

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di era globalisasi saat ini harus berjuang secara agresif untuk bertahan hidup. Kemampuan untuk membangun keunggulan kompetitif dan mempertahankan kinerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam situasi ini, organisasi sebagai asosiasi bisnis yang tujuan utamanya adalah menciptakan keuntungan sebesar-besarnya harus siap bersaing terus-menerus. Banyak organisasi yang mengetahui bahwa sumber daya manusia merupakan permasalahan organisasi yang paling mendesak, karena dengan sumber daya manusia sebagai tulang punggung dan karena berbagai aset yang ada di dalam organisasi dapat bekerja atau dijalankan dengan baik.

Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan mampu mempersiapkan aset-aset lain seperti aset mesin, uang, bahan baku, dan lain-lain, dan sumber daya manusia merupakan mesin penggerak tujuan organisasi. Ada berbagai pertemuan yang membentuk SDM suatu organisasi. Ada profesional sumber daya manusia yang tidak pernah berhenti mempelajari hal-hal baru, ada pula yang menggunakan keterampilannya sebatas beban kerja, dan banyak sumber daya manusia yang tidak menggunakan keterampilannya dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, bisnis harus mengelola sumber daya manusia secara efektif dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan individu (Zakaria & Astuty, 2017).

Sebagai salah satu elemen penting dalam perusahaan yakni kinerja karyawan akan berdampak pada kegiatan operasional, bilamana kinerja mereka rendah akan sangat menghambat bagi perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Upaya untuk mempertahankan karyawan merupakan persoalan penting dan potensial bagi semua kalangan industri, yang mana perusahaan dalam perjalanannya semakin maju dan berkembang, serta semakin banyak hambatan dan

tantangan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan, serta dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya jika mereka tidak mendapatkan perhatian yang cukup atau jika perusahaan tidak memenuhi kebutuhannya.

Perputaran karyawan semacam ini adalah hal yang tidak dapat dihindarkan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan, karena perusahaan telah menginvestasikan sejumlah besar uang untuk mempekerjakan dan melatih para pekerja ini. (Setiyanto & Hidayat, 2017).

Tujuan turnover adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dengan berhenti bekerja atau sebaliknya pindah ke afiliasi lain karena merasa tidak bersemangat dan ingin mendapatkan pekerjaan unggul. Artiningrum dan Satria (2016) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi tujuan *turnover*, khususnya pemenuhan kompensasi. Namun ada hal lain yang mungkin mempengaruhi keputusan seorang pekerja untuk berhenti. Keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau mencari pekerjaan di tempat lain mungkin dipengaruhi oleh tingkat partisipasinya dalam perusahaan (Zakaria & Astuty, 2017).

Salah satu usaha didirikan karena besarnya kebutuhan akan jasa katering adalah PT Decha Mandiri Sejahtera yang berkembang menjadi pemasok makanan untuk usaha lain. Oleh karena itu, untuk mencapai loyalitas konsumen, organisasi perlu memperhatikan persyaratan perwakilan sehingga mereka dapat berkontribusi dengan baik dan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke lingkungan kerja lain.

Ketika staf keluar dalam jumlah besar, itu pertanda ada yang tidak beres dengan perusahaan. Tabel 1.1 di bawah ini menampilkan data *turnover* yang tinggi:

Tabel 1.1
**Data Keluar Masuk Karyawan PT Decha Mandiri Sejahtera Periode Juni-
 November Tahun 2019**

No	Periode	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir
1	Juni	97	0	1	96
2	Juli	96	0	5	91
3	Agustus	91	0	3	89
4	September	89	0	4	85
5	Oktober	85	2	0	87
6	November	87	0	5	82

Sumber: Human Capital PT Decha Mandiri Sejahtera, 2020

Berdasarkan data di atas, diperoleh bahwa terdapat peningkatan keinginan karyawan keluar (*resign*) dari pekerjaannya yang sebenarnya tidak diinginkan oleh pihak perusahaan, karena sangat berpengaruh terhadap operasional dan kinerja. *Turnover intention* yang tinggi mengakibatkan karena pergantian staf, organisasi harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih kembali karyawan baru. Hal ini mengakibatkan timbulnya peningkatan biaya SDM berupa biaya pelatihan. Selain itu, pegawai yang keluar dari pekerjaannya secara tiba-tiba mengakibatkan banyak ketentuan anatra lain dengan mengadakan lembur agar dapat mencapai target yang ditetapkan dan penambahan beban kerja pada karyawan lain untuk meminimalisir biaya rekrutment.

Salah satu dari banyak hal yang dapat menyebabkan seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi yang menjadi hak karyawan akan dievaluasi oleh karyawan dalam banyak aspek. Ketika mereka merasa kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan, kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kompensasi yang dijanjikan maka karyawan akan merasakan kepuasan kompensasi dan tidak akan punya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Royan Z dan Isthofaina A dalam peneitiannya menyebutkan bahwa organisasi berkewajiban untuk memenuhi kebebasan pekerja dalam praktik sumber

daya manusia seperti kompensasi, remunerasi, keuntungan, dan bantuan perwakilan. Salah satu jenis kepuasan atas kebebasan ini adalah bayaran.

Kompensasi adalah segalanya baik tunai maupun non-tunai yang diperoleh perwakilan organisasi atas pekerjaan mereka. Standar dan harapan atas kompensasi yang akan diterima karyawan atas pekerjaan mereka akan ditentukan oleh kompensasi ini. Ketika pekerja mendapatkan hak istimewanya dan merasa senang dengan hak tersebut, perwakilan sering kali memutuskan untuk tetap bergabung dalam asosiasi.

