

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini yang terus berkembang semakin pesat, Dimana organisasi didalam mengelola bisnisnya diharapkan mampu terus bersaing dan mempertahankan bisnisnya. Salah satu cara agar organisasi dapat terus dan mempertahankan organisasinya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan cara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Karena itu, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya merawat sumber daya manusia. SDM memiliki partisipasi yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Organisasi perlu mengatur SDM demi menggapai tujuannya dengan baik serta melindungi dan menciptakan kondisi dan situasi yang nyaman dan aman dalam bekerja. Hal inilah yang membuat organisasi sadar akan nilai karyawan sebagai aset terbesar organisasi.

Karyawan sangat berharga bagi organisasi atau perusahaan, Dimana karyawan adalah sebagai faktor penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu diatur dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak diatur dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. *Turnover* merupakan keputusan

yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan keputusan akhir individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum ditindak lanjuti untuk meninggalkan organisasi. Menurut Witasari (2009) *Turnover* bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Indikasi adanya masalah pertama pada organisasi yaitu tingkat *turnover* karyawan yang besar. *Turnover* karyawan dapat menghasilkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Turnover karyawan juga terjadi di Yayasan Sabilul Haq Palembang yaitu sebuah organisasi yang menyediakan layanan percetakan dan Pendidikan bersyariat islam. *Turnover* yang terjadi di Yayasan Sabilul Haq ini sangat mengundang perhatian, sebuah organisasi yang cukup dikenal dilingkungan sekitarnya ini memiliki turnover yang cukup tinggi.

Keputusan karyawan untuk berhenti dari perusahaannya mengakibatkan kerugian pada perusahaan tersebut, dikarenakan perusahaan kerja keras dalam materi, tenaga dan waktu demi mendapatkan pekerja yang berkualitas. Menurut Borthma tahun 2011 (dalam Chrisdiana & Raharja, 2017) *turnover* memiliki dampak negatif yang signifikan pada biaya saat perekrutan dan pelatihan karyawan dalam perusahaan. Kerugian yang ditanggung perusahaan akibat

turnover yang tidak hanya biaya, tetapi adanya gangguan produktivitas karyawan (Novisari & Dahesihsari, 2019). Adanya gangguan kenyamanan bekerja juga dapat membuang waktu dalam mengembangkan calon pegawai (Purba & Ananta, 2018). *Turnover intention* mempunyai dampak bagi produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, dimana saat karyawan tersebut terlalu sering melakukan *turnover intention* maka karyawan tersebut lalai dalam melaksanakan tanggung jawab tugasnya dalam bekerja,

Beberapa karyawan menjelaskan bahwa adanya indikasi ketidapuasan karyawan. Indikasi ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan persoalan gaji. Yayasan Sabilul Haq memberikan upah yang terbilang cukup kecil bahkan jauh dari kata Upah Minimum Regional (UMR). Ini dikarenakan Yayasan bukan sebuah perusahaan besar dan pegawainya juga kebanyakan tidak memenuhi syarat. Seperti tenaga pendidik kebanyakan hanya berpendidikan SMA atau sarjana yang bukan jurusan Pendidikan, yang mana untuk mendapatkan sebuah sertifikasi diharuskan tenaga pendidik yang menempuh sarjana jurusan Pendidikan PAUD. Begitu juga dengan pegawai percetakan yang hanya melakukan *part time* atau kerja sampingan sehingga gaji yang diterima hanya sedikit. Menurut karyawan disana upah mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Upah tersebut juga belum termasuk pengurangan upah sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja dipotong gaji.

Kepala Yayasan menyampaikan bahwa banyak karyawan di Yayasan Sabilul Haq yang berpakaian kurang rapi, berbincang-bincang dengan rekan kerja saat tanggung jawabnya terhadap pekerjaan belum tuntas. Perilaku ini berkaitan

dengan dimensi komitmen yaitu komitmen afektif dan berhubungan dengan salah satu indikator yaitu merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Indikasi lain ketidakpuasan karyawan adalah karena pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa kurangnya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengikuti pelatihan karena itu karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya adanya indikasi ketidakpuasan terhadap atasan ialah beberapa karyawan merasa kurang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan begitu karyawan merasa bahwa atasan kurang mempercayai potensi yang dimiliki para karyawannya.

Faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* ialah rendahnya komitmen organisasi karyawan yang menyebabkan meningkatnya karyawan yang ingin keluar dan berhenti dari organisasi. Menurut Edison, dkk (2017:220) komitmen karyawan merupakan terlibatnya karyawan dalam menerima kondisi lingkungan dan berupaya untuk setia terhadap organisasi. Edison dkk (2017:222) menjelaskan faktor dalam komitmen organisasi yaitu faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan. Maka dari itu apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi maka karyawan menunjukkan sikap kepuasan kerja yang pada akhirnya memilih untuk tetap setia terhadap organisasi. Namun sebaliknya, apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka pada akhirnya karyawan tersebut akan

meninggalkan organisasi yang mana akan merugikan organisasi walaupun alasan berhentinya karena kemauan sendiri.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* karyawan pada sebuah organisasi. Menurut Edison, dkk (2017:210) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai yang senang atau tidak terhadap pekerjaan yang dijalannya. Penjelasan tersebut merupakan respon pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Meutia & Narpati (2021) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, kinerja meningkat, perilaku organisasi, kepuasan dalam hidup, kesejahteraan rohani dan jasmani. Maka dari itu kepuasan kerja seorang karyawan adalah kestabilan harapan dan pekerjaan yang dijalani, apabila perbandingannya terlalu banyak maka mengakibatkan karyawan tersebut melakukan *turnover* pada organisasi.

Berdasarkan kesimpulan dari pengamatan terhadap fenomena yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk memecahkan permasalahan tersebut, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang”**.

1.2 Batasan Masalah

Pada penelitian ini dikhususkan pada permasalahan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang.

1.3 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada di Yayasan Sabilul Haq Palembang?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di Yayasan Sabilul Haq Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu perusahaan dalam mengetahui tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap

turnover intention yang terjadi pada para karyawan Yayasan Sabilul Haq, sehingga perusahaan dapat mengurangi *turnover* di perusahaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan di perpustakaan dan juga sebagai referensi, khususnya bagi mahasiswa.