

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merukan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu, atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dan proses penjaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasitermasuk proses perencanaan sumberdaya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja serta pengembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mungkin berbeda dengan manajemen personalia dilihat dari aspek-aspek tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih proaktif daripada reaktif, meliputi sistem yang lebih luas, memperlakukan tenaga kerja sebagai aset sosial daripada biaya variabel, lebih berorientasi pada tujuan daripada hasil, dan fokus pada komitmen. Semua hal tersebut menunjukkan manajemen sumberdaya manusia lebih baik dari pada manajemen personalia. Manajemen personalia diarahkan pada organisasi karyawan, mencari karyawan, serta mengelola gaji dan kontrak karyawan. Intinya, manajemen sumber daya manusia yang kita singkat SDM lebih menekankan strategi dan perencanaan daripada penyelesaian sengketa atau masalah.

Pada saat sekarang ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

institusi ataupun organisasi. Mengelola SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting, dimana SDM sangat di butuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi.

Namun, masalah yang sering di hadapi adalah adanya faktor sikap dan prilaku karyawan yang tidak dapat di kendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat di karenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya prilaku individu tersebut.

Fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan yang telah baik dapat rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai prilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar/niat pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Intensi keluar (*turnover intention*) dapat di artikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Terjadinya turn over merupakan suatu hal yang tidak di kehendaki oleh perusahaan. Pergantian atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan suatu fenomena penting, dimana intensi keluar (*turnover intention*) dapat mengarah langsung kepada turnover nyata.

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti selalu menciptakan ketidakstabilan dan



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat intensi keluar (*turnover intention*) Salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sifat individual dengan tingkat berbeda pada setiap karyawan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen karyawan pada organisasi, dimana komitmen merupakan suatu kondisi anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaan pada organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap perusahaan apabila karyawan selaku aset perusahaan yang berharga memiliki intensi keluar/keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan memiliki karakter yang berbeda, namun pada umumnya yang dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja karyawan terkait tentang bagaimana perhatian organisasi kepada karyawan dan keamanan pada organisasi di tempat karyawan bekerja. Mengenai keamanan pada organisasi, karyawan akan merasa puas dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan akan meningkat dan membuat penurunan tingkat intensi keluar/keinginan keluar (*turnover intention*).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti dalam penelitian ini berpengaruh negatif terhadap intensi keluar. Hal ini menunjukkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mengakibatkan rendahnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Begitu pula sebaliknya.

Dari teori di atas, maka dapat di katakan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan intensi keluar (*turnover intention*).

Dikarenakan hal tersebut merupakan faktor pendukung jalannya suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, faktor di atas juga bisa di gunakan untuk penilaian baik dari sisi karyawan maupun perusahaan.

Adapun subjek penelitian dilakukan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat. Perusahaan yang bergerak dalam pengolahan karet dengan hasil bahan setengah jadi.

PT. Tirtasari Surya merupakan perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berdiri tahun 1976, berawal dari CV. Tirtasari Surya berlokasi di Dusun Pasir Jaya Desa Kuantan Babu - Kecamatan Rengat. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan karet dengan bahan baku lump/ojol (karet gumpalan) dari petani karet disekitar Kab. Indragiri Hulu dan Kuansing. Manajemen perusahaan ini cukup bagus, sehingga saat ini perusaan sudah dikenal di dunia Internasional. Produk utama perusahaan ini adalah karet remah (*crumb rubber*) dengan standar kualitas SIR-20 (SIR = Standar Indonesian Rubber) seluruh nya di ekspor dengan Negara tujuan:

1. Inggris
2. USA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Brazilia
4. Singapura

Saat ini tenaga kerja perusahaan adalah 383 orang dengan produksi rata-rata 4.000 ton perbulan dan menghasilkan omset sekitar 80 milyar rupiah per bulan.

Tabel 1.1. Daftar Karyawan yang Keluar dari Perusahaan PT. Tirtasari Surya Rengat dalam 5 (lima) Tahun Terakhir (2011 – 2016)

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Keluar				Total Karyawan yang Keluar
		Pensiun	Mengundur-durkan Diri	Putus Kontrak	Meninggal	
2011	331	5	8	-	-	13
2012	363	4	6	2	-	12
2013	362	3	2		-	5
2014	369	3	1	3	-	7
2015	383	7	-	-	-	7
2016	383	1	2	-	1	4

Sumber data: Departement HRD PT. Tirtasari Surya, 30 Januari 2017

Dari data tersebut dapat penulis simpulkan bahwa masih ada karyawan yang mempunyai niat untuk keluar. Pada penelitian ini akan menguji manakah yang paling berpengaruh terhadap Intensi Turnover pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap intensi turnover pada “PT. Tirtasari Surya Rengat”?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap intensi turnover pada “PT. Tirtasari Surya Rengat”?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap intensi turnover pada “PT. Tirtasari Surya Rengat”?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover pada “PT. Tirtasari Surya Rengat”.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover pada “PT. Tirtasari Surya Rengat”.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. **Peneliti:** Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.
- b. **Perusahaan:** Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen perusahaan. Serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirtasari Surya Rengat.
- c. **Universitas:** 1) Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada di dalamnya, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum. 2) Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan pendidikan yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Serasa sistematis penulisan penelitian ini dibagi dalam enam bab yang masing-masing bab membahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan gaya motivasi, pimpinan, lingkungan kerja, produktifitas, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat, visi dan misi, dan aktivitas perusahaan pada PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian dan hasil analisis penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran.