

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis sebuah perusahaan seringkali dihadapkan pada persaingan dalam hal apapun di era globalisasi ini dan semakin dipengaruhi akan pesatnya teknologi dan sumber daya yang telah tersedia, sehingga dapat membuat segala hal dalam perusahaan mengalami banyak perubahan dalam sistem organisasi maupun sistem pengelolaannya. Praktek sumber daya manusia memiliki kaitan dengan segala aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola didalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup kegiatan seperti strategi Sumber Daya Manusia, manajemen Sumber Daya Manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber Sumber Daya Manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan hal ini dikemukakan oleh Amstrong dalam Priansa (2014). Penggunaan Sumber Daya Manusia didalam sebuah bisnis merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena mereka merupakan salah satu penentu kesuksesan atau kegagalan pada sebuah organisasi. Dalam hal ini perusahaan hendaknya melakukan pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia dalam operasi bisnisnya, sehingga meminimalkan kerugian terhadap adanya keinginan karyawan tersebut untuk keluar atau berpindah atau dengan kata lain *turnover intention*.

Berpindah atau *turnover* diartikan dimana seorang karyawan atau perkerja yang memungkinkan untuk memilih meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak, karena adanya pengaruh pekerjaan yang dilakukan sudah tidak menarik atau mengetahui adanya pekerjaan lain yang lebih menguntungkan (Robbins dan Judge, 2015). Seperti halnya yang dikemukakan oleh Michaels dan Spector (1987) mengenai indikator daripada keinginan berpindah yakni pemikiran dimana para karyawan sudah ada niatan bagaimana memikirkan untuk keluar, niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan niat untuk benar – benar keluar atau meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya. Adapun perilaku seorang karyawan yaitu berkeinginan untuk keluar dari perusahaan yang nantinya akan berujung pada keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan yang diembannya. Keinginan untuk keluar yang kian meningkat akan menyebabkan permasalahan yang ada didalam perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang akan meninggalkan perusahaan atau tempat ia bekerja maka ada pula kerugian yang diterima perusahaan tersebut, salah satunya yaitu kehilangan karyawan yang dimiliki atau bahkan karyawan yang memiliki potensi kuat untuk berada didalam perusahaan tersebut. Dari keinginan untuk keluar yang dimiliki para pekerja atau karyawan dapat berawal dari karyawan yang merasa sudah tidak betah atau tidak dapat bertahan untuk bekerja didalam perusahaan.

PT. SENG FONG merupakan perusahaan cabang manufaktur yang dikenal sebagai salah satu produsen terbesar lantai kayu solid dan keras, dimana perusahaan ini pasti memiliki karyawan yang jumlahnya sudah pasti tidak sedikit diberbagai divisinya. Maka dari itu keberadaan para karyawan sangat mendukung

jalannya tujuan perusahaan, maka apabila adanya ketidaksesuaian atau kurangnya jumlah dalam satu divisi didalam perusahaan atau bahkan divisi lain dengan kekosongan, maka tidak menutup kemungkinan perusahaan akan menggunakan sistem kontrak. Begitu pula dengan PT. SENG FONG, dengan jumlah karyawan tetap yang mencukupi tidak menutup kemungkinan tetap membutuhkan bantuan lain dimana karyawan yang tidak tetap mengisi kekosongan atau kurangnya sumber daya didalam divisi suatu perusahaan. Meskipun PT. SENG FONG memiliki banyak karyawan yang dipekerjakan, hal lain seperti perpindahan karyawan pasti ada seperti perusahaan besar pada umumnya, terutama permasalahan perpindahan karena keinginan seorang karyawan tersebut, dan hal itu menjadi suatu permasalahan yang dapat merugikan perusahaan apabila karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar merupakan karyawan pilihan dengan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan Handaru dan Muna (2012) dimana pada penelitiannya dinyatakan bahwa *turnover intention* para karyawan JAMSOSTEK dipengaruhi kepuasan gaji yang diterima dan komitmen dalam organisasi, hingga terjadinya peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya. Beberapa karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini berindikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel data *turnover* karyawan PT. SENG FONG pada bulan mei hingga juli di tahun 2019 yang menunjukkan data karyawan PT. SENG FONG mengundurkan diri dan

meninggalkan perusahaan, dimana diketahui data turnover karyawan dimana jumlah karyawan yang keluar dibagi dengan total karyawan dengan hasil persentase karyawan PT. SENG FONG yang meninggalkan perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Turnover Karyawan PT. SENG FONG

Bulan	Keluar	Masuk	Total	Persentase
Mei	7	4	655	1,6%
Juni	7	8	656	1,2%
Juli	8	10	663	1,5%

