

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi, bisnis sering kali harus berhadapan dengan berbagai bentuk persaingan dan sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi serta sumber daya yang tersedia. Akibatnya, banyak aspek perusahaan terjadi perubahan signifikan baik di struktur organisasi atau dalam pengelolaan. Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) berhubungan dengan seluruh aspek cara orang melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Hal seperti ini meliputi berbagai kegiatan yaitu rencana sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, manajemen pengetahuan atau sains, kewajiban sosial perusahaan, pengembangan organisasi, sistem manajemen kinerja, pendidikan dan pengembangan, manajemen kompensasi, relasi antar karyawan, kesejahteraan karyawan, K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), dan menawarkan layanan bagi karyawan, sebagaimana diutarakan oleh Armstrong dalam Priansa (2014). Pemanfaatan sumber daya manusia dalam usaha begitu penting karena memastikan apakah suatu organisasi akan sukses atau gagal. Penggunaan sumber daya manusia penting dilakukan karena dapat menetapkan apakah suatu organisasi akan sukses atau gagal. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mengurangi risiko pegawai pindah tempat kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan atau, istilah lain *turnover intention*.

Pergantian tenaga kerja terjadi ketika seorang pegawai memutuskan untuk berpindah perusahaan, baik sukarela maupun tidak. Hal ini bisa dikarenakan pekerjaan yang tidak lagi menarik bagi mereka atau karena mereka menemukan

peluang kerja lain yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2015). Michaels dan Spector (1987) berpendapat, indikator keinginan untuk beralih pekerjaan meliputi pemikiran di mana karyawan mulai merencanakan keluar (*out*), niat melamar di departement perusahaan lain, serta niat meninggalkan perusahaan. Perilaku karyawan yang berniat keluar dari perusahaan pada akhirnya akan mengarah pada keputusan untuk melepaskan pekerjaannya. Meningkatnya keinginan untuk berhenti dapat menyebabkan berbagai masalah dalam perusahaan. Semakin banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan, semakin besar kerugian yang ditanggung perusahaan, seperti kehilangan karyawan berbakat atau memiliki potensi besar. Perasaan tidak nyaman membuat tidak nyaman bagi pegawai dan sulit bertahan.

Perusahaan *food and beverage* adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, perusahaan ini merupakan salah satu kategori sektor industri di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang memiliki peluang untuk berkembang pesat, seiring meningkatnya jumlah pertumbuhan masyarakat Indonesia, volume kebutuhan terhadap *food and beverage* pun terus meningkat. Kecenderungan masyarakat Indonesia untuk menikmati makanan siap saji menyebabkan banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru dibidang makanan dan minuman. Hal ini terlihat dari jumlah industri *food and beverage* di Indonesia yang semakin bertambah, khususnya semenjak memasuki krisis berkepanjangan dan menimbulkan kondisi yang membuat persaingan dalam industri ini semakin ketat (Rosita dan Gantino, 2017:2).

Barang konsumsi menjadi industri yang penting bagi perkembangan perekonomian bangsa. Hal ini tidak terlepas dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam industri barang konsumsi Indonesia. Industri barang konsumsi memiliki peranan dalam meningkatkan pendapatan pada suatu negara (Fitri dan Yahya, 2016:2).

Dengan persaingan yang semakin kuat ini menuntut perusahaan untuk memperkuat dirinya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, contoh perusahaan food and baverage lainnya seperti roket chicken, hisana, geprek pelopor dan lain sebagainya, perkembangan usaha saat ini sangat menuntut para pelaku usaha untuk lebih tanggap terhadap setiap perubahan yang ada pada dunia bisnis saat ini. Dalam menjalankan usahanya perusahaan harus mampu memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks akan kebutuhannya. Terlebih dengan kondisi perekonomian Indonesia yang tiada henti dilanda goncangan, memaksa perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan kondisi seperti ini (Kurniawati dan Triyonowati, 2017:2).

