

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi dapat menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Adanya globalisasi mendorong perusahaan untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu hal yang berperan penting dalam mencapai suatu organisasi yang efektif adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh pada organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

Pada umumnya perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun perdagangan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bentuk dan tujuan organisasi serta visi yang dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah organisasi perusahaan, dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku. Kegiatan bisnis tidak lagi

dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Banyaknya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan menghambat kelancaran perusahaan. Namun masalah yang sering dihadapi adalah sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Tidak berhasilnya perusahaan dalam mengelola sikap dan perilaku individu akan berujung pada terjadinya *turnover* karyawan.

PT. Setya Abadi Sejahtera merupakan perusahaan yang berdiri dikarenakan adanya peraturan dari PT. PJB pusat di Surabaya, bahwa koperasi dilarang mengelola pengadaan meterial barang dan jasa dengan nilai di atas 500 juta. Sehingga untuk mengikuti aturan tersebut, Koperasi Dian Sejahtera harus mengembangkan sayap bisnisnya dengan jalan mendirikan PT. Setya Abadi Sejahtera, agar dapat mengikuti tender dan penyedia barang dan jasa pembangkitan yang ada di seluruh Indonesia. PT. Setya Abadi Sejahtera berkantor pusat di Jl. Arjuno 2 Perum BP Wetan Gresik. PT. Setya Abadi Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa seperti spart part mesin, mekanikal dan elektrikal serta jasa pengujian kalibrasi, serta pemeliharaan mesin dan alat berat yang ada di area Pembangkit Jawa Bali (PJB) meliputi unit Rembang, Paiton unit 1,2 dan 9, Tanjung Awar Awar Tuban, Kendari, Pacitan dan lain-lain. Tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera sangat berkaitan erat dengan PT. PJB, maka

dari itu jika terjadi *turnover* yang tinggi dalam perusahaan maka dapat menimbulkan kerancuan yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan.

Turnover merupakan suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* adalah hasrat atau keinginan keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Mujiati, dkk, 2016). *Turnover* karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus, namun masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri, hal tersebut sangat merugikan perusahaan. *Turnover* terjadi apabila pihak manajemen perusahaan kurang memahami sikap dan perilaku karyawan. Untuk itu pihak perusahaan haruslah memperhatikan kembali kondisi yang dialami karyawannya dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap *turnover* karyawan sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Berikut tabel 1.1 data *turnover* karyawan tetap di PT. Setya Abadi Sejahtera.

Tabel 1.1
Data *turnover* karyawan di PT. Setya Abadi Sejahtera Gresik
Tahun 2019

Bulan	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)
Januari – Juni	5	6
Juli – Desember	6	6
Total	11	12

Sumber : SDM PT. Setya Abadi Sejahtera

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi *turnover* karyawan di PT. Setya Abadi Sejahtera pada 2019. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap bulannya terjadi keluar masuk karyawan. Dengan data tersebut dapat dikatakan terjadi masalah *turnover* karyawan di PT. Setya Abadi Sejahtera. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak

organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009). Seorang karyawan memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Ketika *turnover* sebuah perusahaan tinggi maka ada beberapa faktor yang bisa menjadi penyebab terjadinya *turnover*. *Turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan. Manajer sumber daya manusia mengungkapkan bahwa beberapa karyawan *resign* dengan alasan diterima kerja diperusahaan lain, tidak nyaman dengan rekan kerja, menikah atau alasan ikut keluarga tinggal diluar kota. Alasan-alasan tersebut sering digunakan karyawan untuk *resign*.

Menurut Robbins (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif akan pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan level kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif akan pekerjaannya. Berdasarkan observasi, karyawan hanya diberikan kompensasi berupa gaji bulanan, THR, serta uang cuti yang dibagikan setiap 6 bulan sekali. Hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Menurut Wibowo (2016:225), mengemukakan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan

menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Terdapat faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya, namun faktor determinan keinginan untuk berpindah salah satunya komitmen organisasi (Ridlo 2012;17). Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi, memelihara keanggotaannya dalam organisasi, kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten, mempunyai keterliatan yang tinggi dan setia kepada organisasi. Berdasarkan observasi, alasan rendahnya komitmen karyawan PT. Setya Abadi sejahtera disebabkan karena karyawan sulit memiliki kesempatan untuk berkembang. Lingkup perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor tidak berlakunya jenjang karir. Proses pergantian pimpinan komisaris juga menjadi alasan rendahnya komitmen karyawan, mengingat proses perubahan yang terjadi menimbulkan ketidaknyamanan yang ada dari para karyawan. Selain itu faktor kepemimpinan serta kurangnya dukungan dari atasan menjadi alasan komitmen organisasi di PT. Setya Abadi Sejahtera. Selama ini perusahaan memberi kebebasan terhadap karyawan dengan tidak membebani karyawan dengan peraturan yang ketat. Perusahaan memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk hal pribadi mereka di saat jam kerja. Adapun komitmen karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera yaitu dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Komitmen tersebut sejalan dengan visi dan misi PT. Setya Abadi Sejahtera yaitu menjaga kualitas dan hubungan kerja serta memberikan pelayanan terbaik, menjadi rekanan yang terbaik dan dapat dipercaya.

Menurut Rivai (2012;3) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang akan mengalami kebingungan tanpa arah yang jelas. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Setya Abadi Sejahtera”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan *turnover* karyawan PT. Setya Abadi Sejahtera.

2. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberi manfaat dan juga sebagai bahan referensi atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dengan pokok permasalahan yang sama.