

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer HRD mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. *turnover intention* tersebut harus diupayakan oleh perusahaan agar tidak terlalu tinggi, agar perusahaan juga mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan baru. Karena semakin tinggi *turnover* di suatu perusahaan, maka akan semakin banyak pula biaya yang dikeluarkan, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, maupun biaya rekrutmen.

Berdasarkan data yang diperoleh tercatat bahwa sektor industri di Amerika Serikat mengalami kerugian sebanyak 1,5 jam waktu dari gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan. Seharusnya perusahaan hanya mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawan, akan tetapi kenyataannya perusahaan harus mengeluarkan biasaya sekitar \$60,000 untuk melakukan rekrutmen terhadap karyawan baru. Di setiap tahunnya ada sekitar 16,8% karyawan yang melakukan *turnover* (Aamodt, 2007 dalam Melky, 2015). Sedangkan untuk kasus di Indonesia, fenomena *turnover intention* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan turnover. (Andrirstiawan dalam Etnaningtias 2011)

Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, mendorong tingginya *turnover intention* di sebuah perusahaan. Kebijakan

perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan dari karyawan akan memberikan dampak negatif bagi sikap kerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus sebijiaksana mungkin dalam memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga tidak memunculkan perilaku dan sikap kerja yang negatif dan akan merugikan perusahaan. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya (Gilmer, 1961 dalam Novliadi, 2007)

Turnover intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lain dalam waktu dekat (Ramlall, 2003 dalam Sudita 2015). *Turnover intention* yang terjadi di suatu perusahaan bisa disebabkan oleh banyak hal. Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Menurut Lum et.al (1998) dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap apa yang akan mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005:164 dalam Setyo, 2015). Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Coomber & Barriball, 2007 dalam Sudita, 2015).

Penelitian ini dilakukan di CV. OVI TOBACCO yang merupakan salah satu perusahaan rokok yang berada di Pandaan, dan baru berdiri pada tahun 2010. Walaupun baru berdiri selama 6 tahun, tetapi perusahaan telah berkembang karena permintaan akan produksi rokok meningkat setiap tahunnya. 90% tenaga kerja bagian produksi adalah wanita. Perusahaan memproduksi rokok dalam bentuk batangan, yang proses produksinya

dilakukan dengan manual dalam melakukan pelinting rokok. Menurut pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut merupakan data turnover pada CV. OVI TOBACCO.

Tabel 1.
Data Karyawan CV. OVI TOBACCO Pandaan

Tahun	Turnover	Total Karyawan	Persentase
2013	3	116	2,58%
2014	2	121	1,65%
2015	4	132	3,03%

(Sumber: CV. OVI TOBACCO)

Dari tabel diatas rata-rata *turnover* karyawan dari tahun 2013 hingga 2015 adalah 2,42%. Melihat data diatas tingkat *turnover* karyawan di CV. OVI TOBACCO tergolong rendah karena angka persentase jauh di bawah 10%. Hal ini menandakan bahwa ada faktor yang mempengaruhi mengapa *turnover* dalam perusahaan bisa rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV. OVI TOBACCO Pandaan. Responden yang digunakan adalah karyawan yang bekerja sebagai pelinting rokok.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di CV. OVI TOBACCO?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di CV. OVI TOBACCO?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan di CV. OVI TOBACCO.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV. OVI TOBACCO.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh, yaitu:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Diharapkan mampu memberikan informasi serta dapat dijadikan referensi untuk mata kuliah MSDM, mengenai pengaruh kepuasan gaji dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai dunia industri tentang kepuasan gaji dan kepuasan kerja, sehingga dapat diketahui dampak bagi *turnover intention* di suatu perusahaan.
3. Untuk menambah wawasan bagi masyarakat umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang memiliki minat terhadap permasalahan-permasalahan industri mengenai sumber daya dan karyawan di perusahaannya.
4. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kepuasan gaji dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi yang bermanfaat dalam mengurangi *turnover intention* karyawan melalui pelaksanaan menganalisis kepuasan gaji dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan keputusan yang tepat bagi pihak manajemen perusahaan.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi tentang proses analisis kepuasan gaji dan kepuasan kerja secara baik dan tepat, sehingga dapat dijadikan acuan untuk karyawan agar dapat mengurangi *turnover intention*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang isi dari penelitian ini akan dijelaskan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bagian ini berisi ringkasan penelitian terdahulu dan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian meliputi: kepuasan gaji, kepuasan kerja, *turnover intention*, hipotesis dan model analisis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bagian ini terdiri dari jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, jenis data dan sumber data, pengukuran data penelitian, metode pengumpulan data,

populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel serta teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden yang menjadi sample penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, serta uji T, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

