

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang berharga bagi suatu organisasi, mereka adalah tombak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. SDM juga dapat dijadikan input secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2023). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Organisasi sering menghadapi masalah yang berkaitan dengan SDM yaitu mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke organisasi yang lain (Adisaputro, 2020). Namun pada realita yang ada, membina dan mempertahankan karyawan bukanlah hal yang mudah (Mathis & Jackson, 2019). Dalam kondisi seperti apapun, organisasi harus dapat mengelola dan mengatur SDM sebaik mungkin karena SDM merupakan pilar bagi roda perusahaan yang menjalankan visi dan misi perusahaan secara efektif dan akhirnya berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

PT Rahayu Kemuning sebagai salah satu perusahaan yang tidak terlepas dari berbagai masalah terkait tingkat *turnover* yang terjadi masih cukup tinggi. Saat ini adanya *turnover* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan ini. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang dapat terjadi karena adanya faktor kompensasi gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Setyaningrum (2021) kompensasi gaji merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi gaji maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover*. Adanya *turnover* tinggi mengindikasikan kemungkinan karyawan memiliki komitmen yang rendah. Tingkat *turnover* yang tinggi juga akan merugikan selain berdampak pada biaya langsung tetapi juga pada kehilangan karyawan kunci, ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman, serta gangguan operasional dan efek negatif terhadap semangat kerja karyawan (Mulang, 2022).

Persepsi negatif terhadap pemberian kompensasi gaji yang diterima, menandakan karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, karyawan cenderung mempunyai keyakinan, pemikiran dan pendapat bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi kinerjanya sehingga berdampak pada pelayanan yang buruk terhadap konsumen, kecenderungan untuk pindah ke perusahaan lain, dan sering mangkir dari pekerjaan (Maharani & Mujiasih, 2020).

Pemberian kompensasi yang tidak adil akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti perpindahan karyawan (Ihsan et al., 2018). Kompensasi menjadi hal yang menarik ketika dikaitkan dengan *turnover intention* dalam suatu perusahaan, ada beberapa penelitian yang memiliki perbedaan hasil seperti yang dilakukan oleh Asih (2021) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Rachmawati & Parwoto (2019) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*.

Keinginan untuk pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*) dapat pula terjadi karena tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan di perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut peneliti terdahulu Pusparani (2021) Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang

dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Selain itu, komitmen organisasi dalam bekerja juga dapat menjadi penyebab dan alasan seseorang melakukan *turnover intention*. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mulang, 2022). Organisasi yang dimaksud yaitu perusahaan tempat individu bekerja. Perusahaan dengan beban kerja dan tuntutan yang tinggi akan membuat karyawan merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja kurang nyaman. Beban kerja yang dirasakan menyebabkan keinginan *turnover intention* karyawan timbul karena beban kerja selaras Tingkat turnover yang tinggi juga akan merugikan selain berdampak pada biaya langsung tetapi juga pada kehilangan karyawan kunci, ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman,serta gangguan operasional dan efek negatif terhadap semangat kerja karyawan (Rachmawati & Parwoto, 2020). Terdapat faktor seperti beban kerja yang mampu meningkatkan keinginan keluar karyawan pada perusahaan tetapi, hal itu tidak akan terjadi ketika organisasi dapat memperhatikan beberapa faktor yang mampu menurunkan tingginya tingkat turnover intention, seperti kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan organisasi dan *Quality of Work Life* (Brough et al., 2020). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara benar, maka karyawan akan merasa terpuasakan, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi dan motivasi kerja di dalam perusahaan dapat menurun (Maryati & Fernando, 2018).

Tabel 1.1 data turnover intention

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate (%)
2022	56	26	17	30	12,67 %
2023	94	31	22	63	11,46%

Sumber : PT Rahayu Kemuning

Berdasarkan data yang di peroleh maka dapat di hitung presentase tingkat trunover intention pada PT Rahayu Kemuning dengan meggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Untuk mengetahui besar truntover intention yaitu dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} = \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

$$\text{Turnover tahun 2022} = \frac{26-17}{\frac{1}{2} (56+30)} \times 100\% = 12,67\%$$

$$\text{Turnover tahun 2023} = \frac{31-22}{\frac{1}{2} (94+63)} \times 100\% = 11,46\%$$

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “**Analisis Kompensasi Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap turnover intention**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi gaji berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah komitmen organisasi secara berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kompensasi gaji , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berengaruh terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui kompensasi gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention*
2. Mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*
3. Mengetahui komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*
4. Mengetahui pengaruh kompensasi gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Mebuktikan teori tentang kompensasi gaji kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi turnover intention
2. Manfaat praktis
 - a. Perusahaan
penelitian ini dapat di mafaatkan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Rahayu Kemuning.
 - b. Karyawan
Hasil dari penelitian ini diharapkan para karyawan mendapatkan komensasi yang sesuai harapan sehingga menghasilkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan tujuan guna untuk tidak terjadinya peningkatn akan turnover intentions.
 - c. Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang *turnover intention*.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai penulisan ini maka sistem penulisan akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menggunakan beberapa teori dan konsep dari berbagai literatur yang menunjang dan kontra dengan hipotesis yang diambil.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, jenis data dan cara mengambil sampel, metode analisa data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan skripsi yang akan membahas mengenai objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan memberikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian secara singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.