

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset yang paling berharga dan sangat penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh unsur sumber daya manusia. Peristiwa yang sering terjadi di dalam sebuah sistem dan pengelolaan sumber daya manusia ialah bagaimana individu berperilaku ketika di dalam sebuah perusahaan, serta bagaimana individu memposisikan dirinya sebagai seseorang yang layak untuk bekerja di tempat tersebut sehingga akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas tentunya akan memberikan dampak positif pada setiap perusahaan, salah satunya di dalam dunia industri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena sumber daya tersebut yang akan mengelola seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Mujiati & Dewi, 2016).

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan unsur investasi efektif perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil, tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan menjadi salah satu pusat perhatian berbagai pihak (Ridlo, 2012).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan atau tenaga kerja adalah setiap individu yang mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan barang atau jasa baik guna memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun untuk masyarakat umum. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Dunairy (Chaerudin et al., 2020) yang tergolong sebagai seorang tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Jadi, dapat disimpulkan karyawan adalah dari sekumpulan orang yang membuat rencana, mengelola hingga menciptakan barang atau jasa, mengawasi mutu, dan memasarkan produk.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur bagaimana perilaku karyawan di perusahaan tersebut, karena keberhasilan perusahaan tidak luput dari unsur manusia yang ada, sehingga apabila perusahaan bisa mempertahankan sumber daya yang berkualitas adalah salah satu bentuk keberhasilan dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang berkualitas merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena dapat menunjang perkembangan perusahaan. Begitu pula sebaliknya ketika perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya dengan baik maka akan menimbulkan perilaku yang negatif. Salah satu bentuk perilaku negatif yang dapat membuat kerugian dalam sebuah perusahaan adalah intensi *turnover* yang mengacu berujung pada keputusan karyawan untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaannya di perusahaan tersebut (Mujiati & Dewi, 2016).

Intensi *turnover* adalah perputaran keluarnya tenaga kerja ditempat tersebut, intensi *turnover* juga disebut perputaran tenaga kerja untuk berhenti atau meningkatkan organisasi. Selain itu intensi *turnover* berdampak mengacu pada hasil akhir yang akan didapat oleh suatu perusahaan berupa banyak karyawan yang keluar dari organisasi pada kurun waktu tertentu. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak pernah terhindar dari kondisi perputaran sumber daya yang ada atau intensi *turnover* (Widyantara & Ardana, 2015).

Witasa menyatakan (Widyantara & Ardana, 2015), bahwa keinginan pegawai untuk berhenti (intensi *turnover*) mengacu terhadap fakta karyawan mengenai hubungan individu dengan organisasi yang tidak pasti dilakukan dengan kenyataan karyawan untuk pergi dari perusahaan tersebut. Intensi *turnover* terjadi bisa berupa pengunduran diri, perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain, pemberhentian, kematian karyawan perusahaan. Intensi *turnover* merupakan keadaan dimana pekerja memiliki keinginan atau kecenderungan yang akan dilaksanakan secara sadar untuk melihat pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang lain (Abdillah, 2012).

Menurut Andiristiawan (Mohammad & Prihatsanti, 2016), di Indonesia, setiap tahunnya ada sekitar 10% - 12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyak perusahaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi serta perusahaan yang baru. Berkembangnya usaha-usaha waralaba dan bisnis *online*, turut mendorong tingginya *turnover* di sebuah perusahaan

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan di PT. Telaga air surya. Setidaknya dalam kurun waktu 1 tahun terakhir telah terjadi kurang lebih

20 kali perputaran keluar masuknya karyawan atau *turnover*. Hal tersebut terjadi karena adanya pekerjaan baru dengan tawaran gaji yang lebih tinggi sehingga membuat mereka cenderung memilih untuk keluar dari perusahaan, selain itu adanya masalah ketidak disiplin menjadi salah satu alasan tingginya *turnover* di PT. Telaga air surya.