PT. OLAH KULINER NUSANTARA adalah sebuah perusahaan di sektor makanan dan minuman yang beroperasi dengan sistem menggunakan pemasok untuk mengirim barang. Perusahaan ini mempekerjakan sejumlah besar karyawan di berbagai departemen dan juga memiliki banyak cabang tidak hanya di Sidoarjo saja melainkan di wilayah Jawa Timur seperti Mojokerto, Jombang, Surabaya, Jember, Lamongan, Nganjuk, Madiun, dan akan berkembang di wilayah Jawa Tengah sampai ke Jakarta. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Olah Kuliner Nusantara Sidoarjo. Adapun keberadaan karyawan sangat penting untuk

mencapai tujuan perusahaan. Jika ada ketidakseimbangan atau kekurangan karyawan di satu departemen atau kekosongan di departemen lain, perusahaan menggunakan sistem kontrak selama 6 bulan setelah melewati masa training selama 2 bulan setelah itu karyawan akan tanda tangan kontrak dan tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan jenjang karir selama masa kontrak berlaku . dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian outlet sidoarjo. PT. OLAH KULINER NUSANTARA sudah memiliki cukup banyak karyawan tetap, namun perusahaan sewaktu-waktu bisa membutuhkan pekerja kontrak untuk mengisi kekosongan atau kekurangan di berbagai departemen.

PT. OLAH KULINER NUSANTARA memiliki banyak karyawan, perputaran karyawan tetap terjadi seperti di perusahaan besar lainnya. Ini menjadi masalah ketika karyawan memilih untuk *resign* terutama pegawai berharga dengan skill yang diperlukan perusahaan. dari hasil wawancara karyawan yang bekerja pada PT Olah Kuliner Nusantara, menemukan karyawan yang *resign* berjumlah 22 orang pada januari 2024 karena beberapa merasa bahwa *salary* yang diterima tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan dan mengungkapkan bahwa *salary* tersebut tidak mendorong pegawai agar bekerja lebih keras. Menunjukkan keberatan pegawai terhadap *salary* serta minim komunikasi antara pegawai dan manajemen di dalam perusahaan.

Studi yang dilaksanakan Ferlianto (2014), ditemukan kepuasan gaji memiliki pengaruh positif signifikan pada *turnover intention* Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar, berlawanan dengan hasil studi Putra dan Surya (2016) yang mengatakan kepuasan *salary* (gaji) tidak berpengaruh secara signifikan pada

*turnover intention* study kasus pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Selain itu, Putra dan Mujiati (2015) menyatakan bahwa komunikasi memiliki dampak konstruktif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, berbeda dalam temuan Stevani (2014) yang mengungkapkan tentang komunikasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan pada *turnover intention* divisi PT. Jamsostek.

Mengacu pada kesenjangan penelitian dari studi-studi sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang *turnover intention*. Studi ini fokus pada pegawai atau karyawan yang bekerja di PT Olah Kuliner Nusantara sebagai subjeknya.

Dari latar belakang yang sudah disajikan, peneliti menyusun *research* berjudul “ **PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KOMUNIKASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Study pada PT. OLAH KULINER NUSANTARA SIDOARJO)**”

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berikut diuraikan rumusan masalah penelitian:

1. Apakah kepuasan gaji memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ?
2. Apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Mengacu pada penelitian, terdapat beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Menganalisis dan menguraikan pengaruh kepuasan gaji (*salary*) terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Olah Kuliner Nusantara.
2. Menganalisis serta menguraikan pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Olah Kuliner Nusantara.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Sudut pandang teoritis dan praktis hasil penelitian memberikan kemanfaatan untuk:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian menyumbangkan kontribusi yang berharga dalam memperluas wawasan atau mengembangkan pengetahuan baru dalam ranah Manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian memberikan wawasan tentang elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan terhadap gaji dan komunikasi serta dampaknya terhadap *turnover intention*.