

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 dimana kondisi ini merubah banyak kehidupan manusia, termasuk ekonomi, dunia kerja, bahkan gaya hidup manusia tersebut. Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih membuat organisasi, instansi maupun perusahaan membentuk sumber daya yang berkualitas dan memiliki kompetensi untuk menangani berbagai bidang pekerjaan. Dalam organisasi maupun perusahaan pasti memerlukan manajemen untuk mengatur dan mengelola kegiatan yang berlangsung didalamnya. Berdasarkan pendapat Simamora dalam Sinambela (2016: 36) manajemen diartikan sebagai proses pemberdayaan segala sumber daya di dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Soeharto (2014: 23) manajemen adalah proses pengendalian dan pengolahan sumber daya dalam mencapai target perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi maupun perusahaan sangat dibutuhkan untuk mengendalikan sumber daya yang ada didalamnya. Adapun sumber daya dalam perusahaan yaitu *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material*, *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), *Market* (Pasar). Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi maupun perusahaan ditentukan bagaimana manusia dalam mengelolanya. Pada dasarnya tujuan setiap organisasi adalah mencapai keberhasilan dalam

meningkatkan kinerja manusia/karyawan. Dengan mempertahankan kinerja manusia/karyawan yang baik maka suatu organisasi dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan (mahardika putra dan wibawa, 2015).

Dalam suatu perusahaan tidak lepas dari suatu masalah yang disebabkan karena masalah internal maupun eksternal yang mana terkadang membuat karyawan yang ingin segera berpindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut, jika masalah tersebut tidak cepat diselesaikan. Adapun masalah internal diantaranya sudah tidak kondusif suasana kerja bagi karyawan tersebut, dan masalah eksternal biasanya bisa timbul dari perusahaan dimana perusahaan ada masalah/kendala dan harus mengurangi karyawan. Simamora (2014:152) *Turnover intention* adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan pekerjaan yang sama dan ingin mencari pekerjaan yang baru dengan alasan tertentu. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan satu pilihan terakhir karyawan jika kondisi kerjanya dirasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau sudah tidak kondusif. Adanya turnover intention akan menghambat proses kelancaran kerja dan akan berdampak buruk dalam organisasi maupun perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) ikut berperan dalam menghasilkan kinerja yang bagus dalam setiap organisasi/perusahaan. Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam organisasi maupun perusahaan kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan.

Dimana jika kinerja kurang baik maka dapat dipastikan untuk menuju keberhasilan perusahaan akan sulit. Sebaliknya jika kinerja karyawan sangat baik maka apa yang telah di targetkan akan tercapai dengan mudahnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, dimana jika perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan maka karyawan akan merasa puas. Secara tidak langsung ini akan memberikan efek dorongan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima. dimana kepuasan bersifat individu dan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan tersendiri. Menurut Sutrisno (2012:75) mendefinisikan bahwa istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu pada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Dimana ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. T. Hani Handoko (2011:32) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Koperasi merupakan suatu bentuk usaha yang banyak dilakukan diberbagai negara termasuk indonesia. Dimana di indonesia sendiri sudah berdiri berbagai macam dan jenis koperasi yang sudah ada di berbagai daerah dan koperasi tersebut maju dan berkembang dengan baik. Arifinal

Chaniago mengatakan, Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan sekelompok orang yang membebaskan anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan dalam menjalankan usaha untuk mensejahterakan jasmaniah para anggota.

Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB) bergerak dalam bidang jasa. Berdasarkan jenis usahanya koperasi KAREB terdiri dari beberapa unit usaha diantaranya, jasa *processing* tembakau, simpan pinjam, distributor center, distributor, pertokoan, angkutan/transportasi dan telah bekerja sama dengan PT. HM. Sampoerna dalam bentuk Sigaret Kretek Tangan (SKT) dalam pembuatan rokok dari tahapan giling, gunting, *packing* dan bandrol.

