

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Selain menjalankan segala aktivitas, sumber daya manusia pun mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasi serta mengembangkannya agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Tingginya kualitas sumber daya manusia dapat mendorong dan membangun suatu perusahaan maupun organisasi dengan sangat cepat dan tepat. Oleh sebab itu, organisasi perlu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki dan mengembangkannya menjadi sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi. Apabila perusahaan tidak menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya maka perusahaan tidak dapat berkembang dan bersaing dengan competitor lainnya.

Pada perusahaan PT. Bangun Papan Idaman merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Manajemen kantor yang perusahaan memiliki sebanyak 255 karyawan per 30 April 2017 di Cabang Apartemen Metro Park Residence dan Apartemen Green Bay Jakarta. Perputaran keluar masuk karyawan pada perusahaan seringkali terjadi, beberapa alasan karyawan yang keluar dari perusahaan diantaranya

memilih pekerjaan yang lebih menarik, menilai kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, berwirausaha, dan fokus melanjutkan pendidikan. *Labour turnover (LTO)* disatu sisi baik bagi perusahaan, tujuannya adalah untuk mendapatkan kualitas karyawan yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan.

Namun demikian, disisi lain tingginya tingkat *LTO* dapat menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal ini dikarenakan perusahaan harus mencari pengganti karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Berikut ini adalah tingkat *LTO* perusahaan PT. Bangun Papan Idaman periode Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 seperti yang disajikan pada Gambar 1.1 pada halaman selanjutnya.



Sumber : HRD PT. Bangun Papan Idaman

Gambar 1.1 Data Turnover PT. Bangun Papan Idaman Cabang Metro Park Residence dan Green Bay

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat *LTO* perusahaan PT. Bangun Papan Idaman, paling tinggi berada pada bulan Agustus 2016 yaitu sebanyak 8 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan presentase sebesar 10%. Tingginya tingkat keluar karyawan disebabkan oleh akumulatif karyawan yang ingin keluar dari perusahaan sejak tahun 2015. Berdasarkan data tersebut intensitas karyawan masuk dan keluar terjadi hampir disetiap bulan sepanjang tahun 2016.

Berdasarkan *depth interview* yang peneliti lakukan pada tanggal 2 Juni 2017 kepada 15 karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun berpendapat bahwa hal tersebut disebabkan oleh adanya ketidakpuasan para karyawan terhadap apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka terima. Sikap ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang karyawan terima. Sikap ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dari sikap kerja yaitu rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, kecenderungan karyawan untuk melanggar budaya kerja perusahaan. Berikut ini merupakan data yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan dari seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan alasan seperti yang disajikan pada Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi PT. Bangun Papan Idaman Cabang
Metro Park Residence dan Green Bay**

Periode	Keterangan Tidak Masuk Kerja		
	Izin	Sakit	Alpa
2017			
Januari	2	23	30
Februari	6	10	28
Maret	2	17	50
April	4	14	25

Sumber : HRD PT. Bangun Papan Idaman

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tingginya tingkat tidak masuk kerja karyawan per Januari sampai dengan April 2017 mengindikasikan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen kerja yang baik. Angka ketidakhadiran kerja karyawan paling banyak pada bulan Maret 2017 yaitu sebanyak 2 karyawan tidak masuk dengan alasan izin, 17 karyawan dengan alasan sakit, dan 50 karyawan dengan alasan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut juga dapat menjelaskan bahwa kecenderungan karyawan untuk melanggar tata tertib peraturan dan budaya kerja perusahaan pada PT. Bangun Papan Idaman.

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini sekaligus untuk mereview pelaksanaan kebijakan kompensasi, upaya peningkatan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan karyawan dalam kaitannya untuk menekan tingkat *labour turnover* pada perusahaan PT. Bangun Papan Idaman dalam bentuk skripsi dengan judul, **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap *Labour Turnover* Melalui Kepuasan Karyawan Pada PT. Bangun Papan Idaman (Studi kasus Di Cabang**

**Apartemen Metro Park Residence dan Apartemen Green Bay Jakarta Periode 2017)”.
Periode 2017)”).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat *labour turnover*, mengakibatkan operasional perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan karyawan yang ada harus memberikan pelatihan kepada karyawan baru yang menggantikan karyawan yang keluar, agar karyawan baru tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dan bisa mengikuti *ritme* kerja di perusahaan PT. Bangun Papan Idaman.
2. Banyak karyawan yang mengeluhkan mengenai tingkat kompensasi yang mereka terima. Karyawan menilai kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan tingkat beban kerja mereka. Sehingga, karyawan bekerja tidak secara optimal, mereka akan *resign* jika mereka mendapatkan tawaran pekerjaan dan kompensasi yang lebih menarik dari perusahaan lain.
3. Rendahnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan secara tidak langsung juga berkolerasi pada penerapan budaya yang ada di dalam perusahaan. Hal ini menjadikan para karyawan tidak optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas pada pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, adapun pembatasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. PT. Bangun Papan Idaman yang berkantor di Jakarta merupakan obyek dalam penelitian ini dan penelitian ini mulai dilakukan pada April 2017.
2. Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sebagai variabel independen, variabel *labour turnover* sebagai variabel dependen, dan variabel kepuasan karyawan sebagai variabel *intervening*.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan Karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan PT. Bangun Papan Idaman?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
4. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh negatif terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?

5. Apakah kompensasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
8. Apakah kompensasi berpengaruh negative terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
9. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
10. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Bangun Papan Idaman?

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman?
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
6. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
7. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *labour turnover* pada PT. Bangun Papan Idaman?
8. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh negative terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman
9. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman
10. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh negatif secara langsung terhadap *labour turnover* melalui kepuasan karyawan pada PT. Bangun Papan Idaman

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna ke berbagai pihak, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan bidang kajian manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang berguna bagi kalangan perguruan tinggi maupun institusi-institusi yang bersangkutan, dan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi untuk melakukan penelitian-penelitian lain dengan topik yang sama atau sejenis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan teori kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan karyawan, dan *labour turnover*.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen PT. Bangun Papan Idaman di Jakarta sebagai bahan review atas *corporate action* yang telah dijalankan khususnya mengenai kebijakan

kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan karyawan dalam upaya untuk menekan tingkat *labour turnover*.