

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini mewajibkan perusahaan-perusahaan mampu melewati tantangan dan juga beradaptasi terhadap perkembangan. Cepatnya perkembangan menyebabkan persaingan semakin sengit, Perusahaan dituntut untuk dapat melalui tantangan yang ada dengan meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia nya, sumber daya manusia merupakan hal terpenting didalam perusahaan tersebut manusia adalah unsur utama di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas dan berintegritas dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Selain perusahaan harus mampu menghadapi tantangan dan perkembangan, perusahaan juga harus mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya didalam perusahaan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan walaupun perusahaan telah melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan nya tentu karyawan di perusahaan ini ada yang masih belum merasa puas di dalam perusahaan hal tersebut muncul dikarenakan adanya sistem kontrak pada PT Karya Bahana Berlian situasi tersebut menimbulkan ketidakpuasan pada diri karyawan yang mengakibatkan *Turnover intention* atau meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya menurut Hartono dalam (Halimah Fathoni, 2016) , *turnover* juga berpengaruh bagi karyawan yang lain, karena banyaknya karyawan Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun tersedianya sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Di tengah persaingan yang kompetitif memerlukan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas guna mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa yang akan datang. Untuk itu perusahaan juga harus mampu menghadapi segala tantangan atau

ancaman baik *eksternal* maupun *internal* yang terjadi (Liana & Irawati, 2014).

Dalam menjalankan produksi lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, timbulnya konflik seringkali tidak bisa dihindari sehingga meningkatkan *turnover intention*, hal ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan menurun. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja.

Konflik dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda. Konflik dapat menimbulkan dampak yang positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya. Konflik dapat berperan positif, tetapi dapat pula berperan negatif. “Salah satu akibat dari konflik negatif” berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sunarsi & Kusjono, 2019).

PT. Karya Bahana Berlian berdiri pada tahun 1991. Mereka berkomitmen menjadi perusahaan desain dan manufaktur tempat duduk mobil satu-satunya di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi beberapa produk otomotif seat seperti *assembly*, *seat cover* dan *leather trim cover*. Saat ini PT Karya Bahana Berlian telah memiliki tiga jaringan perusahaan yaitu PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors, PT

Honda Prospect Motors, dan PT KIA Indonesia Motors. PT Karya Bahana Berlian selalu berusaha untuk memproduksi item-item yang berkualitas baik. Karena hal tersebut PT Karya Bahana Berlian harus memiliki SDM yang berintegritas tinggi, bekerja handal dan kreatif. Tanpa SDM yang berintegritas dan berkompetensi tinggi perusahaan tidak akan dapat menghasilkan keuntungan. Perusahaan harus mencari metode yang terbaik untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan. Salah satu aspek yang dapat memaksimalkan Kinerja Karyawan diantaranya adalah Motivasi.

PT. Karya Bahana Berlian menerapkan Peran Motivasi untuk meningkatkan performa karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Pemberian Motivasi tentu akan mempengaruhi output karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setelah dilakukan pengamatan terdapat beberapa karyawan yang sudah menerapkan motivasi pada diri sendiri. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah karyawan yang bekerja bukan karena memikirkan minat atau kenyamanan dalam bekerja, tetapi karena kebutuhan akan hidup dan kebutuhan keluarga. Meskipun sudah menanamkan motivasi yang besar dalam diri sendiri tentu karyawan pada PT Karya Bahana Berlian masih merasakan rasa tidak puas dan kurang di perusahaan tersebut salah satunya karena adanya sistem karyawan lisan yang diberlakukan perusahaan. Bagi karyawan situasi tersebut menimbulkan rasa tidak puas dalam pekerjaan. Karena jika terjadi perubahan hal tersebut menjadi ketakutan tersendiri bagi pekerja karena perubahan tersebut bisa merenggut pekerjaan mereka. Kondisi seperti itu yang dapat memacu rasa ketidakpuasan ketika bekerja bersamaan merasakan kecemasan akan keberlangsungan posisi mereka yang dapat menimbulkan pemikiran untuk pekerja melakukan *turnover intention* terhadap perusahaan. *turnover* dari perusahaan membuat karyawan lain berfikir kembali tentang jenjang karir di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap yang berpengaruh terhadap *intention to leave*. Hasil Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri, intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa keputusan untuk keluar dari tempat kerja. Dampak dari tidak ada Kepuasan Kerja adalah Kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. disini Peran Motivasi oleh pimpinan bisa berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja karyawan agar lebih

baik untuk keberhasilan perusahaan mencapai Target.

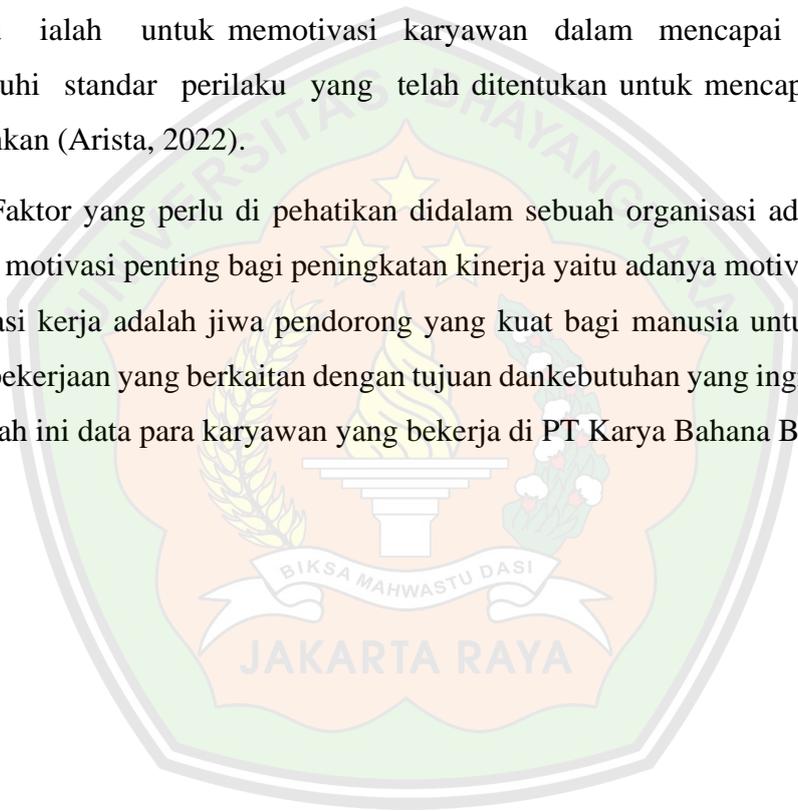
Kinerja Karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dikerjakan sesuai target perusahaan yang harus di capai sesuai kualitas pekerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin. Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal di perusahaan dan memberikan kemampuan bekerja terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Ketika seorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya maka membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang bisa dinilai baik dan dapat meminimalkan tingkat *turnover intention* dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mencerminkan rasa puas terhadap perlakuan dan kebijakan perusahaan yang diterimanya, pada peraturan-peraturan yang dibuat organisasi atau perusahaan dan turut mendukungnya. Karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya, menyumbangkan ide-ide dan usaha untuk kemajuan organisasi karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan memiliki rasa kepercayaan, keterikatan, kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktivitas karena kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas. Sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidak hadiran, penurunan kinerja, pemogokan, sabotase. sehingga memilih keluar dan mencari perusahaan lain (Rasyid & Indarti, 2017).

Kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang pekerjaan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Arista, 2022).

Faktor yang perlu diperhatikan didalam sebuah organisasi adalah motivasi karena motivasi penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Dibawah ini data para karyawan yang bekerja di PT Karya Bahana Berlian:



Tabel 1. 1 Tabel Data Karyawan PT Karya Bahana Berlian

BAGIAN	Status		
	Kontrak	Tetap	Lembaga Pelatihan Kerja
Anti Noise		1	
Counting			3
Check In Line	5		
Cleaning Mold	2		
Cleaning Mold I	3		
Cleaning Mold II	3		
Cleaning Stay I			2
Cleaning Stay II			2
Close Mold	2		
Demolding	3	2	
Handling			5
Injector		2	
Inserting Komp 1	5		
Inserting Komp II	5		
Inserting Komp III	3		
Kassie	3	2	
Pancake			3
Sender	4	1	
Spraying R/A	4	1	
Preparing Material	4	1	
Repair I	3		
Repair II	1	2	
Repair All Td	2		
Repair Arm Rest	2		
Repair HR FR	1	1	
Repair HR 2ND		2	
Repair HR 3RD	2		
Trimming I			5
Trimming II			5
<b>JUMLAH</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

Sumber: PT Karya Bahana Berlian, 2022

Tabel 1. 2 Tabel Data Masa Karyawan PT Karya Bahana Berlian

Masa Kerja	Status		
	Kontrak	Tetap	Lembaga Pelatihan Kerja
0-1 tahun			25
>2 – 3 tahun	11		
>4-5 tahun	46		
>6-10 tahun		4	
>10 tahun		11	
<b>JUMLAH</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

Sumber: PT Karya Bahana Berlian, 2022

Berdasarkan Fenomena diatas dan dari beberapa penjelasan dan penjabaran mengenai Motivasi, *Turnover intention*, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah Peran Motivasi dapat mempengaruhi *Turnover intention* dan Kinerja Karyawan di PT Karya Bahana Berlian.

#### 1.2. Rumusan masalah

1. Bagaimana peran motivasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan.
2. Bagaimana peran motivasi berdampak terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan.
3. Bagaimana hasil dari peran motivasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan.
4. Bagaimana pemecahan solusi dari permasalahan *turnover* dan kinerja karyawan.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui peran motivasi terhadap permasalahan *turnover intention* dan kinerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui sejauh mana peran motivasi berdampak terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan.
3. Untuk melihat hasil dari peran motivasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan.
4. Untuk Mengetahui solusi terhadap permasalahan *Turnover intention* dan kinerja karyawan.

### 1.4. Batasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar penelitian tetap fokus pada rumusan, tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada peran motivasi, *turnover intention*, dan kinerja karyawan. Sehingga apa yang diuraikan pada penelitian ini tidak akan menyimpang dari permasalahan yang sudah dijelaskan.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang sudah diuraikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi peneliti

Diharapkan peneliti mendapatkan gambaran tentang peran motivasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Sehingga peneliti mendapatkan manfaat serta menambah pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Bagi perusahaan

Agar mendapatkan bahan pertimbangan dalam mengambil cara yang efektif dalam memberikan peran motivasi dalam diri karyawan, khususnya dalam menanggulangi permasalahan *turnover intention*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di dalam perusahaan.

### 3. Pihak lain-lain

Dapat dijadikan pengetahuan dan wawasan bagi penelitian objek yang sama.

#### 1.6. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori mengenai yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil yang telah di analisis, profil organisasi atau perusahaan, struktur maupun deskripsi data responden, membahas hasil data dari penelitian dan pengujian.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan keseluruhan penelitian yang diambil kesimpulannya dan implikasi manajerial bagi perusahaan maupun peneliti.