

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk bersaing di dunia usaha, hal ini merupakan tantangan yang tidak mudah untuk sebuah perusahaan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Ardana, Mujiati dan Utama (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memelihara tenaga kerjanya dengan baik agar memiliki kualifikasi yang baik sehingga tidak memiliki keinginan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Turnover Intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Kusuma dan Mujiati, 2017). PT Tridharma Kencana, Jakarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan jasa, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fiqi selaku Manajer HR di PT Tridharma Kencana, Jakarta diketahui banyaknya karyawan yang memilih berpindah kerja atau berhenti kerja sebelum masa kontrak selesai hal tersebut sebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tidak adanya jenjang karir yang jelas untuk karyawan. Berikut adalah data *turnover intention* PT Tridharma Kencana, Jakarta dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Desember 2020 :

Tabel 1.1
Data Turnover Intention PT Tridharma Kencana, Jakarta
Januari 2017 s.d Desember 2020

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun (orang) (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang) (2)	Rata-rata (3) = (1)+(2): 2	Karyawan Masuk (orang) (4)	Karyawan Keluar (orang) (5)	Karyawan Keluar (%) (6) = (5):(3)x100 %
2017	67	63	65	4	8	12,3 %
2018	65	57	61	0	8	13,1 %
2019	57	52	54,5	4	9	16,5 %
2020	52	50	51	2	10	19,6 %

Sumber : PT Tridharma Kencana, Jakarta (2020)

Tingginya perputaran karyawan pada PT Tridharma Kencana, Jakarta menunjukkan angka diatas batas normal. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Dari data *turnover* yang telah didapatkan ditabel 1.1 terdapat data yang menunjukkan bahwa karyawan PT Tridharma Kencana, Jakarta yang mengundurkan diri rata-rata pertahun adalah 9 orang atau sebanyak 15, 37 persen. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian dari manajemen karena tingkat perputaran karyawan merupakan cerminan baik atau buruknya suatu organisasi (Mahardika dan Artha, 2015).

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan (Kusuma dan Mujiati, 2017). *Turnover* yang tinggi juga akan mengindikasikan organisasi atau perusahaan yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru agar bisa bekerja secara efektif diperusahaan yang bersangkutan (Mulia dan Supartha, 2018). Menurut Prawisanti dan Sariyathi (2018), *turnover* yang tinggi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Komitmen organisasional yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tertentu (Robbins, 2008:105).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi perusahaan, akan tetapi komitmen organisasional sendiri berkembang tidak hanya berbentuk kesediaan karyawan menetap didalam suatu perusahaan dalam jangka waktu lama, akan tetapi karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang baik dan tinggi tentu akan menekan tingkat *turnover* pada perusahaan (Sasmita *et al*, 2017).

Komitmen organisasional memegang peran penting dalam menekan tingkat *turnover intention*, karena komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memiliki dampak karyawan tersebut tidak ingin untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya. Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Prawisanti dan Sariyathi, 2018).

Udayana dan Dewi (2017) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar akan semakin rendah. Prawisanti dan Sariyathi (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pada setiap karyawan akan mengurangi niat keluar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di PT Tridharma Kencana, Jakarta terdapat data yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah tidak adanya sanksi yang perusahaan berikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar komitmen karyawan terhadap perusahaan, hal tersebut didukung oleh data yang menyatakan banyaknya karyawan yang terlambat. Berikut adalah data keterlambatan karyawan pada PT Tridharma Kencana, Jakarta periode Juni 2020 – Desember 2020 :

Tabel 1.2
Keterlambatan Kehadiran Karyawan PT Tridharma Kencana, Jakarta
Bulan Juni 2020 s.d Desember 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Presentase
Juni	22 hari	43 orang	18 hari	1,6%
Juli	22 hari	43 orang	18 hari	1,6%
Agustus	18 hari	43 orang	15 hari	1,7%
September	22 hari	43 orang	19 har	1,7%
Oktober	19 hari	43 orang	18 hari	1,9%
November	21 hari	43 orang	21 hari	2%
Desember	15 hari	43 orang	15 hari	2 %

Sumber : PT Tridharma Kencana, Jakarta (2020)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Tridharma Kencana, Jakarta memiliki tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fiqi selaku manajer HR menyatakan bahwa standar keterlambatan yang ditetapkan pada perusahaan adalah sebesar 1% dari total keseluruhan karyawan adalah 43 orang dan jumlah hari kerja efektif / bulan adalah 18 – 22 hari, sedangkan dari tabel di atas rata-ratanya adalah 1,75% yang artinya melebihi target yang telah ditetapkan sebanyak 0,75%. Apabila hal tersebut dibiarkan maka akan mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen pada karyawan. Ketika tingkat komitmen karyawan rendah, maka tingkat *turnover intention* akan naik (Mulia dan Supartha, 2018).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan *turnover intention* (Widayati dan Yunia, 2016). Terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang didapat oleh karyawan di suatu perusahaan (Arta dan Surya, 2017). Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti apabila perusahaan mampu menghargai karyawannya dengan memberikan

kompensasi secara adil, maka hal tersebut dapat mengurangi angka *turnover intention* pada perusahaan (Arta dan Surya, 2017).

