

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi Semarak Dana adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa simpan pinjam kepada nasabah. Mengembangkan sumber daya manusia perusahaan harus menyeleksi karyawan keahlian dan potensi yang dapat memberikan hasil yang optimal bagi KSP Semarak Dana. KSP Semarak Dana memiliki 57 karyawan yang dibagi dalam beberapa bagian yaitu Customer servis, Teller, Account Officer, HRD, Administrasi, Kepala Cabang dan Marketing (Penagihan). Fenomena yang seringkali terjadi banyak karyawan yang tiba-tiba mengundurkan diri dari perusahaan semisal contoh terdapat bagian penagihan, administrasi, supervisor dan teller untuk mencari pekerjaan lain karena job desk pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan hasil yang diberikan perusahaan kepada mereka, kondisi ini sangat berpengaruh terjadinya turnover karyawan.

Turnover dapat diartikan sebagai keinginan karyawan atau organisasi untuk keluar dari perusahaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Witasari, 2009). Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana

untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela (Saklit, 2017) .

Pada Koprasi semarak dana Turnover Hampir Sering terjadi dikarenakan tingkat Kepuasan SDM di Koprasi Semarak Dana Rendah Hal ini Membuat Karyawan Mempunyai Rasa Yang Besar untuk keluar dari perusahaan salah satunya karyawan kurang puas terhadap gaji yang di berikan tidak sesuai dengan perlakuan yg di berikan terhadap karyawan Koprasi Semarak Dana seperti halnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat dan tidak sesuai dengan SDM sehingga sebagian karyawan banyak yang merasa tidak adanya kepuasan dalam bekerja sehingga mempunyai keinginan untuk keluar atau mencari kerjaan baru.

Menurut Robbin (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap turnover intention, dimana kepuasan kerja memiliki banyak dimensi yang secara umum berupa kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri , gaji , maupun rekan kerja. Manajemen perusahaan juga harus memberikan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan dapat merasa senang dan nyaman di perusahaan.

Kepuasan kerja di KSP Semarak Dana yaitu sangat rendah di karenakan banyaknya karyawan yang masih kurang puas terhadap yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Salah satu factor kurangnya kepuasan di KSP Semarak Dana ialah gaji , tunjangan dan system kerja. Dikarenakan kurangnya kepuasan kerja di sana hampir sering terjadi turnover intention (pengunduran diri).

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap berada dalam organisasi (Robbin, 2016).

Adanya komitmen organisasi perlu dibangun guna meningkatkan faktor keterikatan antara individu dan organisasi. Kepuasan kerja mempengaruhi terjadinya turnover intention , dimana kepuasan kerja memiliki banyak dimensi yang secara umum berupa kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri , gaji atau tunjangan yang diterima.

Komitmen Organisasi di KSP Semarak Dana yaitu perusahaan melakukan komitmen untuk mencegah banyaknya *turnover intention* karyawan di KSP Semarak Dana. Komitmen yang dilakukan yaitu dengan memberikan tunjangan , bonus dan juga tempat kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan akan mengurungkan niatnya untuk melakukan *turnover intention*.

Keterikatan yang berkelanjutan atau intensitas hubungan karyawan terhadap perusahaan, ditandai dengan adanya komitmen untuk mencapai tujuan kerja dalam lingkungan yang aktif agar mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan lebih memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah (*turnover intention*). Keinginan berpindah karyawan dapat disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan kondisi pekerjaannya sudah tidak sesuai dengan yang diharapkan. Turnover mengarah kepada kenyataan akhir yang di hadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan terus bertambah.

Perusahaan juga harus melakukan evaluasi kembali factor-faktor penyebab terjadinya turnover intention karyawan. Yang salah satu tujuannya adalah agar manajemen perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang baik bagi perusahaan, selain itu dengan berkurangnya turnover intention karyawan perusahaan tidak perlu melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Peninjauan ini perlu dilakukan oleh pihak koperasi

untuk mengetahui dalam masa satu tahun yang akan datang turnover karyawan mengalami penurunan atau peningkatan..

Berdasarkan uraian diatas , maka penulis mengajukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi studi kasus pada KSP Semarak Dana.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas , maka penulis membahas beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja *terhadap turnover intention* melalui komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja *terhadap turnover intention* melalui komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian tentang peran komitmen organisasi dalam mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Semarang Dana sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori yang telah diterima.

2. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

3. . Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran jelas mengenai peran komitmen organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Sehingga perusahaan dapat memberikan kebijakan yang tepat dalam rangka penanganan turnover intention.

4. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan agar peneliti terfokus pada pokok permasalahan penelitian ini beserta pembahasannya, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* di mediasi Komitmen Organisasi