

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini persaingan dunia usaha khususnya bidang industri *furniture* sangat kompetitif. Berhasilnya suatu usaha ditentukan oleh salah satunya yaitu orang-orang yang berada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu bijaksana dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan. Dampak dari pengelolaan SDM yang buruk adalah meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar atau diistilahkan dengan *turnover intention*.

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Jadi *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.

Salah satu faktor yang bisa menyebabkan karyawan mengalami *turnover intention* adalah kepuasan dari karyawan yang bersumber dari gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sudita, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di tetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan setiap bulannya (Siwi *et.al*, 2016). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa

gaji adalah jaminan pasti berupa uang yang diberikan kepada karyawan tetap yang dibayar secara rutin. Jadi karyawan dikatakan puas akan gajinya apabila gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya. Kepuasan gaji yang dikembangkan dari Andini (2006) terdiri dari enam indikator yaitu: tingkat gaji, struktur penggajian, administrasi penggajian, kenaikan gaji, kompensasi, dan kesesuaian gaji dengan kebutuhan.

Selain kepuasan gaji faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* adalah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Siwi *et.al*, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai. Komitmen karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Apabila komitmen karyawan rendah maka tingkat intensi *turnover* akan tinggi dan akan menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Komitmen organisasi menurut Wayne (1997) adalah keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2009).

Adapun UD. Karya Jati yang menjadi tempat penelitian merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur industri *furniture*, yang memproduksi bermacam jenis *furniture* seperti almari, rak tv, meja rias, meja computer, dan lain-lain berbahan baku *particle board*. Fenomena perilaku yang terjadi pada karyawan UD. Karya Jati Jombang dalam bentuk *turnover intention* yang dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi pada UD. Karya Jati adalah setiap bulannya terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Data karyawan yang keluar dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Turnover selama 3 bulan tahun 2018

Bulan	Jumlah Keluar	Prosentase	Jumlah Masuk	Jumlah Karyawan
April	1	2,6 %	0	38
Mei	3	8,1 %	1	37
Juni	2	5,7 %	2	35

Sumber: Bagian *Human Resources Development & General Affair* UD. Karya Jati Jombang, 2018

Dari tabel diatas tingkat turnover tidak sampai 10%, tetapi tetap saja keluarnya karyawan mempunyai dampak terhadap perusahaan karena karyawan yang keluar mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 5 orang karyawan yang berkeinginan untuk keluar. Diperoleh informasi bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain diluar perusahaan yang lebih baik dan juga karyawan berniat untuk keluar apabila sudah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Karyawan ingin keluar disebabkan tidak puas dengan gaji yang diterima. Ketidakpuasan terhadap gaji dikarenakan tidak adanya kenaikan gaji atas tambahan pekerjaan saat lembur yang diberikan kepada karyawan. Selain tidak adanya kenaikan gaji yang diberikan, karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh masih jauh dari Upah Minimum Regional (UMR) kota Jombang, sedangkan kebutuhan karyawan semakin lama semakin banyak. Pemberian kompensasi yang tidak adil juga menjadi penyebab karyawan ingin keluar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, karyawan UD. Karya Jati memiliki komitmen yang rendah hal tersebut terlihat dari sering ditemukannya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat dan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Indikasi lain adalah karyawan yang tidak mau melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan perusahaan misalnya mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan, karyawan lebih mementingkan kepentingan dirinya sendiri daripada kepentingan perusahaan, karyawan enggan menyumbangkan ide untuk perusahaan, dan karyawan tidak mau mengorbankan waktunya untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN STAFF UD. KARYA JATI”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan staff di UD. Karya Jati?
- 1.2.2 Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan staff di UD. Karya Jati?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan staff di UD. Karya Jati.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi *turnover intention* karyawan staff di UD. Karya Jati.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di latar belakang, menggambarkan bahwa *turnover intention* di UD. Karya Jati merupakan permasalahan yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan gaji dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Untuk meningkatkan ilmu tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian.
- b) Sebagai tambahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbang saran yang berarti bagi UD. Karya Jati untuk meminimalkan tingkat *turnover intention* melalui kepuasan gaji dan komitmen organisasi.