

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan era globalisasi memiliki dampak besar dalam dunia bisnis. Dengan adanya globalisasi di dunia bisnis ini, maka perusahaan didorong untuk memiliki operasional yang lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa (Rindlo 2012). Menurut Hasibuan (2009) peranan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat menentukan untuk menciptakan perusahaan yang berkompeten untuk mencapai tujuan suatu organisasi .

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang teratur dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada para anggotanya agar dapat mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang (Werner dan DeSimone, 2009). Hasibuan (2009) berpendapat bahwa peran karyawan sangat penting manfaatnya di dalam suatu perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Sari (2004) menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka akhirnya karyawan akan mengundurkan diri dari tempat kerja (*turnover*). Sebaliknya apabila keberadaan karyawan mampu dikelola dengan baik maka akan berdampak kontribusi untuk kemajuan organisasi.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* (McKinnon dalam Rindlo, 2012).

Menurut Suwandi dan Indiantoro (Susetyo, 2016) berpendapat bahwa pada hakikatnya perusahaan selalu berusaha untuk meminimalisir tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawannya, karena dapat mengakibatkan timbulnya kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Selain berdampak negatif pada ketidakstabilan kondisi lingkungan kerja, tingginya tingkat *turnover* juga dapat meningkatkan biaya sumber daya manusia, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, maupun biaya rekrutmen. tingginya tingkat *turnover* karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja untuk memberikan kualitas pelayanan pada perusahaan.

Menurut Lee, Hung dan Chen (2012) *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja

sekarang, dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku berpindah keorganisasi lain. Mobley (1986) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah pemberhentian status keanggotaan karyawan dalam perusahaan bagi individu yang berkeinginan untuk pindah kerja.

Menurut Flippo (Rindlo, 2012) menyebutkan bahwa *turnover intention* keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Harnoto (2002) menambahkan bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasil wawancara pertama dengan salah satu karyawan laki-laki bagian Operasional ATM PT. X (A) pada tanggal 05 Oktober 2019. Dari hasil wawancara diketahui bahwa A mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, Setiap kali bekerja A selalu mengeluh karena tuntutan pekerjaannya yang sering mendapatkan tugas mengisi ATM di luar kota dan target waktu yang ditentukan oleh perusahaan terlalu cepat, namun gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum kota sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. A tetap berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain karena A merasa stres dan kelelahan saat bekerja.

Hasil wawancara kedua dengan salah satu karyawan laki-laki bagian Operasional ATM PT. X (S) pada tanggal 06 Oktober 2019. Dari hasil wawancara tersebut bahwa subjek selalu terlihat lesu setiap kali bekerja karena tuntutan pekerjaan yang tinggi serta selalu masuk pada hari libur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada saat bekerja S sering menanyakan lowongan kepada rekan kerjanya dan membuka informasi lowongan di internet. S merasa kecewa karena gaji dan uang lemburmya tidak sesuai atau sebanding dengan hasil kerja kerasnya.

Hasil wawancara terakhir dengan salah satu karyawan bagian Operasional ATM PT.X (D) pada tanggal 07 Oktober 2019. D baru bekerja selama 3 bulan terakhir ini. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa D terlihat malas saat bekerja, dalam satu bulan terakhir ini D sudah ijin sebanyak 5 kali untuk mengikuti acara Job Fair dan mengikuti test rekrutmen di perusahaan lain, hal tersebut dilakukan karena menurut D tuntutan kerja yang ditentukan oleh perusahaan sangat tinggi serta tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan uang lembur saat bekerja di hari libur.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan lain (Pranowo, 2016). Kepuasan Kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana karyawan

tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012).

Robbins (2009) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu sikap senang atau gembira seorang individu terhadap pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap semangat dalam bekerja, dan sebaliknya jika karyawan yang tidak mempunyai tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif dan akan berdampak merugikan kepada lingkungan perusahaan. Seperti akan mencari pekerjaan di tempat lain. Serta bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, sering absen, membuat kesalahan yang disengaja).

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan serta bekerja secara maksimal, kompensasi dan tunjangan dirasa sesuai harapan, sering mendapatkan perhatian dari atasan, serta memiliki rekan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Jika karyawan mengalami kepuasan kerja yang dialaminya rendah, maka karyawan akan cenderung berpindah serta mencari pekerjaan yang baru (*intensi turnover*).

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wibawa (2015) yang menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* di PT. Autobagus Rent Car Bali . Dan

didukung oleh penelitian Andini (2010) tentang pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang mengungkapkan hasil yang serupa yaitu adanya hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan keluar dari perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah kompensasi. Kompensasi yang menjadi hak karyawan akan dievaluasi oleh karyawan dalam banyak aspek. Ketika mereka merasa kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan, kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kompensasi yang dijanjikan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kompensasi dan tidak akan punya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Zakaria dan Astuty, 2017). Menurut Hasibuan (2009) dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan (Mukzam dkk, 2014).

Menurut Widodo (2015) kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Sistem kompensasi bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapatkan posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan *turnover intention* dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya (Setyaningrum dan Mukzam, 2018).

Hasil penelitian Mukzam dkk (2014) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. TIKI Malang melalui kesimpulannya mengungkapkan bahwa ada hubungan yang bersifat negatif secara signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Didukung oleh hasil penelitian Pranowo (2016) tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Sukses Sejati Computama mengungkapkan hasil serupa yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi, semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empirik hubungan antara *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi Karyawan PT. X Bagian Operasional ATM .

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi tentang *turnover intention* yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi.

b. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian dengan tema yang sama.