

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Werther dan Davis (1996) dalam Yulianto (2001) mendefinisikan *turnover* sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi yang lain. Setiawan (2016) menyatakan bahwa *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). *Turnover* merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar *et al*, 2012).

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012) *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) (Manurung, 2012) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto yang bergerak pada bidang pengadaan barang, terkhusus dalam bidang Perjahitan baik secara konveksi dan *garment* yang fokus pada pengadaan seputar seragam kedinasan dan atribut yang terkait dan memiliki 280 karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian. Fenomena yang sering terjadi pada CV. Fajar Jaya Purwokerto adalah kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan tingkat *turnover intention* pada CV. Fajar Jaya Purwokerto meningkat. Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto dan dengan seiring bertambahnya tuntutan tanggung jawab dan efisiensi pekerjaan terhadap karyawan juga menjadi pemicu menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan, dan apabila dibiarkan secara terus menerus dalam jangka panjang dapat merugikan baik perusahaan maupun individu itu sendiri. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindahpun semakin kuat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Kepuasan kerja di definisikan sebagai keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu hal yang kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu

aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009) menuturkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Richardson (2007) ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Menurut (Koesmono, 2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi kerjanya.

Hubungan negatif kepuasan kerja terhadap persepsi *turnover intention* terjadi ketika tingkat kepuasan kerja meningkat maka persepsi *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat di tingkatkan (Chen *et al.*, 2010). Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka persepsi *turnover intention* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka persepsi *turnover intention* cenderung lebih tinggi. (Mangkunegara, 2009) mendefinisikan bahwa seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan dapat memenuhi kepuasannya. penelitian yang di lakukan oleh Putu Agus Pande Saeka , I Wayan Suana

(2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006) komitmen organisasi adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Nowday (1982) dalam Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi secara dasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berfikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi. Hal ini juga dapat diartikan sebagai pola pikir dari individual yang merasakan secara dalam bagaimana mereka menilai diri dari tujuan mereka, apakah sejalan dengan kehendak dan tujuan organisasi atau tidak. Sedangkan komitmen perilaku berhubungan dengan sebuah proses dimana seseorang terkunci dalam sebuah organisasi karena kondisi tertentu dan bagaimana mereka menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di dalamnya.

Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Hal tersebut juga merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya.. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (I Putu Agus Pande Saeka, I Wayan Suana) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover*

*intention*. sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Arni Kurniati dan Dewi Sartika Simbolon (2020) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Stres kerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi persepsi *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2005), pengertian stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Handoko (2010) mengemukakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Luthans (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Sedangkan Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai berikut stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arni Kurniati dan Dewi Sartika Simbolon (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*. Sedangkan dengan penelitian lain yang di lakukan oleh Ervindo dan Syaifullah (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi *turnover intention*. Menurut *American Encyclopedia* (2016) dalam Hasibuan (2016), motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi

meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Putri & Rumangkit (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

CV. Fajar Jaya Purwokerto adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pengadaan barang, terkhusus dalam bidang perjahitan baik secara konveksi dan *garment* yang fokus pada pengadaan seputar seragam kedinasan dan atribut yang terkait yang beralamat di Jalan KS. Tubun, Dusun II, Bobosan, Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. Berikut data *turnover intention* karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto di tahun 2020 pada bulan Juli – Desember yang peneliti peroleh :

Tabel 1.  
Data *Turnover Intention* pada CV. Fajar Jaya Purwokerto

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah akhir	Persentase (%)
Juli	198	10	4	208	1,97%
Agustus	208	1	5	204	2,42%
September	204	1	6	199	2,97%
Oktober	199	-	2	197	1,01%
November	197	-	3	194	1,53%
Desember	194	-	2	192	1,01%

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat *turnover intention* pada perusahaan CV. Fajar Jaya Purwokerto selama periode tahun 2020 dengan keterangan bulan Juli tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 10 orang dengan presentase *turnover* sebesar 1,97%, bulan Agustus tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 5 orang dan karyawan yang masuk ada 1 orang dengan presentase *turnover* sebesar 2,42%, bulan

September tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dan karyawan yang masuk tidak ada dengan presentase *turnover* sebesar 2,42%, bulan Oktober tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 2 orang dan karyawan masuk tidak ada dengan presentase *turnover* sebesar 1,01%, bulan November tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dan karyawan masuk tidak ada dengan presentase *turnover* sebesar 1,53%, bulan Desember jumlah karyawan yang keluar sebanyak 2 orang dan karyawan masuk tidak ada dengan presentase *turnover* sebesar 1,01%. Dari tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan pada CV. Fajar Jaya Purwokerto mengalami perubahan setiap bulannya. Terkait hal-hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Persepsi *Turnover Intention* Pada CV. Fajar Jaya Purwokerto.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil praobservasi pada bagian sumber daya manusia ditemukan bahwa terjadi fluktuasi tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut selama periode tahun 2020 dari bulan Juli – Desember dengan keterangan bulan Juli karyawan keluar sebanyak 4 orang atau 1,97% , pada bulan Agustus karyawan keluar sebanyak 5 orang atau 2,42%, pada bulan September karyawan keluar sebanyak 6 orang atau 2,97%, pada bulan Oktober karyawan keluar sebanyak 2 orang atau 1,01%, pada bulan November karyawan keluar sebanyak 3 orang atau 1,53%, dan pada bulan Desember karyawan keluar sebanyak 2 orang atau 1,01%.

Dari beberapa pernyataan diatas serta adanya penelitian terdahulu yang menyatakan perbedaan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi persepsi *turnover intention* seperti penelitian mengenai Kepuasan kerja Penelitian juga dilakukan oleh Efentris,T (2019) tentang kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention*. Khaidir,M (2016) juga melakukan

penelitian mengenai kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Penelitian dilakukan oleh (I Putu Agus Pande Saeka, I Wayan Suana) yang meneliti tentang komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arni Kurniati dan Dewi Sartika Simbolon (2020) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Penelitian mengenai stres kerja yang dilakukan oleh Dewi Sartika Simbolon (2020) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*. Sedangkan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ervindo dan Syaifullah (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Penelitian juga dilakukan oleh Putri & Rumangkit (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto?



4. Apakah motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah di atas dan mengingat penulis memiliki keterbatasan waktu, pengetahuan dan kemampuan, maka penulis membatasi pokok permasalahan pada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap persepsi *turnover intention* pada CV. Fajar Jaya Purwokerto. Penelitian sudah dilaksanakan pada bulan November 2021.

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, berikut tujuan dari penelitian ini:

- a. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya.
- b. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya.
- c. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya.
- d. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi *turnover intention* pada karyawan CV. Fajar Jaya.

#### 2. Kegunaan penelitian

##### a. Bagi Peneliti

- 1) Mampu menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman serta wawasan untuk bisa menganalisis suatu masalah dan kemudian mengambil keputusan serta kesimpulan.

2) Memenuhi tugas akhir perkuliahan dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto.

b. Bagi CV. Fajar Jaya Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan serta mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah, terutama keputusan yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap persepsi *turnover intention*.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya bagi mahasiswa Universitas Wijayakusuma Purwokerto di Fakultas Ekonomika dan Bisnis bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.