

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, semakin besar perubahan terjadi khususnya pada era disrupsi seperti saat ini yang mendorong berbagai perusahaan pendatang bermunculan dan menampakkan strategi terbaiknya sehingga organisasi lama mulai mengalami kemunduran. Berbagai upaya perlu dilakukan untuk dapat bersaing dalam menghadapi era ini, salah satunya dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia secara maksimal. Organisasi dituntut untuk dapat memahami potensi yang ada dalam diri karyawannya. Hal ini dilakukan karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Maka, pentingnya untuk memberdayakan karyawan secara optimal agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini yang akan mendorong mereka lebih kompetitif menghadapi tantangan eksternal sehingga eksistensi organisasi pun tetap terjaga (Supriyadi *et al.*, 2020). Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga mencegah mereka berkeinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan (Setiyarti *et al.*, 2023).

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang

untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak sukarela (Robbins dan Coulter, 2021). *Turnover intention* merupakan satu hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan agar mereka dapat meminimalisirnya sebelum meningkat lebih tinggi (Parwita *et al.*, 2019). *Turnover intention* yang tinggi mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efektif karena mereka kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan yang baru. Upaya awal yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi atau mengurangi tingkat *turnover intention* adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Lee dan Kim, 2020). Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, karakteristik individu dan lain-lain. Dengan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, perusahaan dapat mengambil strategi terbaik untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Yukongdi dan Shrestha, 2019).

Peran perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, salah satunya adalah menciptakan lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan spiritualitas karyawan sehingga berpotensi meningkatkan performansi kinerja (Wufron *et al.*, 2022). Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan memiliki kesadaran moral mengenai pekerjaan dan menjalankan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja, karyawan akan

mencari kebermanaan dalam bekerja sehingga dapat mengubah pandangan karyawan tentang perusahaan (Herlisa *et al.*, 2020). Apabila karyawan dapat memahami dan memaknai pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih terikat dengan perusahaan sehingga menurunkan intensitas *turnover intention* (Albrecht *et al.*, 2021). Keterikatan ini yang akan menumbuhkan perasaan positif dan menunjukkan adanya komitmen karyawan pada organisasi seperti pada Khusnah (2019) yang menunjukkan spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan sikap loyalitas dan memilih untuk tetap berada di organisasi atas kemauannya sendiri. Menurut Sidik *et al* (2021) komitmen organisasi yang berhasil dapat ditunjukkan dari sikap stabil karyawan dan produktivitasnya dalam bekerja sehingga memberikan dampak positif pada organisasi. Sofyanty *et al* (2023) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen rendah akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah dan menyebabkan beberapa kerugian tersendiri, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian Wardani *et al* (2022) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Seseorang yang merasa puas mengenai pekerjaannya akan bersikap baik di tempat kerja, sedangkan seseorang

yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif di tempat kerja (Putri, 2023). Maka, Kinicki (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi hal dasar yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka, semakin tinggi ketidakpuasan karyawan semakin besar juga kemungkinan mereka melakukan *turnover intention* seperti pada penelitian Wahyu *et al* (2022), Pratama *et al* (2022), dan Widayati *et al* (2023) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, pada hasil penelitian Andini dan Rosfyan (2022) memperlihatkan fenomena yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada saat mereka meneliti karyawan perusahaan ritel di Pekanbaru, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat terjadi karena tingkat kepuasan kerja pada perusahaan ritel tersebut sudah mencapai tingkat yang baik. Maka, *turnover intention* disebabkan oleh faktor lainnya seperti faktor individual dan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Agung Toyota Paal 10 Jambi sebagai salah satu *dealer* Toyota yang melayani penjualan mobil baru di Kota Jambi. Agung Toyota Paal 10 Jambi merupakan salah satu perusahaan otomotif yang sudah berdiri sejak lama dan masih bertahan hingga saat ini. Mereka mampu bersaing dengan cabang *dealer* lainnya

untuk mencapai target penjualan yang dapat menunjang keuntungan dalam perusahaan. Maka, upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya yaitu dengan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencegah faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja, spiritualitas di tempat kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Agung Toyota Paal 10 Jambi.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
2. Apakah Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*?

7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di Tempat terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention*.
6. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
7. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat disiplin ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen SDM dan organisasi.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh praktisi yang bergerak di bidang manajemen SDM agar memperoleh pengetahuan dan memberi masukan pada organisasi berkaitan dengan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention*.

3. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana *upgrading* ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti.