BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perindustrian alat berat di Batam dari waktu ke waktu semakin meningkat, hal ini dapat dilihat dari banyaknya investasi yang dilakukan dalam sektor industri saat ini yang membutuhkan adanya bantuan dari perusahaan alat berat. Misalnya pembangunan fasilitas tempat tinggal dan penginapan serta pusat perbelanjaan oleh industri *developer*, rangkaian penataan dan pembangunan ruas jalan disejumlah titik yang rawan banjir dan sering mengalami kemacetan lalu lintas. BP Batam sendiri juga telah merencanakan adanya proyek peningkatan dan perbaikan kurang lebih sebanyak 12 titik ruas jalan yang ada di Batam (BP Batam, 2018).

Menurut catatan dari BPS kota Batam pada tahun 2017, terdapat sekitar 282 perusahaan konstruksi aktif yang berada di kota Batam dan dikelompokkan menjadi 3 yaitu kecil, menengah dan besar. Perusahaan K1 terdiri dari 134 perusahaan , 36 perusahaan dalam kategori K2 dan K3 sebanyak 19 perusahaan. Usaha menengah dibagi menjadi 2, M1 yang terdiri atas 75 perusahaan dan M2 sebanyak 10 perusahaan. Perusahaan besar terdiri atas 2, yaitu B1 dengan 5 perusahaan dan B2 sebanyak 8 perusahaan (https://kepri.bps.go.id).

Dalam proses pengerjaan proyek konstruksi diatas tidak hanya mengandalkan tenaga manusia saja, melainkan juga membutuhkan bantuan dari alat berat. Misalnya *bulldozer* untuk mendorong tanah, *excavator* yang digunakan untuk menggali tanah, crane, *loader* dan *dozer* berfungsi untuk memindahkan

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

material dan *roller* yaitu alat pemadatan. Dengan ini maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya permintaan terhadap alat berat. Oleh karena itu, salah satu peluang bisnis saat ini yaitu, bisnis sewa/rental alat berat guna untuk memenuhi kebutuhan pembangunan infrastruktur.

Pekerja pada perusahaan alat berat tentunya memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing, misalnya Operator atau pengemudi yang diharuskan memiliki *skill* dan mengetahui prosedur dari pengoperasian alat berat, mekanik yang memiliki sertifikasi guna untuk meyakinkan konsumen bahwa produk maupun jasa yang dilakukan ditangani langsung oleh mekanik yang berkompeten.

Niat berpindah karyawan dapat diklasifikasikan menjadi perputaran yang tidak dapat dibatalkan, perputaran yang diinginkan dan perputaran yang tidak diinginkan. Perputaran yang tidak dapat dibatalkan biasanya dikarenakan oleh penyakit, adanya konflik keluarga atau sudah memasuki waktu pensiun. Selain itu, perputaran yang diinginkan adalah karena ketidakmampuan karyawan. Tidak kalah pentingnya, untuk perputaran yang tidak diinginkan meliputi karyawan yang memiliki kompeten dan kualitas yang baik.

Widyantara dan Ardana (2015), menjelaskan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja berupa tindakan positif yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menanggapi semua tindakan, keputusan, dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang keluar dengan sukarela

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

dengan alasan pribadi sesungguhnya disebabkan karena gaji belum memadai, kondisi kerja tidak nyaman dan pengaruh atasan mereka (Sumarto, 2009).

Voluntary turnover intention yang tinggi akan berpengaruh pada pengeluaran perusahaan, misalnya biaya *training*, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan (Ardana *et al.*, 2012). Bodla dan Hameed, (2008) mengemukakan bahwa perputaran karyawan akan memiliki biaya besar atau risiko kehilangan modal sosial. Penelitian lebih lanjut meneliti dimensi pada niat berpindah karyawan, yang merupakan kekuatan yang dapat dikontrol dan tidak dapat dikontrol.

Pada beberapa kasus yang terjadi pada saat ini, menurut penulis dan sesuai dengan teori yang telah disampaikan oleh Riyanto (2008) meningkatnya angka *turnover intention* disebabkan oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dan juga karena faktor kurangnya pengawasan, dukungan yang buruk dan konflik peran (Shim, 2010). Untuk mencegah kemungkinan meningkatnya *turnover intention* pada sebuah organisasi, maka perusahaan harus mampu untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan.

Berdasarkan isu dan uraian yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut mengenai faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk berpindah dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam ".**

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka ada masalah-masalah penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Apakah *organizational justice* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
b. Apakah *supervisory justice* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
c. Apakah *organizational culture* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
d. Apakah *organization-employee relationship* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
e. Apakah job satisfaction berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

a. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan antara *organizational justice* terhadap *turnover intention.*
b. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan antara *supervisory justice* terhadap *turnover intention.*
c. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan antara *organizational culture* terhadap *turnover intention.*

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

d. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan antara *organization-employee relationship* terhadap *turnover intention.*

e. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention.*

1.3.2 Manfaat

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun peneliti, yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan lebih memahami dan mengerti faktor apa saja yang dapat mempengaruhi niat untuk berpindah karyawan dan seberapa besar pengaruh faktor tersebut.
2. Memberikan masukan bagi perusahaan agar dapat mencegah dan mengurangi niat berpindah karyawan.
3. Sebagai bahan masukan kepada perusahaan dalam mengevaluasi kebijakan yang telah diterapkan selama ini dalam upaya memberikan rasa nyaman antar pekerja, meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja perusahaan dan khususnya untuk mengurangi *turnover intention* pada industri alat berat di Batam.

b. Bagi Peneliti

1. Memperluas pengetahuan penulis dan memberikan pemahaman mengenai faktor yang dapat mempengaruhi hubungan dengan niat berpindah karyawan.

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

2. Menerapkan dan menguji teori yang telah dipelajari dalam masa perkuliahan terutama mengenai faktor yang berkaitan dengan niat untuk berpindah karyawan serta membandingkan antara teori yang dipelajari dengan praktek yang terdapat pada kehidupan sehari-hari.

c. Bagi akademisi

1. Dapat menjadi panduan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan menggunakan konsep dan dasar yang sama dikemudian hari.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses penyusunan laporan tugas akhir dan bertujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai hasil dan pembahasan dalam masing-masing bab, adapun rancangan sistematika pembahasan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan, penulis akan menjelaskan latar belakang dipilihnya objek dan judul dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi secara garis besar.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisi tentang kajian teori dan model penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam membantu penelitian ini, misalnya

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019

teori mengenai *turnover intention, organizational justice, supervisory justice, organizational culture, organization-employee relationship* dan *job satisfaction.*

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang berisi metode pendekatan dan jenis penelitian, latar penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab iv, penulis akan menyajikan hasil dari olah data yang dilakukan menggunakan sistem SPSS Versi 21, yang didalamnya akan dijabarkan hasil dari uji hipotesa dan statistika.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab berikut membahas mengenai kesimpulan dari keseluruhan hasil pengujian yang ada pada bab iv dan juga keterbatasan dari penelitian yang dilakukan, serta rekomendasi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Okta Viani. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Industri Alat Berat di Batam.
UIB Repository©2019