

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan karena peran sumber daya manusia dalam perusahaan adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional pada perusahaan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih optimal dari segi pendapatan dan pengeluaran. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018) mengungkapkan bahwa Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan yang mana semakin baik pengelolaan SDM maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan membawa dampak pada kegiatan operasional perusahaan sehingga karyawan dikatakan sebagai elemen yang penting dalam perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang sedang bagus dalam pencapaian target, namun dapat dirusak oleh perilaku karyawan yang berkeinginan untuk keluar (turnover intention) tersebut dan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Hidayati & Trisnawati, 2016)

Turnover Intention adalah karyawan organisasi tersebut berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau untuk memecat karyawan tersebut (Iqra et al, 2014). Terjadinya *turnover intention* penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat menyebabkan biaya lebih untuk merekrut karyawan baru. Disamping menimbulkan biaya, *turnover intention* yang tinggi dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Turnover Intention perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi Human Resource and Development (HRD), karena akan berakibat negatif jika tidak segera ditangani (Prapti et al., 2004) Karyawan yang tingkat turnover tinggi mempengaruhi kinerja organisasi karena pada akhirnya akan mangacu pada penggantian dan biaya pelatihan (Chou dan Rodriguez, 2013; Jain et al, 2012.) Turnover intention mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya. Turnover intention dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, melalui hilangnya aset manusia berbakat (Khanin, 2013)

Walaupun turnover karyawan jelas memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan namun tingkat perputaran karyawan di dunia masih terus mengalami kenaikan yang signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik *trend turnover* di dunia yang merupakan hasil survei Hay Groub (2014) didalam jurnal penelitian Stefanie Martha dan Sherly Rosalina (2018). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* atau perputaran karyawan di dunia pada tahun 2010 – 2018 mengalami kenaikan tereus menerus. Berikut grafik *turnover* di dunia pada tahun 2010 – 2018:

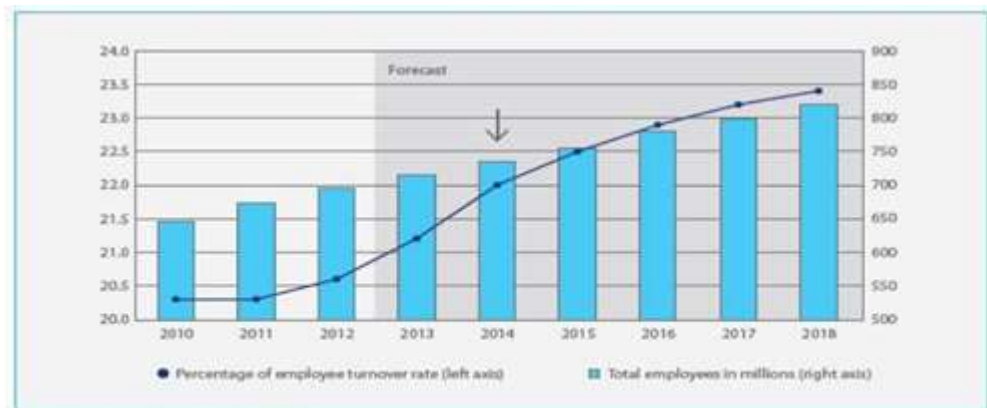


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cebri analysis

Gambar 1. 1 Grafik *Trend Turnover* di Dunia (2010 – 2018)

CV. KIM JON merupakan industri rumahan pembuatan alas kaki (sandal) yang terletak di Kecamatan Kesamben Kabupaten Jombang. Industri rumahan ini sudah berdiri sejak tahun 2012. Penjualan produknya sudah mencapai berbagai wilayah seperti Surabaya, Mojokerto, Jombang, Madiun, Tuban dan masih banyak kota – kota lainnya.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak SPV pada CV. KIM JON Jombang diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada CV. KIM JON Jombang mengalami fluktuasi. Hal ini diperkuat dengan data *turnover itention* karyawan CV. KIM JON Jombang sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan CV. KIM JON Jombang 2017 - 2020

