BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdirinya sebuah perusahaan dan organisasi biasanya tidak jauh dari ditunjangnya sumber daya manusia yang mumpuni dalam bekerja. Kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi biasanya tidak jauh dari peran karyawan di dalam organisasi yang bekerja secara profesional. Sumber daya manusia sendiri merupakan investasi yang paling penting dalam sebuah organisasi karena tolak ukur keberhasilan tergantung kinerja karyawan.

Tingkat *Turnover Intention* adalah keingin keluar karyawan / ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dari dia bekerja sekarang. Tingkat *Turnover Intention* juga bisa tinggi karena keinginan mereka tidak sejalan dengan realita organisasi yang memberikan mereka masa jabatan dengan kontrak maka akan dibatasi masa kerja disana, jadi untuk mengembangkan apa yang dia inginkan terbatas.

Perputaran keluar dan masuknya karyawan merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh organisasi, namun tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat menggangu kinerja dan memberikan kerugian didalam tubuh organisasi, kerugian yang dialami organisasi karena untuk mempekerjakan karyawan baru dan pelatihan yang biasanya dananya tidak sedikit.

Perputaran karyawan keluar dan masuk dalam sebuah organisasi adalah hal yang biasa, namun kita harus mengerti apa yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Karena tingkat tingginya *turnover intention* akan berpengaruh banyak terhadap keseimbangan tenaga

kerja didalam organisasi dan akan ada Pembengkakan dalam biaya sumber daya manusia, dalam mengatasi hal ini perusahaan harus tau bagaiman cara meminimalisir tingkat *turnover intention*.

Bekerja didalam instansi pegawai negeri, instansi harus memberikan keadilan terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya, agar karyawan merasa nyaman dengan yang telah diberikan instansi kepada dirinya dan akan meningkatkan kualitas kerjanya. Kualitas kerjanya yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan untuk memajukan organisasi yang membantu dirinya dalam membiayai kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Luthans dalam Edison dkk., 2017). Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menghilangkan pikiran dirinya untuk mencari pekerjan lain yang lebih baik, bahkan pikiran didalam dirinya hanyalah keinginan untuk memberikan yang terbaik atas pekerjan yang telah membesarkan namanya dan mencukupi hidupnya. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor baik itu timbul dari karyawan itu sendiri maupun dari instansi pemerintah yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan mampu memenuhi harapan dari karyawan. Namun untuk mempunyai komitmen yang tinggi karyawan harus mempunyai rasa puas terhadap pekerjannya.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kebahagian dari diri Seseorang karyawan yang merasa senang karena telah ia dapatkan selama di organisasi. Sedangkan kepuasan sendiri menjadi faktor kuat antara komitmen dengan *turnover intention* itu sendiri. Menurut (Suparyadi, 2015) kepuasan merupakan salah satu refleksi kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Jika seorang karyawan memiliki perasaan yang positif maka keinginan dia untuk keluar dari pekerjaan sangatlah kecil, namun jika perasaan negatif maka perasaan untuk meninggalkan instansi sangatlah besar. Kepuasan kerja seorang karyawan terpenuhi secara batin sebenarnya akan meningkatkan komitmen pribadi dalam diri seorang karyawan.

Hasil penelitian Yuda & Ardana (2017) Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention.* Dimana jika semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan maka rasa puas terhadap perusahaan sangatlah kecil. Sedangkan penelitian Candra & Riana (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Riadi (2016) Kepuasan kerja Berpengaruh negatif dan sighnifikan terhadap *turnover intention.* Semakin kecil keingginan keluar maka rasa kepuasan yang dia miliki sangatlah tinggi.

TABEL 1.1 **Gap research kepuasan kerja terhadap Turnover Intention.**

Penelitian (tahun)	Hasil	Gap
Candra & Riana (2018)	kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*	Kepuasan kerja ada perbedaan gap terhadap

Riadi (2016)	Kepuasan kerja Berpengaruh negatif dan sighnifikan terhadap *turnover intention.*	*turnover intention*
Yuda & Ardana (2017)	Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*	

Hasil penelitian Safitir (2013) hasilnya adalah komitmen tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana penelitian bahwa karyawan tidak memiliki rasa puas. Sedangkan penelitian Penelitian Hidayat (2018) komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian Saputro., dkk (2016) komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions.* Orang yang mempunayi kepuasan yang tinggi cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi.

