

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam pencapaian target. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Secara umum mengelola sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah yang terpenting karena mereka yang akan menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia akan lebih optimal manakala diberdayakan, dikembangkan, dipuaskan, dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dalam organisasi. Ketika sistem sumber daya manusia dalam perusahaan baik, maka atmosfer kerja dalam perusahaan akan bagus dan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya adalah kompensasi. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan di organisasi (Atmajawati, 2006).

Kompensasi merupakan faktor penting mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Pemberi kerja harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat yang menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja mereka. Agar dapat menarik, mempertahankan, dan memberi penghargaan pada karyawan, para pemberi kerja memberikan beberapa jenis kompensasi. Mathis dan Jackson (2006:419)

Menurut Robbins dan Judge (2009:101) komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

Tingkat Turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Turnover Intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan

karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru Simamora dalam Andini (2006).

Atmajawati (2006) dalam setiap organisasi, baik yang *profit oriented* maupun tidak, manusia sebagai faktor modal merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Efisien dan efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi akan menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan, yang mana tingkat produktivitas itu sendiri sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang merupakan modal atau *input*, yang perlu ditingkatkan lebih baik lagi, sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, yang mana upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Dengan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya, manusia sebagai sumber daya dapat menunjukkan kemampuannya yang sangat bernilai tinggi meskipun tidak dimiliki oleh setiap manusia. Kualitas sumberdaya manusia dapat dinilai berdasarkan kemampuan manusia dalam menghasilkan proses dan interaksi fisik dan psikisnya. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang timbul seiring dengan beratnya beban pekerjaan yang

menjadi tanggung jawab setiap pegawai sudah seharusnya mendapatkan perhatian serius bagi pimpinan untuk segera diperbaiki.

PT. Wahana Wirawan adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang transportasi yang berada di Surabaya memiliki 2 cabang dengan total karyawan yang ada di salah satu cabang tersebut sekitar 107 karyawan yang bekerja. Dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam hal ini perusahaan berusaha mengoptimalkan kegiatan oprasional dalam memasarkan produk, serta kinerja mereka agar tercapainya target perusahaan, kedisiplinan, *job discription*, *reward* dan *punishment*. Akan tetapi secara konsisten belum mencerminkan sebuah kesadaran yang membentuk kinerja pegawai yang baik, dikaitkan dengan kompensasi dan komitmen organisasional, terbukti dari keluarnya pegawai yang masih cukup tinggi. Berikut adalah data karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Wahana Wirawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Rata- rata
2014	129	8	6.2%
2015	119	18	15%
2016	107	17	15.8%

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang PT. Wahana Wirawan mengenai beberapa karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan, dikarenakan bonus dan insentif yang diberikan kurang optimal. Dengan demikian, dalam menyelesaikan tanggung jawab yg diberikan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal, karena kompensasi yang kurang memotivasi pegawai, mengakibatkan banyaknya pegawai yang keluar. Permasalahan tersebut disebabkan karena karyawan yang tidak memiliki komitmen atau kurang berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki

komitmen kuat terhadap organisasi tersebut akan melibatkan diri secara aktif demi kemajuan perusahaan dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.

Keluarnya pegawai yang tinggi secara umum disebabkan oleh kompensasi karyawan dibawah standar dibandingkan dengan perusahaan lain sehingga tidak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, di lihat dari tahun-tahun sebelumnya PT. Wahana Wirawan mengalami *turnover* sebesar 6,2% sedangkan untuk tahun ini PT. Wahana Wirawan mengalami peningkatan *turnover* hingga mencapai 15.8%.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui apakah penyebab dari meningkatnya *Turnover* karyawan perusahaan, dikarenakan oleh kompensasi yang diberikan dan komitmen organisasi yang kurang pada PT Wahana Wirawan Surabaya. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah: “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Wahana Wirawan Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Wahana Wirawan Surabaya?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Wahana Wirawan Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*.

1.4. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi, dan *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Memberikan bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan sehingga mampu merancang strategi tepat guna menghadapi permasalahan SDM yang ada terutama kompensasi, komitmen organisasi, dan *Turnover Intention*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini, membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi oprasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, alat dan metode pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, teknik pengukuran data, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan hasil analisis data penelitian.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini Merupakan bab akhir yang berisi simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.