

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah sesuatu hal penting dalam penentu keberhasilan dari perusahaan (Arimbawa & Dewi, 2019). Menurut Batarliene, Ciziuniene, Vaiciute, Sapalaite & Jarasuniene. (2017) SDM (karyawan) adalah aset terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat *Turnover Intention* pada karyawannya. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata lain, perusahaan harus menjaga karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Salah satu tindakan strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan angka *Turnover Intention* yang rendah.

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka pada sebelumnya mereka

sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan berbeda (Kartika & Purba, 2018). *Turnover Intention* dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Nurwahidah & Jamil 2020). Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* supaya dapat diminimalisir.

Penulis mengidentifikasi adanya fenomena *Turnover Intention* di sebuah perusahaan yang bernama PT Bogor Ukhwah Berkah yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. Data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan manajer perusahaan menunjukkan bahwa pada bulan November 2021 telah terjadi *Turnover* sebanyak 3,8%. Meskipun angka *Turnover* tidak terlalu besar, karena menurut Sanjeev (2017) dikatakan *Turnover* berbahaya ketika mencapai minimal 10% - namun hal ini perlu mendapatkan perhatian. Dalam hal ini perusahaan perlu sesegera mungkin mengidentifikasi penyebab dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Farida dan Melinda (2019) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Menurut Ausri, dkk (2018), Komitmen Organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta kemampuan fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ausri, dkk (2018) menegaskan bahwa semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam

perusahaan. Selain itu, Komitmen Organisasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki anggota organisasi dikarenakan dengan adanya ikatan emosional dan kesamaan nilai antara anggota dan organisasi yang mereka ikuti akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen Organisasi akan berpengaruh pada kesetiaan para anggota organisasi dan juga akan mengurangi absensi,

Menurut Ausri, (2018) Komitmen Organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta kemampuan fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ausri, (2018) menegaskan bahwa semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi *Trunover Intention* adalah Iklim Organisasi (Putra & Putra, 2019). Menurut Indrasari, (2017) Iklim Organisasi ialah pandangan mengenai bagaimana kualitas lingkungan internal yang dirasakan anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka. Iklim Organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi. Iklim Organisasi sangat mempengaruhi bagaimana suasana yang dirasakan anggota dalam melaksanakan tugas - tugasnya (Radianto, 2017). Perusahaan dituntut mampu memberikan Iklim Organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan

suasana yang hangat guna mendukung anggota organisasi mampu mengerjakan tugas-tugasnya secara baik dan maksimal.

Putra dan Utama, (2018) menyatakan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, Apabila Iklim Organisasi positif maka *Turnover Intention* menjadi rendah, begitupun sebaliknya Iklim Organisasi yang negatif maka *Turnover Intention* menjadi tinggi. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan Iklim Organisasi yang kondusif. Dengan Iklim Organisasi yang baik pula mampu mendorong anggota organisasi dapat berkembang dan bekerja lebih giat lagi, dengan kata lain Iklim Organisasi sangat mempengaruhi bagaimana suasana yang dirasakan anggota dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Radianto (2017) Iklim Organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi.

Dalam literatur, penulis mengidentifikasi bahwa selain komitmen dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor penentu keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Hidayati & Saputra, 2018; Ardan & Jaelani, 2021). Kepuasan Kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya (Rahmadhani & Priyanti 2022). Kepuasan Kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria

kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menimbulkan beberapa masalah bagi perusahaan, seperti kinerja yang buruk, sering meninggalkan pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang rendah, apabila perusahaan tidak memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan hal tersebut akan memicu timbulnya *Turnover Intention* (Andini, Sunuharyo & Utami. 2018).

Meskipun Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mengendalikan *Turnover Intention*, namun secara empiris masih ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Misalnya dalam penelitian Jannah & Nugroho (2022), Prasetyowati (2018), ditemukan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh/pengaruhnya berbeda pada *Turnover Intention* yang sudah diteliti oleh (Setiowati, D 2019, Tanyar 2019). Dengan demikian peneliti menemukan adanya gap dari riset-riset sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis apakah Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh pada *Turnover Intention*. Lebih khusus, penulis menganalisis lebih lanjut apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dikarenakan dalam literatur penulis menjumpai adanya peran mediator dari kepuasan kerja terhadap pengaruh Iklim Organisasi

terhadap *Turnover Intention* (Putra & Putra, 2019). Judul penelitian ini adalah “**Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan PT. Bogor Ukhwah Berkah)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi antara Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi antara Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

2. Menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
3. Menguji apakah Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
4. Menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
5. Menguji apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*
6. Menguji apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*
7. Menguji apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu bidang yang dikaji
 - a. Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.
2. Manfaat bagi obyek riset
 - a. Dapat memberikan manfaat untuk menguji tentang Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

3. Manfaat bagi pengembangan riset

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh antar variabel yaitu Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.