

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan institusi yang berdiri dan dibentuk oleh seseorang atau sekelompok orang, yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi dalam menunjang kebutuhan ekonomi. Kegiatan produksi dan distribusi membutuhkan berbagai unsur dalam menunjang kegiatan tersebut. Salah satu unsurnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang berkerja disebuah perusahaan ialah orang-orang pilihan dan memiliki kemampuan serta berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan. Wulandari (2011) menjelaskan bahwa karyawan pada hakikatnya merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari dan meningkatkan kehidupan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja dan minat terhadap pekerjaan akan bertanggung jawab dalam perusahaan (Wulandari, 2011). Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan dan memelihara karyawannya dengan baik sehingga karyawan itu sendiri kurang bisa bekerja dengan nyaman dan kurang memiliki prestasi yang baik, sehingga karyawan tidak betah dan menyebabkan *turnover intention* pada perusahaan.

Perusahaan yang mengalami *turnover intention* salah satunya adalah PT. Majau Inti Jaya. PT. Majau Inti Jaya didirikan pada tahun 1999 dan berpusat di Kalimantan Timur tepatnya di Jl. Syaifuddin Yoes No. 88, RT. 01 Sepinggian Baru, Balikpapan Selatan. PT. Majau Inti Jaya mulai berkembang menjadi rental alat berat yang begitu agresif dan berkomitmen dalam bidangnya. PT. Majau Inti Jaya mengalami perkembangan dan ikut bersaing dengan perusahaan lain dibidang yang sama. PT. Majau Inti Jaya secara agresif memperluas pemasarannya dan mengembangkan kemampuan dalam rangka untuk mencapai tingkat tertinggi kepuasan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia. PT. Majau Inti Jaya mendapatkan proyek di PT. Berau Coal

dibidang pengangkutan batubara di areal stok rom. Di sektor Kabupaten Berau PT. Majau Inti Jaya ditempatkan di lokasi SMO (Site Sambarata).

PT. Majau Inti Jaya di sektoral Kabupaten Berau mengalami *turnover intention* yang cukup tinggi dari bulan Januari 2017 sampai September 2017. Informasi tersebut penulis dapatkan dari hasil wawancara pada hari minggu, tanggal 3 September 2017 pukul 08.00 hingga 19.30 WITA di rumah *Human Resources Development* dengan bapak Abdul Rahman yang selaku *Human Resources Development Coordinator* PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata Kabupaten Berau. Berikut adalah hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Development*

” Pada bulan Januari 2017 jumlah karyawan 56 orang, pada bulan Februari total karyawan masih tetap tidak ada penambahan atau keluar, pada bulan Maret PT. Majau Inti Jaya merekrut 4 orang karyawan sehingga jumlah karyawan menjadi 60 orang, pada bulan April sebanyak 5 orang karyawan masuk jadi total karyawan 65 orang, pada bulan May 2017 sebanyak 2 orang karyawan memutuskan untuk keluar sehingga total karyawan menjadi 63 orang, pada bulan juni sebanyak 1 orang karyawan melakukan turnover sehingga total karyawan menjadi 62 orang, pada bulan Juli 2017 1 orang karyawan memutuskan turnover sehingga total karyawan menjadi 61 orang, pada bulan Agustus hingga sekarang PT. Majau Inti Jaya belum melakukan kembali rekrut karyawan, sehingga total karyawan yang masih bergabung di PT. Majau Inti Jaya sebanyak 61 orang dan total karyawan yang melakukan turnover dari bulan januari hingga saat ini sebanyak 4 orang”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak *Human Resources Development* PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata menjelaskan bahwa:

“Terjadinya intensi pindah kerja (turnover) tersebut salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang mencakup gaji”.

Kemudian penulis melakukan wawancara kembali terhadap salah satu karyawan PT. Majau Inti Jaya yang beinisial EP pada tanggal 4 September 2017. Hasil wawancara dapat disimpulkan sebagai berikut:

“Faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan berpindah dari karyawan di perusahaan diakibatkan oleh faktor kepuasan kerja, yang terkait gaji yang sangat minim dibandingkan dengan perusahaan yang lain di bidang batubara, adapun faktor lain yang menyebabkan karyawan sering turnover yaitu tingkat tunjangan kesehatan yang sangat minim, dan tidak adanya insentif pada akhir tahun, namun kami tetap berada di perusahaan

ini dikarenakan susahnyanya untuk mendapatkan lapangan pekerjaan yang baru, jadi ya mau gak mau bertahan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan *human resources development coordinator* PT. Majau Inti Jaya didapatkan bahwa terdapat *turnover* pada PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.Data Keluar Masuk Karyawan Bulan Januari – Agustus 2017

No	Bulan	Data awal	Masuk	Keluar	Total akhir
1	Januari	56	0	0	56
2	Februari	56	0	0	56
3	Maret	56	4	0	60
4	April	60	5	0	65
5	Mei	65	0	2	63
6	Juni	63	0	1	62
7	Juli	62	0	1	61
8	Agustus	61	0	0	61
TOTAL			9	4	

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* disebabkan oleh tidak adanya rasa kepuasan yang dialami oleh karyawan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi kerja adalah kepuasan kerja.

Hasibuan (2007) memaparkan bahwa timbulnya tingkat *turnover intention* disebabkan oleh karyawan yang enggan menjalankan tugas dengan baik karena merasa berkeinginan untuk pindah kerja ke institusi lain, padahal karyawan seharusnya berkewajiban untuk menyelesaikan tiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya. Widjaja, Margarita, dan Fenny (2006) memaparkan *turnover intention* adalah suatu situasi dan kondisi karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan. Mahdi, dkk (2012) mendefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaanya. Lambert (2006) mengungkapkan bahwa masalah-masalah yang muncul di dalam perusahaan menjadi faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Chia dkk (2013) menjelaskan bahwa karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan melihat positif atau negatif atas pekerjaannya. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dapat dilihat dari ketidaksesuaian pekerjaan yang diterima karyawan (Ardana & Murditha, 2012). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah karyawan menyenangi pekerjaannya atau tidak. Kreitner dan Kinicki (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas ataupun tanggapan karyawan secara emosional terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang digeluti. Robbins (2008) juga memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan anggapan karyawan dalam memandang pekerjaannya dan mampu membedakan antara penghargaan yang diperoleh dengan jumlah yang diterima. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

Berbagai macam penelitian telah dilakukan untuk mengkaji mengenai *turnover intention* karyawan. Indriyanti & Riana (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional pada PT. Ciomas Adisatwa di Denpasar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

Sejauh pengetahuan peneliti, sudah banyak penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan variabel yang sama, namun yang membedakan

penelitian ini dengan penelitian lain yaitu terletak pada subjek dan tempat penelitian yakni pada karyawan PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata. Penelitian ini mencoba mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention* karyawan pada PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik memilih variabel kepuasan kerja mengingat kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini yaitu: “Apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan PT. Majau Inti Jaya Site Sambarata ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan mempelajari secara ilmiah Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Karyawan Pada Perusahaan PT Majau Inti Jaya Site Sambarata.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami teori-teori ilmu psikologi industri khususnya tentang kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pemikiran ilmiah untuk memperdalam informasi bagi kalangan akademik.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini adalah sebagai sumber informasi untuk membuka wawasan bagi para pimpinan agar karyawan bersedia bekerja secara maksimal tanpa berpikir untuk keluar kerja.
- b. Dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai *turnover intention*.