

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Dalam menjalankan kegiatan di perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi dan kepuasan kerja karyawan Hasibuan (2017:19).

Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Setiap karyawan yang bekerja masing-masing memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Bila seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja, maka hal ini akan menjadi pendorong baginya untuk terus mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan demikian sebaliknya bila seorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam aktivitas bekerja, tidak tertutup kemungkinan orang ini akan memiliki prestasi buruk dalam bekerja sehingga tidak lagi dapat di andalkan yang pada gilirannya membuat malas untuk bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama dengan karyawan, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami perusahaan Sutrisno (2016:74).

Hal ini berarti kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Organisasi menganggap tentang kepuasan kerja merupakan permasalahan dari dulu yang menimbulkan perilaku sensitif. Hal ini perusahaan harus mempunyai sikap kehati-hatian dalam menerapkan strategi tentang kepuasan SDM dengan budaya perusahaan maupun kebutuhan individu yang akan berimbas kepada ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Robbins (2016:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan tindakan psikologi yang mencirikan hubungan antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri, termasuk individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran/turnover pada karyawan karena komitmen organisasional memberikan titik berat secara khusus terhadap faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran atau keinginan untuk berpindah kerja.

Handoko (2014:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu unsur yang paling penting dan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karena kompensasi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Pemberian kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja. Namun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan pada karyawan dianggap tidak sebanding dengan yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan melakukan turnover intention.

Dharma (2013:1) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga, empat atau enam bulan yang akan datang. *turnover intention* merupakan sikap yang timbul secara sukarela maupun tidak sukarela yang ada dalam individu karyawan yang mempunyai keinginan atau tindakan untuk meninggalkan organisasi sementara atau berpindah mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sukun Wartono Indonesia, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di industri rokok. PT Sukun Wartono Indonesia adalah suatu perusahaan yang didirikan bapak MC Wartono pada tahun 1949, perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan rokok, terletak di desa Gondosari, Kudus serta mendapat izin cukai np. SIP 6500/F, no. pengawasan bandrol K2417, dan izin HO no. 06/WF/HO.

Berdasarkan informasi dari HRD di PT Sukun Wartono Indonesia masalah kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT adalah atasan cenderung memberikan lemburan kepada saudara

atau orang yang dikenal terlebih dahulu jika mereka tidak mau lembur baru diberikan karyawan lain. Kecemburuan karyawan terhadap atasan yang bersikap tidak adil dan membeda-bedakan karyawan menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sehingga wajar muncul keinginan karyawan untuk keluar.

Masalah komitmen organisasi yang tidak maksimal yang diperoleh dari HRD adalah kurangnya kesadaran dari karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hasil dari pekerjaan karyawan produksi SKT menjadi rajin dan disiplin ketika mereka diawasi pemimpin, tetapi jika mereka tidak diawasi oleh pemimpin hasil pekerjaan dari mereka cenderung bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaannya.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT yaitu bonus, insentif, lembur, dan lain-lain. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikutnya:

**Tabel 1.1**  
**Data kompensasi karyawan pada PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT**

No	Jenis kompensasi yang diberikan	Karyawan yang memperoleh
1	Bonus	Diberikan setiap 1 bulan sekali kepada karyawan Tetap
2	Insentif	Karyawan yang memiliki kartu prakerja
3	Lembur	Karyawan tetap
4	Tunjangan Kesehatan	Karyawan tetap
5	Jaminan sosial	Karyawan tetap
6	Rekreasi	Seluruh karyawan
7	Tempat parkir	Seluruh karyawan

Sumber: PT Sukun Wartono Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.1 data dari HRD mengenai fenomena kompensasi pada karyawan produksi SKT PT Sukun Wartono Indonesia terkait masalah kompensasi tidak adanya tunjangan tempat tinggal, bagi karyawan yang rumahnya berjarak cukup jauh atau luar kota mereka harus mencari tempat tinggal sendiri otomatis gaji mereka akan berkurang untuk membayar tempat tinggal sehingga mereka memilih untuk keluar dari perusahaan.

Data *Turnover* yang terjadi di PT Sukun Wartono Indonesia selama tahun 2018-2022, sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Daftar keluar masuk karyawan pada bagian Produksi SKTPT Sukun**  
**Wartono Indonesia pada tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Presentase karyawan keluar</b>
2018	16	10	389	24
2019	10	6	385	38
2020	9	6	382	42
2021	15	11	378	25
2022	17	7	368	21

Sumber: PT Sukun Wartono Indonesia, 2023

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan bahwa selama 3 tahun terakhir jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan. Hal tersebut karena karyawan sudah berusia lanjut sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal, karyawan ingin pindah ke perusahaan lain.

