

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kita mengetahui bahwa persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin agar tetap dapat berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja termasuk di dalam perusahaan ini yang mengharapkan memiliki karyawan-karyawan yang berpengalaman dan berkompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi di sebuah PT termasuk PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ini adalah kinerja perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Zeffane dalam Gabriela Syahronica (2015) *Turnover Intention* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Tingginya tingkat *turnover* pada

perusahaan, akan banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, maupun biaya lainnya.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah. *Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan dikutip dalam Agus Arianto (2001).

Pada PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) sendiri, *turnover* yang dihadapi karyawan telah didokumentasikan dengan baik lewat berbagai masalah. Berbagai penelitian untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover* juga telah dilakukan. Secara umum, hasil dari berbagai penelitian tersebut menyarankan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan anteseden (variabel pendahulu) dari keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Agus Arianto kepuasan kerja adalah orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya dan komitmen organisasional adalah tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya.

Pasewark dan Strawser dalam Agus Arianto (2001), mengatakan bahwa dengan meningkatkan level kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang

dimiliki karyawan akan menekan tingkat *turnover*. Maka apabila seorang karyawan sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi terhadap perusahaan maka secara langsung kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat membuat tingkat *turnover* menjadi rendah.

Tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Martoyo dalam Azizza Gusta (2012) menyatakan bahwa stres yang tidak bisa diatasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Dalam kondisi tertentu, stres kerja mampu menjadikan seorang karyawan lebih agresif dalam menetapkan standar kerja menjadi lebih tinggi.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Handoko (2011) dalam Desyeani Oktavia Santoso (2015) mengemukakan “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dengan pemberian kompensasi dapat menjadi faktor yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal. Dengan di berikannya kompensasi kepada

karyawan yang sudah menjalankan tugasnya dengan baik ini akan membuat karyawan merasa di hargai dan menimbulkan kepuasan kerja maupun komitmen yang sangat tinggi, jadi kompensasi yang di berikan oleh suatu organisasi ini lah yang juga akan membuat karyawan berfikir untuk tidak akan melakukan *turnover*.

PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) yang berada di Jl. Raya Wates Km. 7,4 Ngentak Balecatur Gamping Sleman dan berdiri tahun 1989 sebagai perusahaan industri manufaktur dan perusahaan tekstil yang menyediakan atau memproduksi kain dan benang seperti: kain grey baik jenis rayon, tetoron, *polyester* dan *cotton* (katun) ke pasar domestik maupun ekspor ini juga telah melakukan upaya agar karyawannya tidak melakukan *turnover intention* dan berusaha menekan adanya *turnover intention*.

Namun dari observasi awal yang dilakukan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ini berarti menunjukkan bahwa setiap bulan tingkat *turnover* selalu meningkat dari setiap individunya dengan berbagai faktor dan peneliti mendapatkan adanya sejumlah masalah yang terjadi pada karyawan divisi *weaving* dan *spinning*, seperti tekanan kerja yang mungkin berasal dari pimpinan perusahaan, target besar produksi yang sudah ditetapkan, kompensasi yang rendah maupun keadaan lingkungan yang ada disekitar tempat bekerja sehingga menyebabkan stres tersendiri. Masalah tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di kedua devisi tersebut.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut dan lebih dalam lagi faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi

karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ini terkait *turnover intention*. Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan Agus Arianto Toly pada tahun 2001 di Universitas Kristen Petra berjudul “ Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staf Kantor Akuntan Publik” dan bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti sebelumnya menggunakan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, *job insecurity*, konflik peran dan ketidakjelasan peran sebagai faktor terjadinya *turnover*, jika peneliti ini akan menggunakan kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan kompensasi sebagai pengaruh karyawan melakukan *turnover* didalam suatu organisasi tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengingat jumlahnya yang semakin meningkat, masalah *turnover* merupakan suatu isu strategis bagi PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM). Meskipun kompensasi dan benefit yang diberikan tergolong cukup layak, namun data menunjukkan jumlah *turnover* karyawan setiap tahunnya cenderung meningkat. Organisasi yang mampu mengintervensi berbagai kemungkinan penyebab *turnover intention* akan mampu secara aktif mengatasi masalah *turnover* sejak awal sebelum masalah tersebut meluas.

Selain itu penulis juga ingin mengetahui adakah hal ini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres dan kompensasi di lingkungan pekerja saat ini sebagaimana ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Deteksi dini terhadap ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi,

stres kerja dan kompensasi pekerja sekaligus *turnover intention* akan lebih berguna dibandingkan mengambil langkah *remedial* begitu *turnover* sesungguhnya terjadi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, peneliti hendak merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM).
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM).
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM).

4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri mengenai teori tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* di dalam dunia kerja.
2. Bagi PT Kusuma Sandang Mekarjaya (KSM) adalah agar perusahaan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* sehingga penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan perusahaan ini sendiri untuk lebih berhati hati agar karyawannya tidak banyak yang melakukan *turnover intention*.
3. Bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*