Data berikut ini dapat diperoleh dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Syamsul yang menjabat sebagai Manajer Operasional PT Decha Mandiri Sejahtera:

Tabel 1.2
Data Kompensasi PT Decha Mandiri Sejahtera

No	Jenis	Perhitungan
1	Gaji Pokok	Rp 2.000.000
2	Tunj. Kehadiran	10% x Gaji Pokok
3	Lembur	Gaji Pokok/150 = Rp 13.000/Jam
4	THR*	1 x Gaji Pokok
5	Pot. BPJS Ketenagakerjaan**	15% x Gaji Pokok
Keterangan		* bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 12 bulan
		** hanya level staff dan masa kerja lebih dari 5 tahun dan didaftarkan

Sumber: Human Capital PT Decha Mandiri Sejahtera, 2020

Berdasarkan tabel 1.2, besaran ganti rugi perusahaan kepada karyawannya sangatlah jauh, hal ini mengacu pada pernyataan orang nomor satu di Jawa Barat. Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil, menyetujui besaran Upah Minimum

Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2020 sesuai rekomendasi dari para kepala daerah di Jabar. Kabupaten Karawang tetap memiliki upah tertinggi di Jabar sekaligus nasional dengan nominal Rp 4.594.324,54 (Huyogo Simbolon, 2019). Hal ini dapat memicu keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian Sutanto & Gunawan (2013), salah satu elemen lain yang mempengaruhi tingkat tujuan *turnover* pekerja adalah pemenuhan pekerjaan. Pemikiran karyawan mengenai pekerjaannya menentukan seberapa puas mereka dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya mungkin membuat mereka ingin mencari peluang yang lebih baik. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya pula jika perusahaan kurang menghargai akan menyebabkan karyawan kurang puas dan memilih untuk meninggalkan perusahaan (Setiyanto & Hidayat, 2017).

Pada hakikatnya kepuasan kerja pegawai merupakan hasil dari seluruh aktivitas yang dilakukan. Selama menyelesaikan tugasnya, tingkat partisipasi merupakan kebutuhan penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk mengevaluasi pemenuhan pekerjaan para wakilnya. Tinggi rendahnya pemenuhan pekerjaan dapat diperkirakan pada tabel 1.3 yang menyajikan informasi partisipasi PT Decha Mandiri Sejahtera:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Decha Mandiri Sejahtera Periode Juli-Desember Tahun 2019

No	Periode	Total Hari Kerja	Presentase Kehadiran
1	Juli	30	94%
2	Agustus	31	95%
3	September	30	90%
4	Oktober	31	91%
5	November	30	94%
6	Desember	31	94%

Sumber: Human Capital PT Decha Mandiri Sejahtera, 2020

Dari tabel 1.3 dapat melihat tingkat ketidakhadiran untuk jangka waktu setengah tahun di akhir semester tahun 2019, setiap periode bulan hampir mencapai atau bahkan lebih dari angka 5% dan tingkat terburuk terjadi pada periode September dan Oktober.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu manajemen perusahaan, untuk keberlangsungan dari lembaga bisnis itu sendiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Decha Mandiri Sejahtera”.

1.2 Identifikasi Masalah

Hal ini mungkin didasarkan pada keadaan yang dijelaskan sebelumnya maka teridentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi.
3. Perusahaan kurang mampu untuk mempertahankan karyawan sebagai aset perusahaan.
4. Disiplin kerja karyawan yang rendah yang berakibat kinerja menurun.
5. Motivasi kerja yang kurang berakibat pada tingkat absensi yang kurang maksimal.
6. Semakin kompleksnya beban kerja karyawan akibat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi.
7. Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan yang tidak maksimal.
8. Adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih.
9. Adanya persepsi karyawan, bekerja hanya sebagai batu loncatan.

1.3 Batasan Masalah

Setelah menguraikan konteks dan mengidentifikasi tantangannya, penulis mempersempit ruang lingkupnya sebagai berikut “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Karena tingkat *turnover*

yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian etika dan finansial, maka dipilihlah permasalahan ini.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan jabatannya saat ini. Pernyataan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan di PT Decha Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh parsial kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Decha Mandiri Sejahtera ?
3. Bagaimana pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Decha Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Decha Mandiri Sejahtera ?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk menghindari penyimpangan saat melaksanakan penelitian, penting untuk menetapkan tujuan penelitian terlebih dahulu. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara remunerasi, kepuasan kerja, dan intensi turnover karyawan pada PT Decha Mandiri Sejahtera.
2. Untuk melakukan analisis dan pengujian secara parsial pengaruh remunerasi terhadap turnover turnover karyawan pada PT Decha Mandiri Sejahtera.
3. Tujuannya adalah untuk menilai dan menyelidiki sebagian pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover turnover karyawan PT Decha Mandiri Sejahtera.
4. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap turnover turnover karyawan PT Decha Mandiri Sejahtera melalui analisis dan penelitian yang komprehensif.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada sejumlah orang dan organisasi yang dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini, baik secara langsung maupun dalam jangka panjang.

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini adalah prasyarat untuk mendapatkan sertifikasi empat tahun di bidang keuangan dalam administrasi berkonsentrasi pada program dan diharapkan berguna untuk melaksanakan hipotesis aset manusia yang diperoleh di sekolah dalam pekerjaan yang sesungguhnya.

2. Bagi Akademis

Kami mengantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan di masa depan dengan menyediakan data dan referensi lebih lanjut, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk membantu PT Decha Mandiri Sejahtera dalam pengawasan sumber daya manusia agar tetap bertahan dan memitigasi dampak kesulitan serupa.



