

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini mengalami peningkatan yang cukup pesat terutama pada industri kecantikan. BPOM juga mencatat, jumlah perusahaan industri kecantikan tumbuh hingga 20,6 persen dari tahun 2021 yang berjumlah 819 menjadi 913 di juli 2022. Peningkatan industri kecantikan tersebut didominasi oleh usaha kecil dan menengah (UKM), yakni sebesar 83 persen. Sementara itu pada 2020 Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jika Indonesia merupakan eksportir bulu mata palsu kedua terbesar di dunia setelah Tiongkok. Adapun nilai ekspornya mencapai 387,6 juta dolar AS, dengan pangsa pasar dunia sebesar 8,47 persen ([www.goodnewsfromindonesia.id](http://www.goodnewsfromindonesia.id)). Keberadaan industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah. Selama ini dikenal memiliki produk yang berkualitas ekspor dan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, sehingga produksi bulu mata palsu dan rambut palsu telah mendapat kepercayaan dalam hal ekspor di Negara Asia dan Eropa.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri bulu mata yaitu PT. Royal Korindah Purbalingga yang sudah berdiri tahun 1968 dan menjadi salah satu pusat pembuatan bulu mata palsu di Indonesia. Setiap bulannya perusahaan tersebut memproduksi sebanyak 100 ribu bulu mata palsu, dengan harga ekspornya mencapai USD 23 sen per bulu mata

([www.merdeka.com](http://www.merdeka.com)). Saat ini PT. Royal Korindah Purbalingga memiliki tenaga kerja kurang lebih 3.439 karyawan dengan pabrik seluas 26.359 meter persegi, dan memproduksi 36 juta pasang bulu mata setiap tahunnya. Di kabupaten Purbalingga PT Royal Korindah Purbalingga adalah pemberi kerja terbesar dan kontribusi bagi mata pencaharian dan ekonomi di Purbalingga ([www.Eyelashes.com](http://www.Eyelashes.com)).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada PT. Royal Korindah Purbalingga dengan cara wawancara kepada bu Ike selaku penanggung jawab penelitian mahasiswa dari PT. Royal Korindah Purbalingga diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Resign Karyawan Tahun 2022**

NO	Bulan	Jumlah Resign
1.	Januari	11 karyawan
2.	Februari	4 karyawan
3.	Maret	4 karyawan
4.	April	18 karyawan
5.	Mei	10 karyawan
6.	Juni	3 karyawan
7.	Juli	5 karyawan
8.	Agustus	9 karyawan
9.	September	8 karyawan
	Total	72 karyawan

*Sumber Dari PT Royal Korindah Purbalingga (2022)*

Informasi didapat dari PT. Royal Korindah Purbalingga selalu ada karyawan yang keluar di setiap bulannya, namun pihak perusahaan belum pernah melakukan identifikasi mengenai faktor apa saja yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil obserasi terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi turnover intention. Permasalahan tersebut yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai memediasi. Berdasarkan observasi diindikasikan adanya kekurangan kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini dapat dimungkinkan karena pemenuhan kebutuhan dan keinginan setiap karyawan.

Menurut wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif ketika mereka berpikir tentang pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang pekerjaan mereka (Wibowo 2017).

Menurut Mathis & jackson (2011) *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak perusahaan menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Fenomena *turnover* yang tinggi pada suatu organisasi yang memiliki kinerja yang baik dapat dirusak,

baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya (Hayati dkk 2021) .

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seseorang. Sebaliknya dengan memiliki lingkungan kerja yang tidak baik dan mengganggu karyawan pada saat bekerja dan akan menurunkan kepuasan kerja (Lestari dkk, 2020). Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan dukungan dari berbagai pihak seperti lingkungan kerja (Sinambela, 2016).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020), Andriany (2019), Prasetyo dkk (2020), Lestari (2020), Efentris dan Chandra (2019) menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Bertentangan dengan penelitian Andriyani dkk (2021), Pareraway dkk (2018), Pradana dan Santoso (2022) dan Wongkar dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan

Selain mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi *Turnover intention*. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan

wawancara yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa konflik yang dapat terjadi antar sesama rekan kerja, atasan, bawahan atau dengan dirinya sendiri. Hingga saat ini masih terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu kondisi di tempat kerja seperti ruangan yang kurang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, Oleh karena itu, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan mereka tidak puas dan mencari pekerjaan atau bekerja di tempat lain yang mereka senang dan bekerja dalam bidang yang mereka kuasai.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi (2019), Oktavia dan ali (2022), putri dan islammudin (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Bertentangan dengan penelitian hidayati dan rizalti (2021), Gani dkk (2022), hayati dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi. Terdapat hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung membuat karyawan memiliki niat yang rendah untuk berhenti bekerja. Komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdikan diri sebagai karyawan dengan sebaik-

baiknya. Dengan begitu, komitmen merupakan elemen penting dalam pencapaian kepuasan kerja dalam sebuah organisasi (Hutagulung dan Ritonga, 2018).

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh hariani dan irfan (2019), Talumingan dkk (2021), Gunawan dan sriathi (2019), Suparta dan ardana (2019) yang menyatakan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bertentangan dengan penelitian hutagulung dan ritonga (2018) dan Andi dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Selain mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan masih memiliki komitmen organisasi yang rendah. Karyawan yang berkomitmen organisasi rendah seperti mulai tidak bekerja sungguh-sungguh atau tidak memberikan usaha yang terbaik pada perusahaan. Sebagian karyawan merasa kurang puas dan sudah tidak betah di perusahaan. Hal itu terlihat dari sering tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmizal dan Novia (2021), Putra dan utama (2021), kusumaeni dkk (2022), Apriantini dkk

(2021), Bogar dkk (2021), Rori dkk (2021), Cahyaningsih dkk (2021) mengatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Bertentangan dengan penelitian Handri (2021), Tampubolon dan Sagala (2020), Suhakim dan Badrianto (2021) dan Mawoli dan Olanrewaju (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor *ketiga* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Dengan melihat lingkungan kerja dan kinerja karyawan ini sebagai aspek-aspek yang mendukung kegiatan kerja karyawan dalam perusahaan yang kemudian mampu untuk mendukung kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan diperoleh informasi bahwa penyebab keinginan berpindah karyawan tersebut bisa berbagai macam yaitu bisa karena budaya perusahaan, iklim organisasi perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik dengan atasan, pekerjaan tidak sesuai harapan, kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai karyawan kurang sesuai dengan harap mereka sehingga menyebabkan ketidakpuasan dan ingin berpindah bekerja ditempat yang lain.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Ardiyanti (2019), Tampubolon dan Sagala (2020), Oktavia dan Ali (2022), Hidayati dan Rizalti (2021), Tampubolon dan Sagala (2020), Suhakim dan Badrianto (2021),

Handri (2021) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian menurut Fitriantini dkk (2020), Lestari dan Mujiati (2018), Sabrina dan Prasetyo (2018), Meriandayani dan Subudi (2019), Kusumaeni dkk (2022), Apriantini dkk (2021) mengatakan hasil yang berbeda bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dari PT Royal Korindah Purbalingga dimana selain mengutamakan kemampuan perusahaan juga melihat kualitas dan kepribadian karyawan. Dengan begitu akan tercipta rasa nyaman antar karyawan dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, dimana semua karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga saling menghormati, menghargai dan tidak membedakan posisi karyawan ditempat kerja. Selain itu kondisi ruangan kerja di PT. Royal Korindah Purbalingga yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat menurunkan *turnover intention* dari karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Penelitian terdahulu oleh Sutrisno dan Widhiyanto (2021), Marpaung dan Lo (2020), Purwanti dan Indradewa (2022) dan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Karyawan dari PT. Royal Korindah Purbalingga memiliki komitmen yang rendah, sehingga hal ini dapat meningkatkan *turnover intention* dari karyawan. Dimana *turnover intention* yang tinggi akan mengganggu kinerja dari PT Royal Korindah Purbalingga, sehingga perusahaan harus

meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang ada. Hal ini di dukung oleh penelitian Cahyaningsih dkk (2021), Yunita (2020) dan Lestari dan Prahiawan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh (Sutrisno dan widhianto 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dan juga penelitian oleh handri (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat variabel bebas ( X ) dan objek penelitian. Hal tersebut dikarenakan peneliti ingin memperdalam dan menambah variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Selain itu dikarenakan masih adanya perbedaan hasil penelitian pada beberapa penelitian dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang masalah penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Royal Korindah Purbalingga”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Royal Korindah?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
6. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
7. Apakah pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan yang dimediasi variabel kepuasan kerja pada PT Royal Korindah Purbalingga?.

## **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini hanya membatasi kajian *turnover intention* pada seluruh karyawan PT Royal Korindah Purbalingga

2. Kajian penelitian hanya pada Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Royal Korindah Purbalingga
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 sampai Januari 2023

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* khususnya untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan kepuasan.

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
6. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi variabel kepuasan kerja.

7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan yang dimediasi variabel kepuasan kerja.

#### E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoritis dan praktis

##### 1. Manfaat Secara Teoritis

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu untuk menyumbang literatur bagi ilmu MSDM khususnya pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT yang belum banyak diteliti pada penelitian sebelumnya. Dan juga menjelaskan mengenai teori intensi turnover dalam penerapannya di perusahaan.

##### 2. Manfaat Secara Praktis

###### a. Bagi pimpinan PT Royal Korindah Purbalingga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang telah diterapkan seperti Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja yang efektif sehingga menurunkan *Turnover Intention* Di PT. Royal Korindah Purbalingga

###### b. Bagi akademisi

Peneliti ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa maupun mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai referensi dan acuan penelitian.

c Bagi Peneliti

Sebagai acuan terutama penelitian ini yang berkaitan dengan *turnover intention* serta memperluas ilmu pengetahuan secara praktek dan menambah wawasan akan dunia SDM yang merupakan syarat memperoleh gelar sarjana.