Sumber: HRD & GA PT. SENG FONG 2019

Berdasarkan dengan tabel 1.1 dinyatakan bahwa pada PT. SENG FONG terjadi turnover karyawan selama 3 bulan terakhir, walaupun tidak tinggi tetapi hal tersebut dapat mengganggu operasional pada organisasi. Menurut Andini (2006) alasan yang diduga menyebabkan turnover ialah faktor kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan merasa puas dengan gaji yang diberikan pada saat pandangan terhadap gaji dan apa yang telah mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka harapkan, dari aspek kepuasan ditemukan adanya hubungan dengan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi yang diberikan (Suwandi dan Indriantoro, 2009). Perusahaan yang sudah tumbuh berkembang dan besar tidak akan dengan mudah menilai kerja keras karyawan dengan gaji atau tanda balas jasa yang tidak setimpal, pada PT. SENG FONG para pekerja memiliki gaji yang sudah diatur dalam ketentuan peraturan perusahaan seperti halnya pemberian tunjangan, kompensasi, atau

bahkan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah jam kerja tambahan atau biasa dikatakan lembur. Pada PT. SENG FONG gaji yang diberikan kepada karyawan terutama para karyawan produksi yang sudah merupakan gaji yang sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota Jombang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Handaru dan Muna (2012) dinyatakan bahwa kepuasan gaji di PT JAMSOSTEK cukup rendah karena adanya peningkatan *turnover* karyawan setiap tahunnya. Sebagian karyawan menyatakan gaji yang diterima dari perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan menyatakan gaji tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, ini memberikan indikasi bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji dan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan ini. Adapun hal lain yang dapat pula mempengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan gaji terlihat dari berbedanya jumlah yang diterima oleh seorang karyawan dengan jumlah yang diduga diterima oleh rekan – rekan karyawan tersebut. Jika terdapat pemikiran tersebut mudah dan seringkali menjadi kesimpulan persepsi karyawan maka tak sedikit pula karyawan akan sering absen atau bahkan dengan mudah memikirkan untuk lekas mengundurkan diri hanya karna dugaan mereka atas gaji yang diberikan memiliki perbedaan antar satu rekan dengan rekan lainnya.

Adapun faktor lain yang dapat memberikan pengaruh selain kepuasan gaji pada *turnover intention* yakni komitmen organisasi, dimana hal ini menguji keberadaan para karyawan yang sudah memberikan keterlibatan didalam perusahaan yang dinaungi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto dan Hidayati (2017) membuktikan bahwa penelitian di Panbil Kota Batam ini

menjelaskan tentang komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang berarti dimana komitmen organisasi pada Panbil di Kota Batam cukup mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Perusahaan harus meningkatkan komitmen karyawannya, seperti dengan penambahan insentif atau penambahan kepedulian terhadap karyawan dengan jaminan kesehatan, keselamatan kerja atau rekreasi rutin untuk para karyawan.

Komitmen organisasi sendiri dikatakan sebagai tingkatan sampai mana karyawan akan merasa yakin dan menerima tujuan sebuah organisasi yang dinaunginya, serta berkeinginan untuk benar - benar tinggal bersama organisasi yang dituju (Mathis dan Jackson, 2009). Komitmen organisasi dapat menjadi hal yang teramat penting bagi keberadaan sebuah organisasi yang berdiri, dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan, maka turnover intention akan semakin rendah yang artinya sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan tersebut, karyawan menganggap bahwa perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk kehidupannya. Menurut pernyataan Mobley yang disempurnakan dalam Andini (2006) mengemukakan bahwa definisi daripada komitmen organisasi tersebut yakni sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan seseorang kepada organisasi tertentu dimana hal tersebut tercerminkan atas beberapa karakteristik seperti adanya suatu niat maupun keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, juga adanya keinginan untuk mempertahankan keikutsertakan seseorang tersebut didalam sebuah organisasi yang akan menaunginya.

Permasalahan dimana seorang karyawan meninggalkan perusahaan ialah dengan adanya niatan untuk berpikir bagaimana jika ia meninggalkan perusahaan dengan banyak asumsi seperti sudah lelah atau sudah berusia lanjut, maka harus meninggalkan perusahaan atau bahkan sudah mendapatkan pekerjaan yang dirasa sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga jika hal tersebut sudah terlintas dan ada sebuah kesempatan lain dihadapan karyawan maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan benar – benar meninggalkan pekerjaan dan organisasi yang dinaunginya. Bukan hanya dalam niatan diri sendiri, karyawan akan senantiasa meninggalkan pekerjaan jikalau apa yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, sehingga akan muncul pemikiran bahwa sebaiknya karyawan atau pekerja akan merasa bahwa apa yang ia berikan sama sekali tidak ada harganya dimata organisasi yang menaunginya, sehingga keterikatan pada perusahaan makin lama akan makin tergerus hingga merasa bahwa apa yang mereka berikan sudah tidak sesuai dengan apa yang diminta perusahaan, dengan kata lain tujuan pegawai dan organisasi sudah berbeda.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang telah diperoleh maka penulis akan mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. SENG FONG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. SENG FONG?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. SENG FONG?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian yang dilakukan penulis berfokus hanya pada penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan tetap pada bagian produksi di PT. SENG-FONG Jombang, sehingga penulis membatasi penelitian yang dilakukan ini.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. SENG FONG.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT. SENG FONG.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi berupa pengetahuan pada kajian tentang kegiatan bisnis didalam perusahaan, untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam berbisnis maupun didalam organisasi bisnis

2. Praktis

Penelitian yang dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya PT SENG FONG sebagai sumbangsih saran guna lebih baik untuk kedepanya bagi perusahaan.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan berfokus pada responden yakni karyawan tetap bagian produksi pada PT. SENG FONG Jombang.