

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia kerja, akan sering kita jumpai orang yang merasa sangat dekat dan sangat mencintai pekerjaannya, apapun posisi atau jabatannya saat itu, tetapi bisa jadi merasa tidak cocok dengan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja sebagai karyawan tersebut. Sebaliknya, banyak pula kenyataan dimana seseorang yang merasa tidak cocok terhadap pekerjaannya, tetapi sangat loyal dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Sikap-sikap seperti itu berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu sejauh mana seseorang percaya dan mengidentifikasi dirinya, lalu mencoba melibatkan diri dengan organisasi ataupun justru malah meninggalkannya.

Turnover to intention (keinginan pindah kerja) merupakan keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Mutiar, 2004). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja, yang merupakan wujud nyata dari *turnover to intention* bisa menjadi masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi yang ditinggalkan, khususnya bila yang keluar itu adalah tenaga yang cakap punya keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau pekerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan apabila orang tersebut keluar.

Dalam merekrut karyawan di PT. Sapta Sarana Sejahtera berdasarkan kualitas dan keahlian yang dimiliki. Perekrutan karyawan menggunakan sistem PKWT atau tidak ada keterikatan lainnya. Lemahnya sistem perekrutan ini mengakibatkan kecenderungan terjadinya perpindahan atau keluarnya karyawan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya menggambarkan bahwa tingginya tingkat intensi *turnover* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera.

Komitmen organisasional merupakan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaannya dalam organisasi menurut (Mobley, 2001). Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk mencari kesernpatan kerja yang lebih baik dan keluar dan pekerjaannya karena dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar organisasi.

Masalah komitmen organisasional di PT. Sapta Sarana Sejahtera dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan atau berkomitmen pada organisasinya, hal ini juga dapat mempengaruhi intensi *turnover* diperusahaan. Salah satu faktor yang mendukung seseorang untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka karyawan akan tetap memilih tinggal diperusahaan dan memberikan kemampuan bekerja terbaiknya dengan sepenuh hati bagi perusahaan. Ketika seorang dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya maka membuat anggota organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang bisa dinilai baik dan dapat meminimalkan tingkat *turnover intention* dalam organisasi tersebut.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. menurut Kurniawan

(2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja dalam balas jasa atas kerja yang di berikanya kepada perusahaan. Kompensasi juga harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Kompensasi yang diterima setiap karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera dibedakan berdasarkan lamanya bekerja, karyawan yang berhak itu karyawan sudah bekerja diatas 5 (lima) Tahun. Selain gaji pokok dan uang tunjangan tetap, karyawan outsourcing juga akan menerima tunjangan jabatan berdasarkan masa kerja selama 1 tahun setelah masa kontrak habis dibulan Desember dan dibayarkan pada bulan Januari. Masalah yang kompensasi adalah tidak adanya bonus, subsidi dan kesejahteraan lainnya.

Dalam dunia bisnis, komitmen organisasi merupakan isu yang sangat penting, dan oleh karenanya perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu seseorang untuk dapat bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor seperti rasa keadilan dan kepuasan kerja, rasa keamanan kerja, rasa pemahaman organisasi, rasa keterlibatan karyawan, dan rasa kepercayaan karyawan menurut (McShane & Von Glinow, 2000).

Berdasarkan fakta dilapangan bahwa komitmen karyawan terhadap PT. Sapta Sarana Sejahtera berdampak pada karyawan yang malas-malasan bekerja dan karyawan hanya bekerja sesuai jobdesk yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan kurang produktif dan kinerja karyawan dinilai rendah.

Oleh karena itu penelitian ini mengkaji permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi komitmen karyawan serta dampak terhadap turnover intention di perusahaan. Dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional pada PT. Sapta Sarana Sejahtera”.