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2017	82	9	6	79
2018	79	12	9	76
2019	76	15	11	72
2020	72	14	12	70

Sumber: Data Karyawan CV. KIM JON Jombang

Dari data *turnover intention* yang didapat pada tabel di atas dapat dihitung persentase tingkat *turnover intention* karyawan pada CV. KIM JON Jombang dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover intention* yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{Karyawan keluar} - \text{Karyawan masuk})}{\frac{1}{2}(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

CV. KIM JON pada tahun 2017 memiliki total karyawan sebanyak 82 orang. Jumlah ini terus menurun selama 2 tahun berturut – turut. Pada tahun 2017 jumlah karyawan CV. KIM JON tercatat sebanyak 79 orang dan pada tahun 2018 sebanyak 76 orang. Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 karyawan yang masuk sebanyak 6 orang dan keluar sebanyak

9 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan masuk sebanyak 9 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 12 orang. Sedangkan pada tahun 2019 karyawan masuk berjumlah 11 orang dan keluar 15 orang, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 9 orang dan keluar 14 orang. Jika dilihat dari rasio *turnover* dapat diketahui tingkat *turnover* karyawan CV. KIM JON pada tahun 2017 mencapai 3,72%, tahun 2018 mencapai 3,87%. Sedangkan pada tahun 2019 mencapai 5,40% dan pada tahun 2020 mencapai 7,19%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa perputaran karyawan atau tingkat *turnover intention* karyawan pada CV. KIM JON masih terus meningkat dan hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional. Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk melakukan perekrutan karyawan baru, penyeleksian dan pelatihan.

Faktor yang menyebabkan terjadinya turnover diantaranya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja (Mobley et al, 1978), kepuasan kerja (Prawesti & Rinandita, 2016), dan keikatan terhadap organisasi (Mowday, 1982). Saeed et al. (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention. Dalam penelitian Supartha dkk, (2017) mengungkapkan Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja,

mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Manurung & Ratnawati, 2012).

Penulis menggunakan wawancara pra survei kepada karyawan CV. KIM JON mengenai faktor yang dianggap penting bagi kepuasan kerja karyawan di CV. KIM JON Jombang. Alasan penulis melakukan wawancara pra survei tersebut yaitu untuk mengetahui faktor apa yang penting bagi kepuasan kerja karyawan dan menggunakan data tersebut sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan masih terbilang tinggi. Tanggapan karyawan mengenai 10 faktor yang paling penting bagi kepuasan kerja karyawan di CV. KIM JON didapatkan skor tertinggi yaitu faktor kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor bisa menyebabkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya pada CV. KIM JON. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia dan akan semakin produktif, begitupun sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas maka kinerja mereka akan menurun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SPV diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun serta karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat memicu semakin tingginya tingkat turnover karyawan pada CV. KIM JON Jombang dan harus segera dicari solusinya.

Berdasarkan latarbelakang permasalahan yang diuraikan diatas, telah dijelaskan bahwa tingkat turnover pada CV. KIM JON Jombang masih tinggi dan hal tersebut dipicu oleh ketidakpuasan karyawan yang juga masih dalam angka yang tinggi. Hal tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya maupun motivasi karyawan. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian pada CV. KIM JON Jombang dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Mengurangi Niat Berhenti Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan Studi Kasus Pada Pada CV. Kim Jon Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana peran kepuasan kerja dalam mengurangi niat berhenti kerja (*turnover intention*) karyawan ditinjau dari kepemimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis bagaimana peran kepuasan kerja dalam mengurangi niat berhenti kerja (*turnover intention*) karyawan ditinjau dari kepemimpinan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan pada CV. KIM JON Jombang adalah:

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Peran Kepuasan Kerja Dalam Mengurangi Niat Berhenti Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan Studi Kasus Pada Pada CV. Kim Jon Jombang.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi lain yang memiliki permasalahan yang sama.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berhubungan dengan Peran Kepuasan Kerja Dalam Mengurangi Niat Berhenti Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpin