

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada masa kini dunia usaha semakin berkembang pesat dengan munculnya berbagai macam perusahaan yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Faktor-faktor yang menyebabkan semakin banyaknya perusahaan yang muncul di Indonesia yaitu adanya sumber daya alam yang berlimpah, banyaknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif, dan lain-lain. Untuk mengelola ini semua dengan baik maka diperlukan adanya manajemen yang baik pula, karena manajemen merupakan suatu ilmu atau seni mencapai tujuan melalui orang lain. Oleh karena itu, peran manajemen sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Di tengah suasana persaingan yang semakin tinggi, diperlukan salah satu bentuk manajemen yang khusus mengatur manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) semakin terasa untuk menolong manajer-manajer lini organisasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) membuat sumber daya lainnya berjalan karena tidak satupun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan

karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan dapat terlihat apabila perusahaan dapat mengupayakan karyawan tersebut agar memberikan dampak positif terhadap perusahaan serta memiliki kinerja yang produktif. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus bisa mengatasi semua masalah yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu masalah penting yang harus di minimalisir dengan memperhatikan faktor-faktor timbulnya niat keluar (*turnover intention*) karyawan. Sehingga, target dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Niat keluar (*turnover intention*) timbul akibat dari apa yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang didapatkan oleh karyawan tersebut.

Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan atau status hukum seseorang sebagai pekerja di suatu tempat dia bekerja. Status kepegawaian dapat menentukan hak dan kewajiban bagi seorang pekerja maka penting bagi seorang individu untuk mengetahui status hukum atau kedudukannya sebagai seorang pekerja. Salah satu sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan adalah karyawan, terutama dalam mencapai tujuan organisasi karyawan merupakan pelaku utama. Sumber daya manusia tidak

dapat dipisahkan dari perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur sumber daya seperti mesin, modal, dan bahan baku (Rahayu, 2011). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu organisasi adalah penentu yang paling penting dalam keefektifan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaannya banyak ditentukan dari tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang individu tersebut tekuni.

Dengan dilakukannya pengelolaan karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi organisasi. Sebagai seorang manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Biasanya dalam perusahaan ada karyawan yang tidak maksimal mengeluarkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut dapat didasari karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) untuk mendapatkan pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik. Chen (2006) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang sangat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Ada berbagai macam hal

yang memicu terjadinya *turnover intention* antara lain lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, *job embeddedness*, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Penulis beranggapan bahwa perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* rendah. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis akan berfokus meneliti tentang *turnover intention* suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan komitmen organisasional.

*Turnover intention* adalah keinginan individu untuk keluar dari perusahaan yang sedang dia tempati dan berpindah ke perusahaan lain dengan alasan tertentu. Hal ini tidak bisa disepelekan oleh perusahaan, karena semakin tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menjadi ancaman pada berbagai aspek di perusahaan, misalnya dengan di rekrut nya karyawan baru otomatis perusahaan harus melakukan pelatihan pada para karyawan baru dan karyawan baru tersebut harus melakukan penyesuaian pekerjaan terhadap perusahaan, tahap penyesuaian ini akan mempengaruhi keoptimalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

*Job embeddedness* yang berarti bahwa setiap individu memiliki kelekatan pada organisasi atau perusahaan, besar kecilnya kelekatan tersebut tergantung pada beberapa hal yang berhubungan antara individu dan aspek-aspek yang ada di perusahaan yang sedang individu tersebut tempati. Menurut penulis, semakin individu memiliki kelekatan yang besar pada aspek-aspek yang ada pada perusahaan maka akan semakin kuat alasan

individu untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut dan tidak tergiur untuk berpindah ke perusahaan lain.

Komitmen adalah sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, dengan begitu komitmen merupakan suatu perilaku dan sikap yang dapat dikatakan sebagai penggerak individu dalam bekerja. Dengan adanya suatu komitmen yang kuat terhadap pekerjaan akan menciptakan suatu dorongan yang kuat juga bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Jika seorang individu merasa dirinya memiliki ikatan dengan nilai-nilai yang tertanam pada perusahaan atau organisasi yang individu tersebut tempati maka dia akan merasa senang dalam bekerja, hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pada kinerjanya.