Research gap penelitian ini terdapat perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan Waskito (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan

tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tampubolon (2020), berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sauna (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Khotimah (2019), berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Billy (2019) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lubis (2019) menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penejelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PTSUKUN WARTONO INDONESIA”

## **1.2 Ruang Lingkup**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi fokus peneliti dalam penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi.
- b. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT adalah atasan cenderung memberikan lemburan kepada saudara atau orang yang dikenal terlebih dahulu,

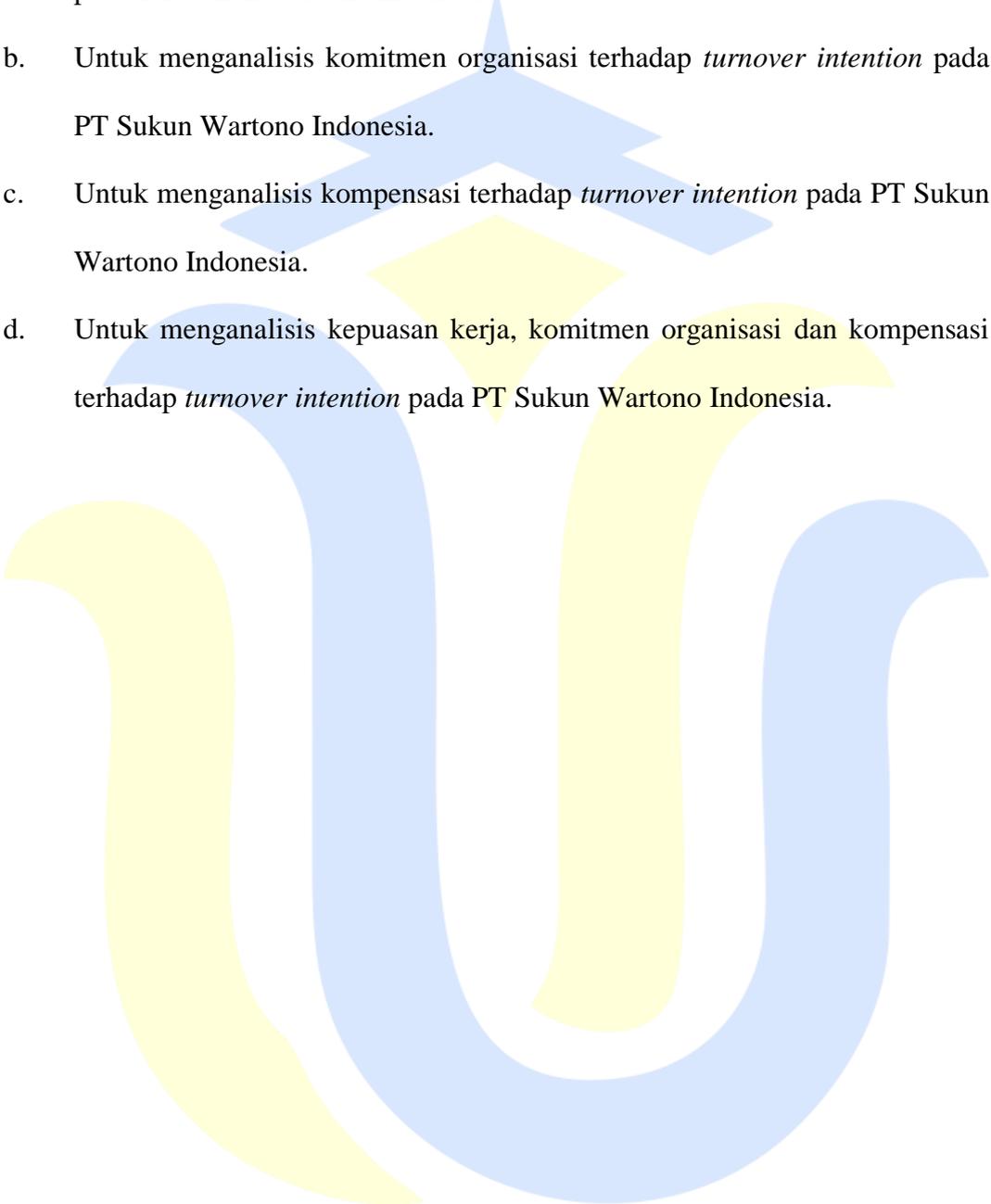
sehingga kecemburuan karyawan terhadap atasan yang bersikap tidak adil menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga mempengaruhi *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.

- 2) Permasalahan komitmen organisasi yang terjadi pada PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT adalah kurangnya kesadaran dari karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga mempengaruhi *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
- 3) Permasalahan kompensasi yang terjadi pada PT Sukun Wartono Indonesia bagian produksi SKT adalah tidak adanya tunjangan tempat tinggal pada karyawan sehingga mempengaruhi *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
- 4) Rendahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia?
- b. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia?
- d. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
  - b. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
  - c. Untuk menganalisis kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
  - d. Untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukun Wartono Indonesia.
- 

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu pihak perusahaan di PT Sukun Wartono Indonesia sebagai bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover intention*.