

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu proses strategis dan komprehensif dalam mengelola orang-orang dalam organisasi. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM berfokus pada optimalisasi potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sambil juga memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu. Proses ini mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan tenaga kerja hingga pengembangan karir, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. MSDM juga berperan dalam menyelaraskan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi bisnis yang lebih luas, memastikan bahwa modal manusia organisasi dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Katadata.co.id (2022) "Survei yang dirilis perusahaan perekrutan profesional", Robert Walters 77% pekerja mempertimbangkan untuk mengundurkan diri pada 2021, tetapi 62% pekerja tidak nyaman untuk berhenti tanpa pekerjaan baru. Kesenjangan Persepsi (*Perception Gap*): Hingga 59 % perusahaan mengatakan mereka telah mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan karyawan, 34 % tenaga kerja profesional

mengaku tidak menyadari akan upaya itu. Beberapa faktor seperti kenaikan gaji, perubahan tanggung jawab pekerjaan, dan promosi tetap menjadi kunci penting mempertahankan talenta lokal terbaik.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja saat ini. Ini merupakan indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemungkinan seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Ideal tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Ideal *turnover* karyawan yang normal adalah 10% namun angka tersebut kini dianggap dikesankan terlalu kecil mengingat angkatan kerja baru begitu mudah beralih tempat kerja Fahrizal & I Wayan Mudiarta Utama, (2017)

Banyak penelitian yang meneliti masalah *turnover intention* karena dampaknya yang signifikan terhadap organisasi. Fenomena ini telah menjadi fokus perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi selama beberapa dekade terakhir. Dalam konteks ini, penulis berusaha untuk menambah literatur yang ada dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Menurut Ira Masita (2021) beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* ialah sebagai berikut: 1) Faktor Individual, 2) Kepuasan Kerja 3) Komitmen Organisasional. Menurut Ni Nyoman Egarini, Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, (2022) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*

intention ialah sebagai berikut 1) Beban Kerja, 2) Stres Kerja, 3) Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian diatas penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebagai salah satu faktor untuk mempengaruhi *turnover intention*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka bisa diidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kenaikan *turnover intention* yaitu:

1. Faktor Individual: Ketidaksesuaian terhadap pekerjaan.
2. Kepuasan Kerja: Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
3. Komitmen Organisasional: Ketidakloyalan terhadap organisasi atau perusahaan.
4. Beban Kerja: Pekerjaan yang berlebihan.
5. Stres Kerja: Tekana atau kelelahan yang berlebihan saat bekerja.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi diatas peneliti mengambil variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan Yuli Wiliandari, (2015).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azisah Putri Ayu Ningtyas et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Astra International Tbk, Honda. Kemudian pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Mawadati et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Perseroan Terbatas Air Minum Tabalong Bersinar (PT. AMTB) Kabupaten Tabalong. PT. AMTB Tabalong berlokasi di Jalan Kamboja Nomor 1, yang terletak di pusat Kecamatan Tanjung. Kecamatan Tanjung sendiri merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Tabalong, Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?

2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda)?

E. Tujuan

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka tujuan penulisan ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan Koperasi PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda).

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pemahaman tentang hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini dapat menjadi referensi akademis untuk mengembangkan konsep dan teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya dalam topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang perilaku organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, peneliti, dan akademisi yang tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode penelitian yang berbeda.

b. Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi berharga bagi PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

c. Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dalam konteks penelitian nyata. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bagian dari perbendaharaan perpustakaan yang bermanfaat untuk kepentingan ilmiah.