

BAB I

PENDAHUIUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik supaya memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Septiari, 2016)

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa objek di PT.Bomin Permata Abadi diantaranya sebagai berikut, Meningkatnya turnover karyawan dikarenakan dirinya dirasa tidak aman karena karyawan cuma pegawai kontrak serta PT.Bomin Permata Abadi mendapatkan kebijakan baru dari induk perusahaan.kebijakan baru tersebut yaitu beralihnya sistem produksi yang pada awalnya menggunakan kain twill combat berubah menjadi kain bludru.karyawan merasa tidak aman dan terancam karena posisi mereka pada bagian mesin jait lama akan digeser oleh karyawan baru dengan mesin yang baru pula. Berdasarkan wawancara yang selanjutnya yang dilakukan peneliti dengan salah satu staf perusahaan,meningkatnya turnover intention perusahaan yaitu dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang rendah dan stress kerja yang tinggi. Karyawan pada

PT.Bomin Permata Abadi didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan akan lebih kesulitan dalam menanggapi pekerjaan. Selanjutnya, dari wawancara yang terakhir dengan SPV bagian line sewing PT.Bomin Permata Abadi Mayong, hasil dari wawancara tersebut menyatakan dilihat dari gaji yang mereka terima tak sesuai dengan banyaknya jam kerja dan overtime yang diberlakukan di perusahaan. Selain itu kerjasama antar operator atau rekan kerja tidak terjalin dengan baik, tidak saling mendukung, sehingga kerjasama antar rekan kerja kurang solid. Hal ini dari cara kerja operator yang kurang bertanggung jawab. Kurangnya hubungan langsung dengan atasan membuat operator kurang mengerti akan tugasnya. Indikasi ini juga terlihat dari minimnya promosi operator yang berstatus karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap.

Sehubungan dengan turnover intention karyawan, berikut ini peneliti sajikan data mengenai tingkat turnover karyawan pada PT. Bomin Permata Abadi selama tahun 2020

Tabel 1.1

Presentase tingkat Turnover karyawan 2019-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Tingkat Turnover
2019	198	195	11	24	12,30%
2020	182	150	15	47	31,33%

Sumber: Data office PT. Bomin Permata Abadi

Menurut Gillies, (2017) standar *turnover intention* adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. setiap kali karyawan yang keluar dari perusahaan, penggantian karyawan membutuhkan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu kepuasan kerja. Menurut Green (2013) dalam Hanafiah (2014) kepuasan kerja merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian masalah gaji, serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan, lingkungan fisik dan lingkungan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja ini merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang menimbulkan banyak dampak negatif baik berupa karyawan ataupun organisasi menurut Wijaya (2014) dalam Septiari (2016) menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu:

pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi turnover intention yaitu *komitmen organisasional*. Menurut Steer (2002) dalam Kuding (2011) merupakan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk tetap berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan dengan teori yang dikatakan Capricornia dan Hidayat, (2012) bahwa anggota organisasi yang puas dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya akan memperlihatkan komitmen organisasional yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasional. Arah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi. Stres kerja mempunyai pengaruh tidak

Langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, ini sejalan dengan mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen afektif, namun kepuasan kerja merupakan mediator antara stres kerja dan komitmen afektif. Melihat permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepuasan kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT BOMIN PERMATA ABADI Di Jepara”**. Semoga judul tersebut dapat menjadi sebuah penelitian yang bermanfaat bagi pembacanya

1.2 Ruang lingkup

Agar pembahasan lebih terarah dan jelas sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang akan diteliti maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT Bomin Permata Abadi di Jepara dengan objek penelitian adalah semua karyawan bagian produksi atau operator.
2. Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan sedangkan variabel dependennya yaitu Turnover intention.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara?
4. Apakah kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap turnover intention?

1.4 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara,

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara.
2. Untuk mengetahui stres kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara.

3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bomin Permata Abadi di Jepara.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap turnover intention.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan Kepuasan kerja, stres kerja dan Komitmen Organisasional serta pengaruhnya terhadap Turnover intention yang merugikan perusahaan. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pada ilmu MSDM terutama dalam hal Turnover Intention dan kaitanya dengan Kepuasan kerja, stres kerja dan Komitmen Organisasional
 - b. Bagi penelitian selanjutnya : Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian yang dilakukan oleh para peneliti selanjutnya.
 - c. Bagi pihak lain : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara Kepuasan kerja, stres kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention
2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, ide dan pertimbangan untuk kemajuan dalam memperbaiki manajemen yang ada di perusahaan. sehingga dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover intention* yang merugikan perusahaan