Setiap orang yang mencari pekerjaan tentu akan melihat seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan atau keahlian tertentu baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung. Dessler (2009:46) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Tentu tidak bisa dipungkiri bahwa kepuasan atas kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri, dimana apabila karyawan merasa puas atas pemberian kompensasi tentu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga keinginan karyawan untuk keluar akan rendah dan menekan angka perputaran karyawan didalam perusahaan (Sasmita, Hidayati dan Heksarini, 2017). Dalam penelitian Sasmita, Hidayati dan Heksarini (2017) terdapat hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 30 karyawan PT Tridharma Kencana, Jakarta terdapat data yang menyatakan bahwa tidak adanya uang lembur yang diberikan perusahaan, sering terlambatnya dalam pemberian gaji, tidak adanya jenjang karir atau pengembangan kompetensi melalui pelatihan kompetensi yang dapat meningkatkan kualitas karyawan, tidak adanya *reward* untuk karyawan yang berprestasi, tidak adanya bonus setiap tahunnya, tidak adanya bonus ketika mencapai target dan tidak adanya kenaikan upah setiap tahunnya. Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan dinyatakan belum layak dan adil untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta”**.

1.2.Rumusan Masalah

Perumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel-variabel yang diteliti dan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat pada PT Tridharma Kencana, Jakarta sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Tridharma Kencana, Jakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Tridharma Kencana, Jakarta?

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di PT Tridharma Kencana, Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT Tridharma Kencana, Jakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Tridharma Kencana, Jakarta mengenai komitmen organisasional, kompensasi dan *turnover intention* serta untuk memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan memperoleh masukan untuk pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai suatu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

3. Bagi Penulis

- a. Mengetahui apa yang mempengaruhi *turnover intention*.
- b. Menambah pemahaman mengenai komitmen organisasional, kompensasi dan *turnover intention*.
- c. Mengetahui bagaimana cara mengurangi tingkat *turnover intention* pada suatu organisasi.

1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh penerapan komitmen organisasional dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta.
2. Pembahasan difokuskan pada departement finance, marketing, HR dan IR, legal dan logistik pada PT Tridharma Kencana, Jakarta yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.
3. Data diambil untuk menilai persentasi tingkat *turnover intention* pada PT Tridharma Kencana, Jakarta dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi.

1.5. Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan dalam penelitian. Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik serta sekilas mengenai telaah studi pustaka maupun komentar mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Rumusan masalah mengemukakan tentang perumusan masalah pokok yang akan dibahas secara jelas dan eksplisit di dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat membangkitkan perhatian pembaca.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini. Tujuan penelitian mengemukakan rumusan tentang upaya pokok yang akan dikerjakan serta garis besar hasil yang akan dicapai. Tujuan penelitian ini tercermin dalam kalimat judul. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan. Manfaat penelitian mengungkapkan kegunaan dari penelitian terkait bagi pengembangan ilmu murni dan atau kegunaan penerapannya bagi kemaslahatan umat.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan tentang pembatasan masalah yang dibahas, perincian masalah yang dibahas, serta perumusan istilah secara tepat (yang selanjutnya penggunaan istilah harus konsisten).

Sistematika pelaporan atau penyajian mengemukakan tentang penjelasan kode data (jika ada) serta urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang dijadikan penulis sebagai landasan dalam penelitian, berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian komitmen organisasional, pengertian kompensasi, pengertian *turnover intention*,

hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan cara mencari kebenaran dan asas-asas gejala alam, masyarakat atau kemanusiaan, berdasarkan disiplin ilmu yang bersangkutan atas topik yang dipilih. Metode penelitian yang digunakan disesuaikan dengan paradigma penelitian yang dianut, yaitu penelitian kuantitatif. Bab ini meliputi desain penelitian, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang didapatkan, dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi subjek penelitian, profil responden, deskripsi analisis data atas variabel (Komitmen Organisasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan *Turnover intention* (Y)), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan komitmen organisasional, kompensasi, terhadap *turnover intention*, serta saran-saran yang sekiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi PT Tridharma Kencana, Jakarta.