Pada penelitian ini penulis akan meneliti perusahaan jasa yang bergerak di bidang perhotelan yaitu pada Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor yang terletak di Jl. Raya Jatinangor Bandung. Alasan penulis meneliti hotel ini karena melihat bahwa hotel ini cukup ternama lalu penulis melakukan pra-survey untuk mewawancarai Bapak Yadi yang menjabat sebagai *Human Resources Development (HRD)* hotel ini. Hasil wawancara menyebutkan bahwa tingkat *turnover* hotel ini rendah. Pada tahun 2017 dari jumlah 78 orang total pegawai hanya ada 2 orang yang keluar dari pekerjaan ini dan hingga pada bulan Februari 2018 belum ada rekrutmen ataupun pegawai yang keluar lagi sehingga jumlah pegawai yang ada sekarang berjumlah 76 orang.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat *Turnover* Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b><i>Turnover Intention</i></b>
2017	78	2
2018	76	-

Sumber : Wawancara pada tahun 2018 (Data diolah oleh penulis tahun 2018)

Dengan data tersebut penulis tertarik untuk meneliti apa yang mempengaruhi para karyawan hotel ini memiliki rasa kelekatan dan komitmen yang baik terhadap hotel/perusahaan ini.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya rasa ikut memiliki karyawan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.
2. Adanya semangat kerja karyawan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.
3. Adanya kedekatan antar karyawan.
4. Adanya komitmen organisasional karyawan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor terhadap perusahaan, di tandai dengan adanya rasa tanggung jawab pada karyawan.
5. *Turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini, *turnover intention* akan di pengaruhi oleh *job embeddedness* dan komitmen organisasional.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas maka perumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor?
3. Bagaimana pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan spesifik sesuai dengan rumusan masalah, antara lain:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.
2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.
3. Untuk mengetahui besarnya bagaimana *job embeddedness* dan komitmen organisasional mempengaruhi *turnover intention* karyawan Puri Khatulistiwa Hotel Jatinangor.

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang terkait, antara lain:

## **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat merangsang para penulis lainnya untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan mengenai subjek dan objek yang terkait di dalam penelitian ini serta mampu menjadi referensi tambahan bagi pengembangan penelitian yang selanjutnya. Model, jenis, metode dan temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, penulis juga dapat belajar dan memahami lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja pada saat ini.

## **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini memberi manfaat bagi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi kinerja. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan di dalam perusahaan khususnya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga segala kekurangan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan mampu teratur dengan baik.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Untuk pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang serius dan memadai karena kegagalan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)



suatu organisasi perusahaan dapat mengakibatkan berbagai kemungkinan pada kehancuran atau kebangkitan perusahaan itu sendiri.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak organisasi. *Turnover intention* karyawan yang terlalu besar dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi. Ada saatnya karyawan harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan, hal tersebut dapat membuat karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan juga, sehingga tanggung jawab dari karyawan akan semakin besar. Dengan adanya tanggung jawab yang besar maka karyawan juga akan loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Sama halnya dengan *job embeddedness* karyawan, perusahaan harus bisa membuat antar karyawan memiliki hubungan yang membuat karyawan berat untuk memutuskan hubungan tersebut atau bisa juga dengan memberikan gaji/tunjangan yang sesuai sehingga karyawan berat meninggalkan perusahaan karena tidak dapat mengorbankan gaji/tunjangan yang sudah dia peroleh.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1	Ryan Amdiar	Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan gaji dan komitmen	Memiliki Variabel X2 dan variable Y yang sama yaitu	Memiliki Variabel X1 dan objek penelitian yang berbeda.

NO	Nama	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		<i>Turnover Intention</i> pada Karyawan AIA Financial Cabang Cirebon.	organisasi terhadap <i>turnover intention</i> di AIA Financial Cirebon.	Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> .	
2	Trian Nuryansyah	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Bandung.	Komitmen afektif, kontinuans, dan normative berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i> .	Memiliki salah satu variabel X dan variabel Y yang sama yaitu Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intention</i> .	Memiliki 2 variabel X dan berbeda objek penelitian.
3	Ryan Apriyatna	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada <i>The Centrum</i> .	Keterlibatan kerja dan pengembangan karier berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Memiliki variabel Y yang sama yaitu <i>turnover intention</i> .	Memiliki Variabel X yang berbeda. Berbeda Objek Penelitian.
4	Ida Ayu Putri Rarasanti	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai.	<i>Job embeddedness</i> , kepuasan kerja, dan komitmen Organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> .	Memiliki dua variabel X dan Y yang serupa yaitu <i>Job Embeddedness</i> , Komitmen Organisasional, dan <i>Turnover Intention</i> .	Hanya memiliki dua variabel X. Berbeda objek Penelitian.
5	Ni Made Ayu Garnita dan I Wayan Suana	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	Semua variabel bebas ( <i>job embeddedness</i> dan kepuasan kerja) secara	Memiliki satu variabel X yang sama dan memiliki variabel Y	Memiliki satu variabel X yang berbeda. Berbeda Objek Penelitian.

