

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, meningkatnya pertumbuhan minimarket di kota batu sekarang ini menjadi persaingan ketat untuk memberikan pelayanan yang terbaik, berbagai macam cara dilakukan untuk memahami dengan baik kebutuhan pelanggan saat ini maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting pada berlangsungnya suatu perusahaan. Potale dan Uhing (2015) menyatakan keunggulan perusahaan dalam hal efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas untuk bersaing mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Ardana dkk. (2012:3) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas agar tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, sulitnya mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi salah satu dampak negatif yang dirasakan perusahaan dari tingginya turnover intention. Serta butuh waktu dan biaya yang tidak sedikit yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut karyawan baru (Waspodo *et al.*, 2013). Dampak buruk lain dari tingginya Turnover intention bagi perusahaan yaitu terciptanya ketidakpastian dan ketidakstabilan akan kondisi tenaga kerja. Menurut (Waspodo *et al.*, 2013) turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. (Hassan, 2014) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja atau turnover intention dapat dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi keinginan

karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengurangi tingginya turnover intention karyawan.

Faktor yang pertama yaitu kepuasan kerja. karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah hal yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena jika karyawan memiliki rasa puas dari apa yang didapatkannya dari perusahaan maka karyawan akan memberikan sesuatu yang lebih kepada perusahaan. Untuk terus maju dan mengembangkan perusahaan terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan agar kemudian dapat menjalankan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja. Agar dapat memberikan hasil yang baik kepuasan kerja harus diciptakan dedikasi karyawan untuk lebih mengutamakan pekerjaan daripada yang lain dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya turnover intention adalah stress kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang berat, kebutuhan yang harus terpenuhi persaingan yang semakin ketat. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Robbin, 2006), yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal yang mengakibatkan stress pada karyawan. maka dari itu sebelum karyawan memulai bekerja pada sebuah perusahaan, perlu diketahui komitmen perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Agar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang

tinggi (Anis, 2003). Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti masalah Turnover Intention karyawan Khususnya mengenai Turnover Intention pada Mini Market Youngmart Batu dengan menganalisis faktor-faktor penyebab keingin karyawan keluar dari perusahaan tersebut dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA MINI MARKET YOUNGMART KOTA BATU”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan urian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan ?
2. Bagaimanakah pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan
2. Mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention karyawan
3. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan kerja, Stress kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Pengaruh Kepuasan kerja, Stress kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam

mengambil keputusan agar dapat lebih efisien dalam meningkatkan kualitas perusahaan