

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan telah menyadari bahwa kinerja mereka sangat bergantung pada karyawan mereka. Membutuhkan waktu, tenaga dan biaya untuk melatih karyawan baru agar menjadi produktif, karena itu perusahaan jadi semakin memperhatikan retensi karyawan (Lok & Crawford, 2001). *Turnover intention* (niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, tingkat *turnover* yang lebih tinggi menimbulkan sejumlah tantangan untuk kinerja perusahaan yang berkualitas. Karyawan harus mahir di bidangnya dan memahami bagaimana menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Gillani, et al., 2019).

Menurut Dreher (1982), salah satu penyebab *turnover intention* yang tinggi adalah karena adanya keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kehidupannya. Aspek lainnya yang dapat menurunkan intensitas *turnover* adalah komitmen (Jehanzeeb, et al., 2012) dalam diri karyawan. Pada penelitian lainnya, komitmen organisasi merupakan prediktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover* karyawan (Harun, et al., 2014). Komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menguji ketiga faktor komitmen organisasional tersebut.

Penelitian akan dilakukan kepada karyawan di KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda. Perusahaan ini merupakan koperasi simpan pinjam berpusat di Samarinda yang telah berdiri sejak 2001. Mereka memiliki 29 kantor pelayanan di wilayah Kalimantan Timur. Masalah yang dialami perusahaan ini adalah kerap kali melakukan perekrutan karyawan baru karena karyawan yang memutuskan untuk berpindah tempat kerja. Penempatan lokasi kerja yang berada di pedesaan menjadi salah satu faktor susah nya perusahaan mempertahankan keryawan mereka. Namun, masih banyak faktor lain yang masih harus ditelusuri lebih lanjut. Perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi mengingat hal tersebut menjadi alasan penting agar karyawan tetap tinggal. Observasi ini dilakukan untuk melihat tingkat *turnover intention* karyawan dan bagaimana ketiga dimensi komitmen mempengaruhi karyawan di perusahaan yang akan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti ingin mengidentifikasi pengaruh ketiga dimensi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini fokus pada karyawan pada KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada posisi manajer, deputy dan staf.

Komitmen pertama, yaitu komitmen afektif, ingin melihat seberapa besar keinginan karyawan untuk bekerja bersama organisasi. Semakin lama seorang karyawan bekerja dalam organisasi, maka karyawan perlahan – lahan akan memiliki tujuan dan nilai yang seljalan dengan organisasi.

Komitmen normatif ada jika karyawan merasa kewajiban untuk bertahan, hal ini terjadi karena mereka merasa takut dengan pendapat pihak lain jika mereka keluar dari pekerjaan mereka.

Komitmen berkelanjutan, yaitu dorongan karyawan untuk bekerja karena jika mereka keluar akan menyebabkan kerugian bagi diri mereka sendiri. Biasanya hal ini berlaku kepada karyawan yang telah lama berkerja, mereka telah menyerahkan dedikasi mereka untuk bekerja sehingga takut kehilangan sesuatu sudah diinvestasikan selama bekerja bersama organisasi.

Terakhir menghubungkan pengaruh daripada ketiga dimensi komitmen organisasi ini terhadap *turnover intention*, atau keinginan karyawan secara sadar untuk meninggalkan organisasi.

Semua variabel nantinya akan diukur menggunakan *self assessment* atau penilaian sendiri dengan menggunakan kuisioner yang akan dibagikan kepada masing – masing karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention*
2. Mengidentifikasi pengaruh komitmen normatif terhadap *turnover intention*
3. Mengidentifikasi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention*

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan literatur tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
2. Hasil penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi para manajer untuk mengambil keputusan, khususnya bagi manajer di KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda dalam meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan tingkat *turnover intention*.