NO	Nama	Judul	Hasil	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
		<i>Intention</i> karyawan divisi penjualan PT. Bali <i>Petshop &amp; Grooming</i> .	parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan divisi penjualan PT. Bali <i>Petshop &amp; Grooming</i> .	yang sama.	
6	Ega Praja Rimata	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.	Komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Memiliki satu variabel X yang sama yaitu komitmen organisasional.	Memiliki satu variabel X yang berbeda dan memiliki variabel Y yang berbeda. Berbeda Objek Penelitian.

Sumber : Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Data diolah oleh penulis tahun 2018)

### G. Hipotesis

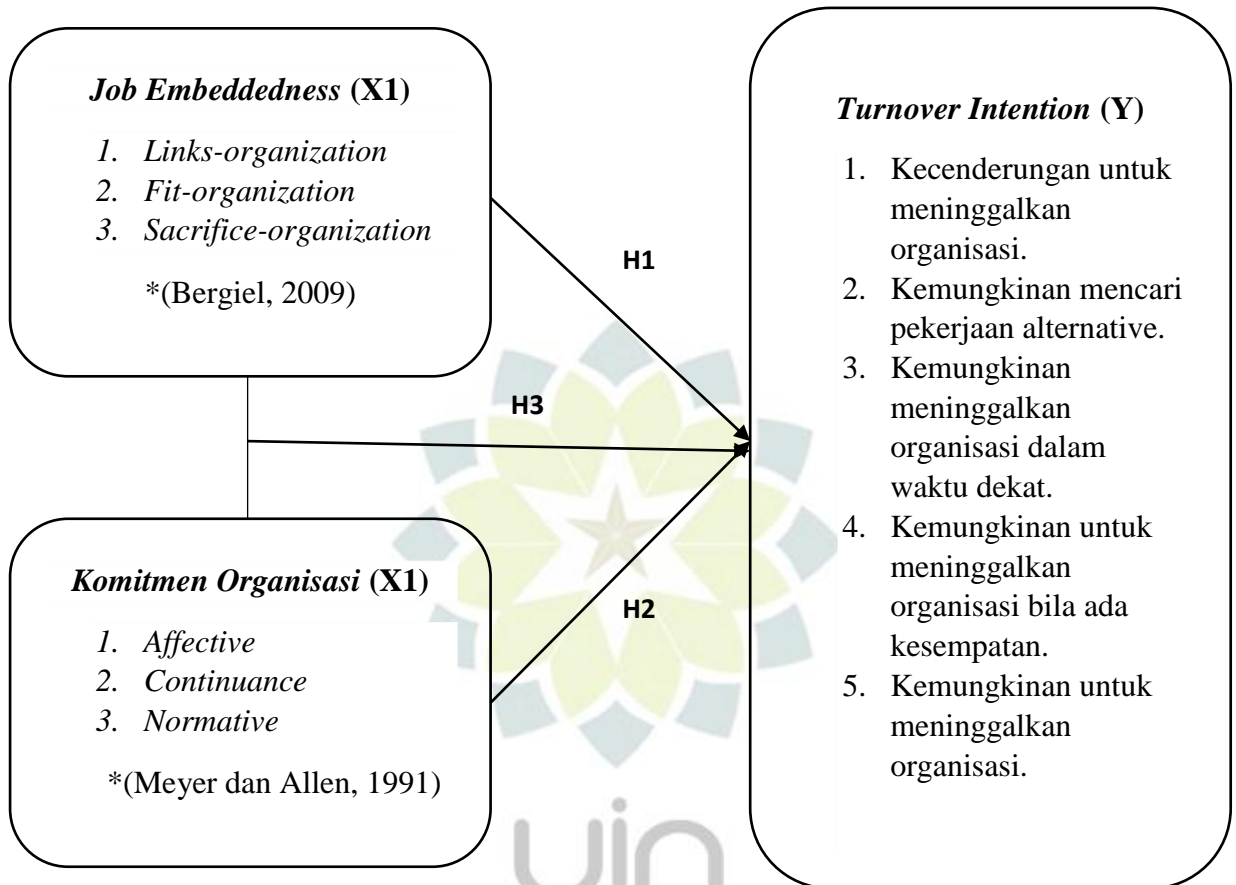
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis I** : Terdapat pengaruh negatif antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan.

**Hipotesis II** : Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

**Hipotesis III** : Terdapat pengaruh negatif antara *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

**Gambar 1.1**  
**Bagan Model Penelitian**



Sumber : Skripsi Ida Ayu Putri Rarasanti (Data diolah oleh penulis tahun 2018)