Dampak *turnover* pada sebuah perusahaan berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan yang baru. Sehingga membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan baru selain itu, hal tersebut berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan yang tertinggal. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian melakukan *turnover*, serta menyebabkan perubahan pada roda organisasi dan sikap individu di perusahaan tersebut (Pawesti & Wikansari, 2017).

Intensi *turnover* terjadi dalam sebuah perusahaan erat kaitanya dengan kurangnya komitmen organisasi dari karyawan yang tengah bekerja di perusahaan tersebut, menurut Kremer (Sianipar & Haryanti, 2014) menyatakan faktor intensi *turnover* salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Untuk itu, komitmen organisasi adalah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Kusumaputri, 2018).

Menurut Mobley (Handaru, 2012) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat ketertarikan 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 keikutsertaan dalam organisasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut sangat teliti ketika mereka diawasi oleh pimpinan, tetapi ketika tidak diawasi oleh pimpinan, pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang memuaskan. Hal tersebut menunjukkan adanya kemungkinan kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal agar menghasilkan hasil yang maksimal pada barang yang adakan dipasarkan.

Fakta lain yang ditemukan di lapangan adanya karyawan yang pendidikan terakhir SMP, selain itu tidak ada seleksi khusus berupa tes tertulis, serta tidak perjanjian secara tertulis yang harus ditanda tangan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Ketidakjelasan status menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan tidak bertahan, serta dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa karyawan yang bekerja disana hanya mengisi waktu luang, mereka memilih bekerja disana karena baru lulus SMA dan belum menemukan pekerjaan sehingga mereka memilih bekerja disana untuk mengisi waktu luang.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat.

Meskipun hal ini sudah dianggap umum, namun tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh (Handaru, 2012).

Sumbawa (Widyantara & Ardana 2015) yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi dan intensi *turnover* menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka intensi *turnover* akan menurun. Hal tersebut berdampak baik pada sebuah perusahaan.

Widyantara & Ardana (2015) dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan, berdasarkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Hasil ini mengembangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumbawa (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang karyawan sangat berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Semakin tinggi rasa komitmen maka intensi *turnover* perusahaan akan menurun.

Intensi *turnover* dapat mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan, juga merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Itu mengapa efisiensi dan efektivitas, intensi *turnover* perlu untuk dikendalikan salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ada di dalam perusahaan, serta perlu peningkatan komitmen organisasi sebagai upaya pencegahan terjadinya intensi *turnover* karyawan pada perusahaan.

Beberapa perusahaan kurang menganggap penting akan arti komitmen. Karena pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka terhadap karyawan baru. Padahal dengan meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan akan jauh lebih banyak mendapatkan keuntungan atau dampak positif antara lain, peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan kerja (Yaqin, 2013).

Berdasarkan fenomena peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara variabel intensi *turnover* dengan komitmen organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian terhadap karyawan di Perusahaan PT. Telaga Air Surya untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan intensi *turnover* pada Karyawan di PT. Telaga Air Surya”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada karyawan PT. Telaga Air Surya ?

## **C. Tujuan**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada karyawan PT. Telaga Air Surya

#### **D. Manfaat**

Tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat yaitu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, dan penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai komitmen organisasi serta intensi *turnover* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

##### 2) Manfaat praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pimpinan perusahaan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu komponen yang penting dan perlu ditanamkan kepada karyawan agar tidak terjadi intensi *turnover* karyawan yang berkelanjutan.

###### b. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat untuk menyadari pentingnya komitmen organisasi pada sebuah perusahaan agar bisa lebih mengembangkan perusahaan tersebut agar masyarakat bisa mempertimbangkan untuk tidak meninggalkan perusahaannya tanpa mempertimbangkan kerugiannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada penelitian sejenis selanjutnya

d. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai bahan bacaan dan koleksi penelitian di perpustakaan, serta penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi penelitian dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam hubungan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*.