

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memperkerjakan karyawan yang berkualitas tinggi serta memiliki potensi baik, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan tentu perlu memiliki struktur, aturan dan job description yang terarah agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan secara berkesinambungan bekerja untuk mencapai target perusahaan melalui unit atau divisi-divisi yang telah ditentukan dalam organisasi.

Fenomena yang sering terjadi, banyak perusahaan dalam perkembangannya mengalami masalah *turnover* yang cukup tinggi. Tingginya tingkat *turnover intentions* membuat beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intentions*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan motivasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Masalah yang muncul dikarenakan perbedaan peran, harapan,

kepentingan, ketergantungan dan persepsi para karyawannya sehingga menjadi sumber dari konflik internal perusahaan. Gaji menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian gaji harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Perusahaan memberikan gaji dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. Menurut Simamora pada saat kinerja dikaitkan dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja.¹

PT. Griya Miesejati juga tidak terlepas dari permasalahan motivasi serta komitmen organisasional. Terlihat gejala yang timbul seperti *turnover* di setiap bulan, dimana komitmen karyawan yang tidak konsisten menurunkan minat kerja serta motivasi kerja di perusahaan yang rendah. Gejala seperti kurangnya promosi serta jenjang karir yang diberikan perusahaan juga membuat karyawan merasa tidak berkembang di dalam perusahaan. Padahal manfaat pengembangan karir itu sendiri untuk meningkatkan suplai karyawan

¹ Putrianti, Arin Dewi, dkk., "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir pusat Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.12, No.2, Juli 2014, p.1

yang berkemampuan lebih dan meningkatnya kemampuan karyawan agar perusahaan juga mendapat keuntungan dari kinerja karyawan yang meningkat. Banyaknya karyawan yang berhenti bekerja pada perusahaan, juga disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus karyawan lakukan diluar *job desk* mereka, dan suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif untuk membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja diperusahaan.

Penelitian sebelumnya menurut Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan mengenai *turnover intentions* diketahui bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang sangat tinggi dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.² Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Pentingnya komitmen organisasional bagi suatu organisasi atau perusahaan disebabkan karena tanpa komitmen organisasional, sulit mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari karyawan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain menurut Sumarto tentang *labor turnover intentions* bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap *labor turnover intentions*

² Eddy M. Susanto dan Carin Gunawan, "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* Industri Keramik di Surabaya", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.4, No.1, April 2013, p.76

karyawan.³ Dalam penelitiannya ditemukan alasan berhenti bekerja disebabkan oleh kesenjangan cukup besar antara harapan dengan pengalaman kerja sebenarnya. Untuk dapat memotivasi karyawan, management harus mengetahui yang mereka inginkan, butuhkan dan berharga bagi mereka. Motivasi di tempat kerja secara luas dipercaya menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Kinerja dan komitmen merupakan sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari motivasi seseorang dalam bekerja yang saling terkait erat.

Dari penelitian-penelitian diatas tersebut maka peneliti ingin mengambil beberapa variabel seperti motivasi kerja dan komitmen organisasional yang ingin diteliti di perusahaan PT. Griya Miesejati sebagai objek penelitiannya. Dimana tingkat *turnover* yang tinggi didalam perusahaan ini mempengaruhi motivasi kerja terhadap *turnover intentions* melalui komitmen organisasional. Perusahaan ini bersifat kekeluargaan yang dapat kita lihat di struktur organisasinya, yaitu pimpinan tertinggi pada perusahaan ini dijabat langsung oleh pemilik dari perusahaan. Fenomena *turnover* pada PT. Griya Miesejati dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

³ Sumarto, "Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi untuk mengurangi *Labor Turnover Intentions* pada beberapa Perusahaan di Surabaya", *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 1 Maret 2009, p.50

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Griya Miesejati

Data Karyawan PT. Griya Miesejati Awal Tahun 2015				
Bulan	Jumlah Karyawan Yang Keluar			
	PRODUKSI	SAOS BUMBU	QC & QA	WAREHOUSE
Januari	1			
Februari	2			1
Maret				1
April	1			3
Mei				1
Juni	1	1		
Juli	3	2		2
Agustus	5		1	1
September		2		1
Oktober	2			1
November				
Desember	3		1	
Total	18	5	2	11

Sumber : Departemen HRD PT. Griya Miesejati 2015

Pada tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada masing-masing departemen setiap bulannya terdapat karyawan yang keluar kecuali dibulan november. Angka *turnover* ini jika masing-masing departemen dijumlahkan maka terdapat total yaitu 36 orang karyawan yang keluar di awal tahun 2015, dan sudah pasti ini berdampak negatif untuk PT. Griya Miesejati itu sendiri. Berikut tabel data jumlah karyawan pada divisi operasional atau masing-masing departemen :

Tabel 1.2 Data jumlah karyawan PT. Griya Miesejati

No	Departmen	Jumlah Karyawan	Tetap	Kontrak
1	Produksi	46		46
2	Saos Bumbu	39		39
3	QC & QA	7	6	1
4	Warehouse	32	32	
Total Karyawan		124	38	86

Sumber : Departemen HRD PT. Griya Miesejati 2015

PT. Griya Miesejati sebagai perusahaan restoran cepat saji yang memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik kepada para pelanggannya, perlu memperbaiki kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan ini. Hal ini perlu adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja dan menjaga komitmen organisasional pada karyawan. Hal tersebut mengidentifikasi adanya beban kerja yang cukup padat bagi seorang karyawan di PT. Griya Miesejati karena akan mempengaruhi tingkat *turnover intentions* pada suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut penulis berminat untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions*”. (Studi Kasus pada Karyawan PT. Griya Miesejati).

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dari uraian pada latar belakang diatas, maka point penting yang didapat sebagai penyebab *turnover intentions* karyawan PT. Griya Miesejati adalah:

1. Identifikasi Masalah

- a. Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tidak adanya promosi dan jenjang karir di perusahaan membuat motivasi karyawan menurun.
- c. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang berlebihan membuat penurunan kinerja karyawan.
- d. Suasana kerja yang monoton membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
- e. Kurangnya peningkatan komitmen organisasi yang dilakukan oleh perusahaan.

2. Pembatasan Masalah

- a. Penelitian ini dilakukan di PT. Griya Miesejati pada karyawan tetap dan kontrak yang berada pada divisi Operasional.
- b. Fokus penelitian ini pada variabel *turnover intentions* (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2).

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. Griya Miesejati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Griya Miesejati?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. Griya Miesejati?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intentions* karyawan di PT. Griya Miesejati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Griya Miesejati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* organisasi karyawan di PT. Griya Miesejati.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Griya Miesejati

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan memanage sumber daya manusia untuk mengurangi *turnover intentions* dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan keuntungan baik

dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengaplikasi teori Sumber Daya Manusia yang sudah dipelajari terutama tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan dan lebih memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi penelitian ini secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan mengenai teori – teori, metode penelitian dan hipotesis yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka dari penelitian sebelumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data responden.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian dan analisis hasil penelitian, baik secara deskriptif maupun pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan perangkat statistik.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang hasil analisis serta kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang dilakukan. Lalu saran dan masukan serta arahan tentang penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.