Berikut data jumlah karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera dari Tahun 2016 – 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan, Lama bekerja, dan Pendidikan PT. Sapta Sarana Sejahtera Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja	Pendidikan
2016	120	3 Tahun	SMA-S1
2017	120	1-2 Tahun	SMA-S1
2018	120	1-2 Tahun	SMA-S1

Sumber : HRD PT. Sapta Sarana Sejahtera 2019

Berdasarkan data yang diatas, jumlah keseluruhan karyawan di PT. Sapta Sarana Sejahtera berjumlah 90 dengan terdiri dari :

No	Jumlah Karyawan	Masa Kerja
1	45 karyawan	>5 tahun
2	25 karyawan	>2 tahun
3	20 karyawan	>1 tahun

Sumber : HRD PT. Sapta Sarana Sejahtera 2019

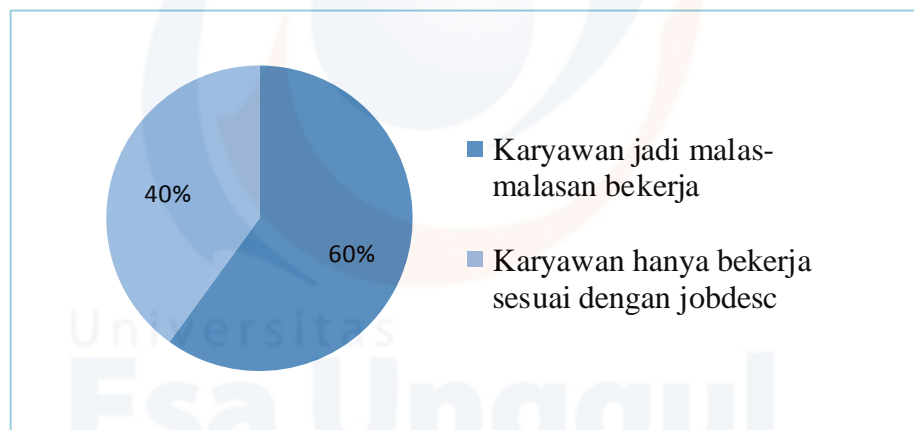
Penelitian ini didukung dengan hasil pra-survey yang dilakukan di PT. Sapta Sarana Sejahtera sejumlah 20 karyawan, maka di peroleh data sebagai berikut :



Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey Kompensasi PT. Sapta Sarana Sejahtera

Sumber : Data hasil pra-survey 20 karyawan, 2019

Dapat dilihat dan diketahui bahwa karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 85% menyatakan tidak adanya bonus bagi karyawan setiap tahunnya menyebabkan karyawan kurang semangat kerja. Sebesar 15% menyatakan tidak adanya *reward* yang sudah bekerja diatas 5 tahun sehingga karyawan keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik.



Gambar 1.2 Hasil pra-survey Komitmen Organisasional PT. Sapta Sarana Sejahtera

Sumber : Data hasil *Pra-Survey* 20 Karyawan, 2019

Dapat dilihat dan diketahui bahwa karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 60% menyatakan karyawan jadi malas-malasan bekerja yang menyebabkan karyawan kurang produktif. Sebesar 20% menyatakan karyawan hanya bekerja sesuai dengan *job desk* sehingga kinerja karyawan dinilai rendah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat permasalahan pada kompensasi, karena tidak adanya bonus bagi karyawan setiap tahunnya dan tidak ada reward bagi karyawan yang sudah bekerja diatas 5 tahun sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap PT. Sapta Sarana Sejahtera dan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.
2. Terdapat permasalahan pada komitmen organisasional, karyawan jadi malas-malasan bekerja dan karyawan hanya bekerja sesuai dengan jobdesk karena menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan berfikir untuk berhenti bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada Kompensasi (X), Komitmen Organisasional (Z) dan *Turnover Intention* (Y) Pada PT. Sapta Sarana Sejahtera.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi melalui komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional pada PT. Sapta Sarana Sejahtera?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan dan tujuan maka, manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah yang timbul akibat kompensasi, dan komitmen organisasional yang menentukan tinggi atau rendahnya *turnover* karyawan.

Dengan melakukan penelitian ini akan membawa wawasan dan pengetahuan untuk penulis, sehingga dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi untuk manage sumber daya manusia sehingga dapat mengurangi *turnover* karyawan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera.

3. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan informasi kompensasi terhadap *turnover intention* didalam perusahaan PT. Sapta Sarana Sejahtera dan mengetahui lebih banyak ilmu yang bermanfaat dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.