

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai, yang tentunya berbeda-beda tergantung pada apa dan bagaimana perusahaan tersebut bekerja. Secara umum, semua perusahaan memiliki satu tujuan yang sama. Tujuannya adalah untuk bertahan hidup, menghasilkan keuntungan, dan terus berkembang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk dapat bertahan hidup dalam situasi persaingan antar perusahaan.

Keuntungan suatu perusahaan akan meningkat secara otomatis jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sebagai sumber daya manusia, karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan menggunakan berbagai cara untuk mengelola sumber daya manusia. Menurut Cascio (1987), pengelolaan sumber daya manusia meliputi penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan mutu dan pengendalian biaya tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang handal dapat memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan, tetapi seringkali seorang karyawan tidak mengerahkan

seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan karena memiliki keinginan berpindah ke perusahaan lain, ini menyebabkan adanya intensi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Ajzen dalam Koncara dan Rachmat (2017) intensi adalah indikasi bahwa individu siap untuk melakukan perilaku tertentu, sehingga dianggap sebagai faktor terdekat yang menentukan perilaku. *Turnover* adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Novliadi, 2007). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, keluar dari suatu bagian organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan terkait sumber daya manusia adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi maka akan berdampak pada aktivitas dan produktivitas perusahaan, serta perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu kerugian yang akan dialami oleh perusahaan adalah mengeluarkan dana untuk proses rekrutmen karyawan dan berbagai pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan akan sia-sia (Tambunan *et al.*, 2020). Sementara itu, biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang sudah memahami berbagai tugas pada sebuah perusahaan tersebut.

Angka *turnover* juga dipastikan semakin tinggi di Indonesia. Hal ini didukung oleh survei terbaru *Boston Consulting Group* bahwa 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di 2023. CNBC melaporkan bahwa 40% pencari kerja mengatakan memerlukan

penghasilan atau gaji yang lebih tinggi karena gejala inflasi. (employers.glints.com)

Setiap karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan. Dengan dukungan dari perusahaan, karyawan merasa mendapatkan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stres, dan mendorong komitmen kerja. Dukungan organisasi adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan prasarana dan sarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta syarat dan kondisi kerja. Dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti memberikan *reward* atas kinerja karyawan tersebut. Namun, ada banyak kemungkinan bahwa perusahaan kurang menghargai pendapat dan keputusan karyawan. Menurut Nelwan dalam Tjiang (2016) ketika perusahaan tidak menghargai kontribusi karyawan dan tidak memperhatikan masa depan karyawan maka karyawan cenderung melakukan intensi *turnover*.

Berbagai perusahaan menemukan bahwa jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, karyawan akan merasa lebih penting dan lebih berkomitmen. Pada akhirnya, rasa komitmen ini akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan berharap prestasi kerja karyawan akan diperhatikan dan diapresiasi oleh organisasi (Rhoades dan Eisenberger dalam Oktaviana, 2023). Menurut Eisenberger dan Huntington dalam Tjahyono dan Christanto (2017) hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengharapkan prestasi yang tinggi dari karyawannya, yang mengakibatkan penurunan tingkat

absensi dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Sebagai hasil dari hubungan timbal balik ini, perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, jaminan sosial dan pemenuhan sosioemosional seperti rasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

Perusahaan harus memberi prioritas utama untuk menghindari pergantian karyawan. Tingkat *turnover* bisa tinggi atau rendah dalam jangka waktu singkat tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan (Humaira *et al.*, 2020). Pengembangan karir merupakan sebuah tujuan karir yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kemampuan agar mencapai kepuasan kerja sehingga bisa membantu karyawan mempertahankan karirnya di perusahaan. Pada dasarnya pengembangan karir berfokus pada menghadapi tantangan perusahaan di masa yang akan datang. Siagian (2011) menyatakan, untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan dan menjawab tantangan di masa depan, perusahaan diharuskan melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting untuk mengembangkan sumber daya

karyawan. Karyawan akan lebih produktif dan memiliki kemampuan untuk maju menuju jalur karir dengan program pengembangan karir.

Selain itu, karyawan menginginkan kemajuan ke tingkat yang lebih baik dan lebih tinggi serta menginginkan perubahan karena lelah dan jenuh berada dalam pekerjaan yang sama. Perusahaan harus menangani sumber daya manusia dengan baik saat berkembang. Karena itu, perusahaan harus memberikan jenjang karir yang jelas kepada semua karyawannya, serta memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan pembinaan karir yang terencana, berkelanjutan dan terintegrasi dengan aktivitas sumber daya manusia lainnya. Setiap karyawan mengharapkan kejelasan karirnya dan jika perusahaan memberikannya, karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan loyalitas. Dengan pengembangan yang baik, karyawan akan menerima umpan balik yang bermanfaat baginya, baik bersifat material maupun nonmaterial, seperti kenaikan gaji dan peningkatan fasilitas. Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasakan bahwa mereka telah melakukan sesuatu untuk perusahaan. Pada dasarnya, tujuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan (Azzahra dan Komara dalam Sugianto, 2022)

Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan menurut Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*.

Perusahaan ingin karyawannya produktif dan setia kepada perusahaan. Perusahaan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan balas jasa atau pekerjaan yang telah dikerjakan (Sinambela *et al.*, 2016). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kompensasi. Pengaruh kompensasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dengan gaji yang dianggap mencukupi dan memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat setiap tahun membuat kompensasi menjadi topik yang sensitif. Perilaku karyawan akan terpengaruh oleh apakah karyawan puas atau tidak dengan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kinerja individu maupun perusahaan dapat meningkat.

Namun, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi, karyawan tersebut mungkin tidak termotivasi untuk tetap bekerja atau bahkan memilih untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan program keterlibatan karyawan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan berjangka panjang yang menciptakan interaksi yang berharga dan kolaborasi yang kuat di lingkungan kerja. Kompensasi terdiri dari langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus (Sinambela *et al.*,

2016). Kompensasi tidak langsung seperti tanggung jawab, wewenang dan penghargaan.

Dari hasil penelitian Brahmananda dan Dewi (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja). Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas banyak dampak negatif dari tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi perusahaan terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan dapat berguna untuk masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa mendatang.

3. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah dan alasan pemilihan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang konsep-konsep serta teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dirumuskan serta tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, objek penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jawaban dari permasalahan-permasalahan yang ada yaitu membahas gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian tersebut.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan saran-saran yang perlu disampaikan untuk dapat diterapkan oleh pihak yang bersangkutan di masa mendatang