Koperasi KAREB dalam pencapaiannya tidak lepas dari peran serta karyawan sebagai poin utama dalam menjaga kelangsungan koperasi, kinerja karyawan harus diperhatikan untuk dapat mempertahankan koperasi. Terlepas dari pencapaian bukan tanpa halangan koperasi memiliki hambatan dalam mencapai tujuan koperasi. Diantaranya adalah *turnover intention*, dimana ketidakmampuan untuk mempertahankan karyawan yang ingin keluar atau berpindah yang akan memakan dana serta waktu operasional perusahaan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB), intensi karyawan yang keluar sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Karyawan Koperasi KAREB 2018

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk
Januari	243	7	-
Februari	227	-	5
Maret	232	9	-
April	223	4	-
Mei	219	-	3
Juni	222	5	-
Juli	217	-	6
Agustus	223	5	-
September	218	4	-
Oktober	214	-	6
November	220	-	-
Desember	222	-	2
Jumlah total	222	34	22

Sumber: Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

Turnover yang tinggi dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan dampak negatif. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) tentunya akan menyulitkan koperasi sebab jika tingkat keinginan karyawan ingin keluar dari koperasi tinggi maka akan menjadi masalah dalam koperasi. Dimana dalam mencari pengganti karyawan yang sesuai bukanlah hal yang cepat dan mudah.

Data pada tabel 1.1 menunjukkan data tingkat *turnover* karyawan pada koperasi KAREB pada tahun 2018, dimana karyawan keluar dari koperasi sejumlah 34 karyawan, intensi karyawan keluar paling tinggi terjadi pada bulan maret yaitu 9 karyawan, pada bulan januari 7 karyawan, pada bulan juni dan agustus 5 karyawan, bulan april dan september 4 karyawan.

Sedangkan intensi karyawan yang masuk sebanyak 22 karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar dari koperasi KAREB ini terjadi karena karyawan ingin mencari pekerjaan ditempat lain, tidak puas dengan gaji yang didapatkan, mendapatkan tawaran kerja yang lebih baik, jenuh dengan pekerjaannya, dan fokus mengurus rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, penurunan kinerja karyawan koperasi KAREB ditandai dengan tidak tuntasnya tugas yang telah diberikan dimana menjadi tanggung jawab utama semua karyawan. Seperti target dalam unit *threshing* yang seharusnya setiap harinya harus menghasilkan produksi tembakau sebesar 5.000 kg, namun perhari hanya mampu menghasilkan 4.500, dimana target yang telah ditentukan belum tercapai.

Tabel 1.2 Tingkat Pencapaian Unit Threshing Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)

No	Tahun	Target (kg)	Terealisasi (kg)
1	2016	6,959,121	6,537,926
2	2017	7,711,275	7,330,014
3	2018	8,428,964	7,964,838

Sumber: Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

Tampak pada tabel 1.2 setiap tahun produksi tembakau koperasi KAREB belum memenuhi target yang diinginkan. Hal itu karena kurang optimalnya kinerja karyawan yang dapat menghambat proses produksi koperasi. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena banyaknya karyawan yang keluar sehingga koperasi KAREB perlu merekrut karyawan baru dan harus memberikan pembelajaran ulang. Hal tersebut sangatlah menghambat proses produksi. Selain itu kurangnya pengawasan kepala bagian terhadap karyawannya dan kurangnya kedisiplinan kerja karyawan. Ketepatan waktu

dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tolok ukur dalam penilaian kinerja dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ PENGARUH *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KOPERASI KARYAWAN REDRYING BOJONEGORO (KAREB)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
3. Apakah terdapat pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
4. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
2. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).
4. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan sejumlah penelitian penulis dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan lagi bagi perusahaan guna menerapkan cara mengurangi turnover intention agar pencapaian tujuan dan berjalan tanpa hambatan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah mengenai turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di jurusan atau bidang manajemen.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis serta dapat memecahkan masalah dan memberikan gambaran yang jelas tentang turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

d. Bagi Peneliti Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman pembelajaran untuk penelitian selanjutnya dan hasil ini dapat ditindak lanjuti dengan menambah variabel lain