

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era modern ini, banyak persaingan ketat antar perusahaan khususnya di Indonesia di berbagai bidang industri karena pada tanggal 1 Januari 2016 telah diresmikannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang mana MEA sangat membawa dampak positif maupun negatif terhadap persaingan industri di Indonesia (Primadhyta, 2015). Dampak tersebut memberikan banyaknya persaingan barang, jasa, tenaga terampil atau profesional, dan investasi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia harus siap menghadapi tantangan tersebut dengan melakukan persaingan dari segi kualitas. Jika perusahaan ingin melakukan persaingan di era ini, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan profesional untuk melakukan berbagai macam pekerjaan yang ada di dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting dan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena Sumber Daya Manusia dapat memberikan ide, tenaga, dan waktu yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia adalah satu satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengontrol agar perusahaan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia di setiap perusahaan tidak dilihat dari seberapa banyak karyawan yang ada di dalamnya, melainkan seberapa

berkualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis bagi perusahaan karena tujuan serta aktivitas perusahaan dari setiap lini kehidupan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri (Jaya & Widiastini, 2021).

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, karena keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga, dengan manajemen sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang produktif dan bisa lebih berkualitas lagi. Sumber daya manusia memberikan kreatifitas, tenaga, keahlian serta waktu yang dimiliki agar proses yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

(Dahlia, 2019) mengemukakan bahwa manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan menjadi seperti yang diharapkan. Problematika mengenai sumber daya manusia merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan, karena kualitas dan kuantitas yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan maupun organisasi.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan yaitu tingkat intensitas keluarnya karyawan dari perusahaan. *Turnover Intention* adalah keadaan dimana

karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya (Muhammad Lukman Hakim dan Arum Darmawati, S.E, 2015). Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru, menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja dan juga menurunnya produktifitas karyawan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan.

Dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat mengakibatkan penambahan biaya yang tidak sedikit menyangkut biaya perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Banyak beberapa factor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, diantaranya Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Promosi Jabatan.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan yang meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Setiawan & Harahap, 2016). J. Richard Hackman dan Greg Oldham mengembangkan sebuah Model Karakteristik Tugas (*Job Characteristic Model* atau JCM) yang menjelaskan bahwa setiap

pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yakni: ragam keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Komitmen Organisasi pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan seseorang pegawai mengabdikan dan bekerja, sikap penerimaan keyakinan yang kuat, terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya, sehingga seorang pekerja dengan komitmen yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan tentang kesediaan karyawan bekerja secara maksimal untuk organisasi, keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Monica & Putra, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan atau organisasi akan memiliki kadar kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan tersebut maka semakin terlihat bahwa tingkat komitmen terhadap perusahaannya tinggi.

Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi yang diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak. Adapun promosi jabatan adalah perubahan

posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang (Kindangen dkk, 2019).

Menurut (Kardiawan, 2018) turnover intention merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan juga dapat terjadi karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain.

Salah satu perusahaan yang bergerak di layanan pengiriman barang atau jasa kirim di Indonesia yang sedang mengembangkan eksistensinya di bidang ekspedisi adalah PT. Tri Adi Bersama atau biasa disebut Anteraja. Akan tetapi adanya turnover intention yang terjadi terus menerus berarti bahwa perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pelatihan kembali. Tingginya turnover intention yang terjadi mengakibatkan banyak perusahaan harus mengalami kerugian.

Peneliti menemukan adanya masalah dengan tingginya tingkat turnover intention pada PT Anteraja khususnya para karyawan yang berposisi sebagai Kurir. PT Anteraja ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri ekspedisi pengiriman barang. PT Anteraja menjadi kajian dalam penelitian ini dikarenakan cukup tingginya angka turnover Kurir dalam beberapa bulan terakhir. Maka dari itu, dengan tingginya angka turnover yang dimiliki oleh PT Anteraja merupakan sebuah masalah besar, mengingat peran Kurir yang berhubungan langsung dengan customer dengan mengirimkan barang yang harus sampai sesuai dengan

pemesanan. Dengan kata lain, peran Kurir yaitu sebagai pionir dari tujuan inti PT Anteraja. Sedangkan PT Anteraja ingin terus bersaing dalam mencapai keunggulan jasa ekspedisi dibandingkan dengan perusahaan jasa ekspedisi lainnya.

Faktor penyebab terjadinya turnover intention yang terjadi di perusahaan yaitu disebabkan oleh bahwa banyak Kurir yang merasa kurang senang karena tidak sesuai minatnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, aturan yang dibuat oleh perusahaan, serta adanya Kurir yang tidak bisa bekerjasama di dalam sebuah tim, dan adanya sikap pimpinan yang tidak membaaur dengan anggota tim. Hal-hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan terhadap Kurir kepada pekerjaan yang dilakukannya.

Kelelahan fisik, emosional dan mental akibat pekerjaan yang dialami oleh seorang karyawan, tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan waktu dan pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan. Tekanan pekerjaan dan keluarga karena adanya jam kerja yang panjang, seringnya lembur, shift kerja yang terkadang tidak menentu, ketatnya kebijakan perijinan perihal hari libur sehingga karyawan tidak memiliki waktu luang yang banyak terhadap keluarga kemudian komitmen karyawan terhadap perusahaan yang rendah, akhirnya permasalahan tersebut membuat karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Turnover Intention perlu diperhatikan karena akan berdampak pada aktivitas dan jalannya sebuah perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama ?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama ?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, maka penulis membagi tujuan menjadi dua tujuan yaitu tujuan yang bersifat umum dan tujuan yang bersifat khusus, yaitu :

### 1.3.1 Tujuan Umum

- a. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan jenjang strata satu pada program Studi Manajemen.
- b. Sebagai realisasi Tri Dharma perguruan tinggi untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan dalam bidang penelitian.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1.1.1 Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk mengelola perusahaan terutama mengenai manajemen sumber daya manusianya agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan peraturan dan memutuskan permasalahan yang ada sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

##### **1.1.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini maupun penelitian yang sejenis, khususnya bagi mahasiswa program studi Manajemen.

##### **1.1.3 Bagi Peneliti**

Dalam proses penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dari proses penerapan

yang terjadi, serta mengembangkan daya pikir dalam penelitian ini khususnya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, komitmen organisasi dan turnover intention pada karyawan.

#### 1.1.4 Bagi Penulis Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*