TABEL 1.2 Gap research Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention.

Peneliti (tahun)	Hasil	Gap
Safitri (2013)	hasilnya adalah komitmen tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
Hidayat (2018)	komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.	

Saputro., dkk (2016)	komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*	

Hasil penelitian Septiandari (2014) hasilnya adalah pengaruh yang tidak signifikan ditemukan pada peran komitmen organisasional sebagai variabel moderator terhadap pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Candra & Riana (2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasi maka dalam hal ini ada perbedaan hasil dari dua peneliti. Dan juga penelitian Sartika (2014) bahwa hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi tidak memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*

TABEL 1. 3Gap research Komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap Turnover Intention.

Peneliti (tahun)	Hasil	Gap
Septiandari (2014)	pengaruh yang tidak signifikan ditemukan pada peran komitmen organisasional sebagai variabel moderator terhadap pengaruh kepuasan kerja dengan *turnover intention*	Aa perbedaan hasil dalam penelitian ini dimana ada yang

Candra & Riana (2017)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melaui variabel mediasi yaitu komitmen organisasional	memediasi dan juga ada yang tidak memediasi
Sartika (2014)	Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention	

Di Balai Layanan Perpustakaan BPAD DIY terdiri dari dua karyawan yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Namun disini saya memilih karyawan yang tidak tatap dimana karyawan tidak tetap memiliki perasaan yang bimbang terhadap pekerjaanya dimana dia belum memilliki rasa puas terhadap pekerjaan karena dirinya belum terpenuhi target mereka menjadi karyawan tetap. Mereka berharap akan ada promosi jabatan bagi diri mereka karena jika dia menjadi pegawai tetap hidup mereka dimasa depan akan jelas diperusahaan tersebut. Bahkan kalau tidak diberi kenaikan jabatan setidaknya ada kenaikan upah untuk menambah pemasukan dalam hidupnya, setidaknya akan membuat mereka tidak meninggalkan pekerjaan mereka sekarang.

Jadi berdasarkan uraian permasalahan yang muncul diatas, maka peneliti akan mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intevening",** yang mana penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wibawa (2015).

Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sedangkan modifikasi dari penelitian ini yaitu tempat dimana sebelumnya berada didalam perusahaan PT. AutoBagus RENCAR bali sedangkan penelitian ini berada di Balai Layanan Perpustakan BPAD DIY.

Perbedaan kedua adalah jumlah sempel sebelumnya adalah 95 orang sedangkan yang saya gunakan adalah 110 orang.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. apakah komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk meneliti kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*
2. Untuk meneliti kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk meneliti komitmen organisasi terhadap *turnover intention.*
4. Untuk meneliti kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian diatas maka manfaat penelitiaan sebagai berikut :

1. Manfaat teroritis

   Memberi tambahan referensi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai pemediasi karyawan tidak tetap di Balai Layanan Perpusatakaan BPAD DIY.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi akademis

      Untuk memberikan refrensi penelitian selanjutnya dengan judul yang sama dan juga pertimbangan penyusunan laporan.

   b. Bagi pemimpin

      Diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi mengenai kepuasan kerja dengan meminimalisir tingkat keinginan keluar karyawan dengan meningkatkan komitmen organisasi kepada karyawan, selain itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan terhadap karyawan tidak tetap.

   c. Bagi Karyawan

      Karyawan dapat menerima kedudukan mereka serta hak-hak yang didapatkan, baik itu berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati ataupun berdasarkan perundang-undangan yang ada. Berdasarkan hal tersebut diharapkan untuk karyawan tidak tetap

dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja agar mereka mempunyai komitmen organisasi dan apa yang mereka inginkan sesuai dengan kemampuan mereka.