

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai perfoma terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (SUSAN, 2019).

Menurutn(Apriantini et al., 2021) *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki

kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan turnover intention mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

(Syahputra Deswandi et al., 2022) *Turnover Intention* diindikasikan sebagai sikap orang yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk yang pasti. Tingkatan turnover ialah kriteria yang cukup baik buat mengukur stabilitas yang terjalin di organisasi maupun industri tersebut, dan pula bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya turnover karyawan pada organisasi menyebabkan banyak atau sedikitnya bayaran perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.

Menurut (Cahyo Seto Pambudi, 2018) Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Ketika kedua hal tersebut berjalan dengan semaksimal mungkin, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat di optimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemens sumber daya manusia. Karyawan

sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Menurut **(Tiara Efentris1, 2019)**. *Turnover Intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh tidak puas karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk meningkatkan diri pada organisasi. Perpindahan karyawan suatu fenomena yang terjadi di dalam sebuah bisnis yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi juga turnover itu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut (Ulil Amri, Agustina M, 2017). *Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel ada dalam organisasi. Menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu: sukarela dan tidak sukarela. Pertama Suka rela (*voluntary turnover*) atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua Tidak Suka Rela (*involuntary turnover*) atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut (DHANY ISKANDAR, 2018) Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun barang mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Selain itu perusahaan juga ingin memberikan kepuasan kepada pelanggan atas produk atau jasa yang dihasilkan, karena kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, dan yang diinginkan oleh konsumen. Perusahaan berupaya untuk mencari strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan. Perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain jika memiliki strategi-strategi yang lebih unggul dari perusahaan pesaing dan memiliki citra yang baik oleh konsumen. Pada umumnya perusahaan menginginkan seorang pelanggan yang bertahan selamanya, karena pelanggan yang setia merupakan suatu hal yang berharga bagi perusahaan.

Menurut (**Purnomo & Purnomo, 2018**) Komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi. Organisasi dalam bidang apapun sudah barang tentu perlu komitmen dari anggota organisasi, termasuk lembaga pendidikan yang memiliki komitmen dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

PT. Famili Raya Padang merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. Gurun Laweh, Gurun Laweh Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25144. PT. Famili Raya Padang ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan karet. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi karet dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Selain itu yang harus di perhatikan oleh PT. Famili Raya Padang melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Produktivitas karyawan terus mengalami peurunan setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Keluar-Masuk
Januari-Oktober 2022
PT. Famili Raya

Bulan	Jumlah awal	Masuk	Keluar	Jumlah akhir
Januari	70	5	3	72
Februari	72	5	4	73
Maret	73	4	7	70
April	70	10	2	78
Mei	78	-	3	75
Juni	75	-	-	75
Juli	75	5	-	80
Agustus	80	-	4	76
September	76	-	-	76
Oktober	76	-	-	76

Sumber : PT. Famili Raya

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa *turnover intention* pada PT. Famili Raya pada januari-oktober tahun 2022 jumlah awal 2022 pada bulan januari ada 70 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 5 orang keluar 3 orang. Pada bulan februari ada 72 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 5 orang keluar 4 orang. Pada bulan maret ada 73 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 4 orang keluar 7 orang. Pada bulan april ada 70 orang karyawan dengan karyawan

yang masuk 10 orang keluar 2 orang. Pada bulan mei ada 78 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 3 orang. Pada bulan juni ada 75 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan juli ada 75 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan agustus ada 80 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 4 orang. Pada bulan september ada 76 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan oktober ada 76 orang karyawan dengan karyawan yang masuk 0 orang keluar 0 orang.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ***Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Famili Raya.***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar Belakang masalah dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* yang telah dikembangkan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang ingin berpindah kerja dikarenakan karyawan mengalami stres dalam kerja
2. Adanya karyawan mengalami penurunan motivasi saat bekerja sehingga memiliki keinginan berpindah kerja.

3. Kurangnya lingkungan yang kondusif sehingga karyawan berkeinginan untuk melakukan perpindahan kerja.
4. Adanya tekanan dari pemimpin dalam pencapaian produktifitas kerja karyawan.
5. Karyawan menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
6. Semangat kerja karyawan berkurang sehingga ingin berpindah ke perusahaan lain.
7. Tingkat produktifitas yang rendah
8. Usia yang tidak bisa kelakuan pekerjaan itu lagi.
9. Karyawan menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
10. Tidak amanat saat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus untuk variabel indenpenden yaitu *Percaived Organizational Support* dan *Work Life Balance* dengan *Organizational Commitment* dan variabel denpenden yaitu *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, adapun rumusan masalah yang dapat di peroleh sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Famili Raya ?
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Famili Raya ?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya ?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya ?
6. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Organizational Commitment* ?
7. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Organizational Commitment* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengestimasi tentang.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Famili Raya.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Famili Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Famili Raya.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Organizational Commitment*.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Organizational Commitment*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Famili Raya

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Famili Raya dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.