolar AS per penduduk.Tingkat CPI tahunan terakhir yang dipublikasikan di Indonesia adalah pada September 2019 dan 3,4%.Dalam hal indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia, yang merupakan indeks yang digunakan oleh PBB untuk mengukur kemajuan suatu negara, adalah 0,694 poin pada 2017, menjadikannya di tempat ke-116 dalam tabel 189

negara yang diterbitkan .Jika alasan untuk mengunjungi Indonesia adalah bisnis, Anda harus tahu bahwa itu berada pada peringkat ke-73 dari peringkat DoingBusiness, yang memberikan ukuran obyektif peraturan bisnis untuk perusahaan lokal.

Negara Indonesia akan tergantung dengan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan pemerintah menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduk usia produktif yang semakin banyak. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mudah diserap pasar tenaga kerja. Selain itu dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi melalui inovasi produk dan teknologi yang menghasilkan produktifitas. Pertumbuhan ekonomi suatu negara tidak lepas dari peran perusaahan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan konstribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efesien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan adanya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai (Anggraito & Amboningtyas, 2017). Fenomena yang seringkali timbul yaitu prestasi suatu perusahaan yang telah begitu bagus menjadi terhalang, baik secara langsung maupun tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang susah dicegah terjadinya. Salah

satu sikap perbuatan karyawan tersebut yakni keinginan berpindah kerja yang berakibat pada karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Akibat buruk yang dirasakan perusahaan pada karyawan adalahpada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikanpada karyawan, kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, serta biaya recruitment karyawan.

Akan tetapi perilaku karyawan tersebut perlu diketahui penyebabnya, dapat juga seorang karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya karena menginginkan kemungkinan yang lebih baik diperusahaan lain ataupun karyawan ingin keluar dari perusahaan disebabkan karyawan telah tidak betah dengan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut (Sidharta & Margaretha, 2011). Oleh karena itu, penting untuk diketahui faktor-faktor penyebab terjadinya keinginan untuk berpindah kerja seperti kepuasan kerja ,komitmen organisasi,dan stres kerja pada karyawan sehingga kecenderungan munculnya masalah tersebut dapat diminimalkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan,kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Luthans (2006:243), "Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasibuan (2011:202) mengemukakan : "Kepuasan Kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan di dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati alam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan,perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima darihasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelakasanaan pekerjaannya".Faktor tersebut juga didukung oleh kondisi organisasi yang tercermin dari komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang mengarah pada kesetian kepada organisasi dan terlibat di dalam banyak kegiatan dalam perusahaan. Tidak hanya kepuasan kerja faktor lain yang memicu keputusan untuk berpindah kerja adalah komitmen organisasi di dalam perusahaan. Bagaimana sikap loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi dapat menjadi salah satu penilaian bisa jadi positif bagi karyawan bahkan sebaliknya tergantung tingkat keterlibatan individu terhadap kelompok. Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indetifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang

pasti untuk mempertahankan keikutsertakan dalam organisasi. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Selain faktor kepuasan kerja, dan komitmen organisai ada faktor lain yaitu stres kerja. Stres kerja pada karyawan akan muncul saat karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab pada pekerjaannya, beban kerja karyawan yang tinggi, serta tidak tersedianya fasilitas yang dapat menunjang terselesainya pekerjaan akan membuat stres kerja karyawan meningkat. Dalam tempo yang lama, karyawan yang tidak bisa mengendalikan tingkat stres kerjanya akan membuat karyawan menginginkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pada tingkatan yang lebih burukstres kerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit atau mengundurkan diri dari pekerjaannya (Manurung & Ratnawati, 2012).

Faktor – faktor di atas seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja merupakan faktor yang memungkinkan terjadinya turnover intention. Masalah turnover intention merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. Turnover intention cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh Tett and Meyer (1993) bahwa"turnover intention refer to a conscious and deliberate willingness to leave organizational". Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2013) turnover intention merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu

organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa sikap sukarela dari karyawan atau tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan juga dapat terjadi karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain.

Siagian (2004: 230) menjelaskan bahwa faktor penyebab dari turnover intention adalah tingginya stres kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan rendah, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Selanjutnya, Michael (1995) dalam Wahyuni (2014) menjelaskan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh gaji / upah yang diterima, desain pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi,dan komitmen karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Chen & Francesco (2000) yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulanmendatang. Gambaran diatas dapat terjadi diperusahaan manapun, seperti di Finishing Factory PT.Suparma Tbk.

PT.Suparma Tbk merupakan salah satu perusahaan manufacturing yang bergerak pada produksi kertas dan tissu,beralamatkan di Jl.Raya Mastrip no.856, Karang Pilang, Surabaya. Dari tahun ke tahun PT.Suparma Tbk berkembang dengan pesat dan sudah menjadi perusahaan go public,ini tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang terus ditingkatkan oleh perusahaan.Dalam perusahaan sendiri ada berbagai macam jenis karyawan mulai dari karyawan tetap,karyawan CV,dan juga karyawan borongan. Dengan berbagai bentuk macam tipe karyawan tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda,oleh karena itu kepuasan kerja karyawan berperan penting untuk

menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.Komitmen Organisasi yang terus di perbaiki dengan menjalin komunikasi dengan baik terhadap karyawan,serta mengetahui apa yang menjadi sebab karyawan mengalami stres kerja agar dapat diantisipasi terjadinya hal tersebut,bahkan kalau sudah terjadi bisa segera diatasi agar tidak menjadi suatu masalah yang berlarut – larut. Kepuasan kerja,komitmen organisasi,dan stres kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya turnover intention,sehingga tujun serta sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah : "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Keputusan Turnover Intention Pada Karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk.".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas , dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk?
4. Apakah Kepusan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja,komitmen organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan Finishing Factory PT.Suparma Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.Manfaat teoritis

a.Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemensumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan turnover intention.

b.Menjadi bahan refrensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis

2.Manfaat praktis

a.Bagi Pengambil Keputusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi,dan stres kerja terhadap turnover intention.

b.Bagi Universitas

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas PGRI ADI BUANA SURABAYA sebagai bahan acuan dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

c.Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama studi di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI ADI BUANA SURABAYA.