BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi selalu berkaitan dengan adanya persaingan. Begitu pula yang terjadi pada dunia bisnis, baik barang maupun jasa. Belakangan ini dunia mengalami perubahan yang cukup besar sehubungan dengan teknologi, perkembangan dan struktur pasar. Semua bidang produksi semakin kompetitif dan perusahaan distributor menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan pesaing dalam bidangnya. Setiap perusahaan dalam bidang apapun harus melakukan perencanaan strategis dalam menghadapi segala percobaan dalam dunia bisnis yang ada guna mengoptimalkan posisinya (bertahan), memperoleh keunggulan kompetitif, bersaing dan sukses dalam bidangnya.

Salah satu hal yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan adalah pengolahan SDM (Sumber Daya Manusia) yang tepat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, Dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sikap dan perilaku karyawan menentukakan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada di tangan para karyawan tersebut. Masalahnya, mengembangkan SDM yang potensial untuk diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Pencapaian tujuan perusahaan sering terhambat pada tingginya *turnover intention* karyawan (keinginan untuk pindah) bahkan dapat berkembang ke arah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaanya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*Employee Turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan

keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. *Turnover* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekruitme, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan.

Seiring semakin berkembangnya jaman, maka PT. Indo Metro Surya Andola harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dimana saat ini mengumpulkan karyawan yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang dikehendaki, hingga mempertahankan karyawan berkualitas. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan.

Apabila perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, dalam jangka pendek maupun panjang dapat muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kemampuan pencapaian target perusahaan. Pihak perusahaan perlu memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan pegawai potensial agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja) pegawai. *Turnover intention* (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, orang keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja. *Turnover intention* dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada

organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuaan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami *turnover intention* karyawannya. Begitupula yang dialami oleh PT. Indo Metro Surya Andola. Perusahaan ini merupakan perusahaan *retailer* atau supermarket yang menyediakan bahan bangunan, Sanitari, perabotan rumah tangga, dan berbagai macam keperluan rumah tangga lainnya. PT. Indo Metro Surya Andola memiliki 2 cabang supermarket yang beralamatkan di Jl. Sutan Syahrir, Kelurahan Tejo Agung, Kecamatan Metro Timur – Kota Metro – Lampung dan di Jl. Raya Pekalongan, Kecamatan Pekalongan – Kab. Lampung Timur - Lampung, serta mempunyai 80 karyawan bagian market.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Market Tahun 2019 - 2022

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Cabang Metro	Jumlah karyawan Cabang Pekalongan	Jumlah
1.	2019	52	35	87
2.	2020	50	34	84
3.	2021	50	32	82
4.	2022	49	31	80

Sumber : MSDM PT. Indo Metro Surya Andola, 2022

Adapun presentase (%) *turnover* karyawan PT. Indo Metro Surya Andola tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Data *Turnover* Karyawan Tahun 2019 - 2021.

No.	Tahun	ΣKaryawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
1.	2019	87	2	5	5,84%
2.	2020	84	1	3	3,61%
3.	2021	82	2	4	4,93%

Sumber : MSDM PT. Indo Metro Surya Andola, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase *Turnover* pada tahun 2019 sebesar 5,84%. Dan fenomena *turnover* karyawan di PT Indo Metro Surya Andola menurun pada tahun 2020 dengan persentase *turnover* sebesar 3,61% dan kemudian meningkat lagi dari tahun 2020 hingga 2021 dengan persentase

turnover sebesar 4,93%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk sebanyak 2 orang dan karyawan keluar sebanyak 5 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang diterima hanya 1 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang. Dan pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk sebanyak 2 dan keluar sebesar 4 orang.

Turnover karyawan dapat terjadi karena berbagai macam faktor. Berdasarkan Latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola ".**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang permasalahan yang dikemukakan, dapat diuraikan identifikasi permasalahan :

1. Sering terjadi perputaran karyawan setiap tahun dalam perusahaan.
2. Dampak negatif dari *turnover* menyebabkan kerugian pada perusahaan.
3. Karyawan tidak merasa menjadi anggota dari perusahaan (berkomitmen) sehingga tidak ada kemauan untuk menetap di perusahaan.
4. Adanya ketidakpuasan dan mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya tidak memberikan hal yang bernilai penting.
5. Adanya tekanan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan potensi karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya,maka permasalahan yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metrro Surya Andola?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam peneliian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola?
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT. Indo Metrro Surya Andola?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya pada pembahasan yang terkait dengan *Turnover Intention*, dan hasil dari penelitian ini juga diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan refrensi berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti mampu melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S1 di Universitas Muhammadiyah Metro.

b. Bagi Perusahaan.

Peneliti ingin memberikan masukan bahkan solusi bagi PT. Indo Metro Surya Andola untuk lebih memperhatihkan bahkan mengurangi tingkat *turnover* karyawan serta mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan agar mereka tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro khususnya Jurusan Manajemen.

Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi dosen, mahasiswa maupun pembaca lainnya, bahkan dapat menjadi bahan literatur untuk peneliti selanjutnya.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebgai berikut :

1. Sifat Penelitian : Pengaruh
2. Subjek Penelitian : Pegawai / Karyawan

3. Objek Penelitian : Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention
4. Tempat Penelitian : PT Indo Metro Surya Andola
5. Waktu Penelitian : Tahun 2022

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal ini peneliti membagi 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini peneliti akan menguraikan Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab II ini peneliti akan menguraikan tentang kajian literatur yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini, membahas mengenai metode atau Langkah – Langkah apa saja yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu meliputi desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variable, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam IV ini berisi tentang deskripsi perusahaan, analisis data dan hasil analisis yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian kebenaran serta jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahasan, refleksi untuk memberikan saran berdasarkan kesimpulan penelitian yang kemudian perlu disampaikan sebab bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN