

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha semakin berkembang dari waktu ke waktu, teknologi informasi dan penggunaan teknologi berbasis robot semakin gencar digunakan dalam dunia usaha, dengan semakin digunakannya berbagai kemajuan teknologi dalam dunia industri semakin menimbulkan persaingan diantara pelaku usaha industri, salah satu hal yang mampu menjadikan perusahaan tetap mampu bertahan di tengah persaingan yang ketat ialah dengan menggunakan potensi dan sumberdaya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Faktor yang dianggap paling penting dalam mempertahankan eksistensi dan semakin menjadikan perusahaan semakin berkembang ialah dengan memaksimalkan potensi SDM atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hampir seluruh perusahaan telah menyadari pentingnya mengoptimalkan sumberdaya manusia yang dimiliki dengan baik.

Salah satu faktor penting agar perusahaan mampu bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat, ialah dengan mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya manusia yang dimiliki, akan tetapi pengelolaan sumberdaya manusia berbeda dengan mengelola sumberdaya lainnya, diperlukan rencana yang matang dan usaha yang lebih keras, agar tercipta hubungan kerja yang harmonis diantara pekerja dan pihak perusahaan.

Keberadaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan suatu organisasi. Karyawan merupakan aktor yang berperan penting didalam perkembangan suatu organisasi. Organisasi dapat berkembang dengan baik salah satunya didorong keefektifan dalam pengelolaan organisasi. Dan perilaku karyawan dalam organisasi secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap keefektifan pengelolaan organisasi.

Anggota perusahaan terutama karyawan merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan, untuk itu diperlukan pengelolaan yang baik bagi seluruh karyawan agar target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dengan mudah tercapai, begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak dikelola dengan baik, maka target penjualan yang dimiliki perusahaan akan sulit tercapai.

(Judge, 2015) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover intention*, sebagai upaya yang dilakukan oleh karyawan, baik secara senang hati maupun dengan hati terpaksa untuk meninggalkan pekerjaan,

dikarenakan sudah tidak memiliki semangat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, karena memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

PT Aman World Logistics merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi yang fokus pada penggunaan transportasi laut atau yang kemudian dikenal dengan istilah EMKL yang merupakan kependekan dari Ekspedisi Muatan Kapal laut yang ada di Surabaya, didirikan tahun 2002, PT Aman World Logistics terus mengembangkan kualitas layanannya agar terus menjadi jasa EMKL terbaik dan bersaing dalam harga dan layanan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar PT. Aman World Logistics Surabaya

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
2014	88	14	16%
2015	88	19	21.6%
2016	96	18	18.8%
2017	102	23	22.5%
2018	102	26	25.5%

Sumber: PT. Aman World Logistics Surabaya

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa *turnover* pada PT. Aman World Logistics Surabaya masih dalam kategori tinggi, hal tersebut terjadi karena banyak faktor. Dalam menentukan permasalahan dan kendala yang ada di perusahaan digunakan ukuran yang berpedoman pada nilai yang dihasilkan oleh *turnover*, jika angka yang dihasilkan dari perhitungan *turnover* tinggi, dapat dipastikan terjadi permasalahan dan kendala yang beragam di perusahaan, dengan perolehan angka yang tinggi tersebut dapat berakibat pada ketidakpastian jumlah karyawan, dan mengakibatkan pada peningkatan biaya ketika melakukan rekrutmen calon karyawan baru.

Hal yang paling berpengaruh dalam menentukan besaran nilai terjadinya *turnover intention* ialah kebersamaan dan kerjasama yang saling mendukung diantara anggota organisasi, sebagaimana pernah dilakukan kajian oleh Andriawan & Games pada tahun 2019, dengan hasil bahwa komitmen dan kebersamaan dalam organisasi memberikan pengaruh pada *turnover intention*, sedangkan riset yang dilakukan oleh Yuda & Ardana pada tahun 2017, memberikan informasi bahwa komitmen dan kerjasama diantara anggota organisasi tidak memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Moorhead dan Griffin, 2013 mengemukakan komitmen organisasi merupakan ketertarikan yang ada dalam diri individu terhadap organisasi yang diikuti.

Komitmen dan integritas yang ada dalam diri individu sangat menentukan tingkat keberhasilan pekerjaan, seorang yang memiliki integritas yang baik akan melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan dengan sempurna, bahkan akan memperbaiki keadaan dan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab demi nama baik perusahaan. Namun karyawan PT Aman World Logistics merasa bahwa komitmen organisasi kurang dikarenakan seringnya terjadi keterlambatan gaji masuk dan gaji masih dibawah rata-rata UMK Surabaya

Selain komitmen organisasi, Faktor yang sangat penting dalam hal ini adalah faktor Persepsi Dukungan Organisasional (POS) hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari (Bitha & Ardana, 2017) yang mengatakan hal yang menentukan dalam menentukan besarnya *turnover intention* ialah POS yang merupakan kependekan dari Persepsi Dukungan Operasional. Besarnya nilai POS ditentukan oleh apresiasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang mampu mengerjakan tugas dan kewajiban dengan baik. Adanya apresiasi dan dukungan dari organisasi perusahaan, karyawan mendapatkan perlindungan dan merasa nyaman memberikan kontribusi waktu, tenaga, dan pikiran bagi perusahaan. Adanya POS yang baik, menjadikan karyawan mendapatkan penghasilan yang layak, diberikan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi, mendapatkan akses informasi yang dibutuhkan, dan hal lain yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Pada PT aman World Logistics karyawan merasa kurangnya dukungan dari perusahaan seperti adanya reward untuk karyawan berprestasi dan promosi untuk naik jabatan

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasional (POS) Terhadap *Turnover intention* Pada PT Aman World Logistics”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada paparan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, terumuskan rumusan masalah berikut:

1. Apakah komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* di PT Aman World Logistics?
2. Apakah Persepsi Dukungan Organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* di PT Aman World Logistics?
3. Apakah komitmen organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasional secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* di PT Aman World Logistics?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh yang dihasilkan komitmen organisasi pada *turnover intention* di PT Aman World Logistics.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Persepsi Dukungan Organisasional berpengaruh signifikan pada *turnover intention* di PT Aman World Logistics.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasional secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan pada *turnover intention* di PT Aman World Logistics.

1.4 Manfaat Penelitian

Riset yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan atau peneliti yang akan datang agar dapat menjadi salah satu referensi dan pedoman dalam riset yang akan datang, diantara manfaat yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Bagi PT Aman World Logistics: mampu memberikan saran, masukan sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention* di Perusahaan.
2. Bagi Universitas: sebagai salah satu pedoman dan referensi untuk dilakukan penelitian yang akan datang.

