

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam satu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam menyiapkan kompetensi guna mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan). Tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan dampak negatif: mengganggu operasi, memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga akan mengakibatkan meningkatnya biaya 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 (Johannes, 2014).

Banyak hal yang diduga dapat menjadi penyebab munculnya keinginan untuk pindah kerja seorang karyawan yang berawal dari rasa ketidakpuasan yang di alami oleh karyawan. Menurut Mobley dalam Johannes (2014) Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja tetapi tidak kuat. Kepuasan atas kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan meninggalkan organisasi sehingga membuat tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan, jika mereka tetap berada di dalam perusahaan, kemungkinan keterlibatan kerja karyawan tersebut rendah dan tidak produktif yang pada akhirnya akan menimbulkan tindakan negatif seperti pencurian, pelayanan yang buruk, adanya desas-desus yang destruktif dan sabotase peralatan kantor yang selanjutnya akan menyebabkan kekacauan, ketegangan dan depresi dalam perusahaan (Rahardja, 2013).

Untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lainnya seperti kepuasan kerja yang merupakan prioritas utama sebagian besar karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pemikiran

untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya dan berkeinginan untuk keluar dengan harapan menemukan pekerjaan yang memuaskan.

Seperti halnya yang terjadi PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan adalah tingginya tingkat perputaran karyawan (*Turnover Intention*). Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan untuk mengindikasikan adanya suatu masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Data turnover yang tinggi akan dilihat pada tabel 1.1.

Data mengenai turnover karyawan pada PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan yang keluar dan masuk pada periode 2012 – 2015 PT.Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan.

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir
2012	70	8	9	69
2013	69	8	6	71
2014	71	4	5	70
2015	70	5	10	65

Sumber : PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan 2015

Berdasarkan data di atas, diperoleh bahwa terdapat peningkatan karyawan yang keluar (*resign*) dari pekerjaannya yang sebenarnya tidak diinginkan oleh

pihak manajemen, karena sangat berpengaruh terhadap operasional pada PT. Barumon Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan harus melatih kembali karyawan yang baru. Hal ini mengakibatkan timbulnya peningkatan biaya SDM berupa biaya pelatihan. Selain itu, karyawan yang keluar dari pekerjaannya secara tiba-tiba mengakibatkan banyak ketentuan dalam perusahaan yang ditinggalkan menjadi berubah untuk sementara waktu, mulai dari perubahan *schedule* karyawan juga penambahan jumlah jam kerja hingga ada karyawan pengganti.

Pemicu munculnya perilaku individu adalah ketidaksesuaian kompensasi dan keterlibatan kerja dari para pekerja dalam perusahaan, mengakibatkan ketidakpuasan kerja sehingga muncul fenomena *Turnover Intention*. Ketidaksesuaian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan bahkan karyawan rela lembur, tapi hasil kerjanya tersebut tidak diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Inilah yang juga terjadi di dalam PT. Barumon Palma Nauli, mereka tidak memberikan kompensasi yang telah dijanjikan oleh perusahaan, mereka hanya melengkapi fasilitas saja tetapi untuk kompensasi atas hasil kerja mereka belum memenuhinya.

Selain itu perusahaan menganggap karyawan sebagai alat untuk dijadikan sarana untuk memenuhi keberlangsungan perusahaan, tanpa melibatkan keterlibatan karyawan dalam memberikan ide-ide atau masukan untuk keberlangsungan perusahaan. Padahal karyawan adalah aset yang harus

dipertahankan oleh perusahaan demi keberlangsungan perusahaan yang dengan cara memenuhi apa yang seharusnya menjadi hak mereka. Seperti yang dilakukan oleh PT. Barumon Palma Nauli, keterlibatan kerja yang rendah ditunjukkan saat mengadakan rapat. Pimpinan hanya melibatkan orang-orang yang di anggapnya penting. Selain itu pimpinan juga tidak memberikan hasil rapat secara terbuka, sehingga karyawan yang merasa memiliki jabatan yang cukup berpengaruh dalam memberikan masukan atau ide-ide tidak ikut berpartisipasi Hal inilah yang harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga perusahaan tersebut mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *Turnover* dari sejumlah karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* karyawan merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan, untuk keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada karyawan PT. Barumon Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan) “.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *turnover intention* yang terjadi dalam PT. Barumon Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?

2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan agar penelitian lebih terfokus pada topik yang dipilih adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
4. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab Labuhan Batu Selatan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam hal ini adalah :

1. Untuk melihat apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
2. Untuk melihat apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
3. Untuk melihat apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?

4. Untuk melihat apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab. Labuhan Batu Selatan ?
5. Untuk melihat apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Barumun Palma Nauli Cab Labuhan Batu Selatan ?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Bagi Perusahaan, memberikan sumbangan berupa pemikiran dalam menangani masalah yang sedang dihadapi yang berkaitan dengan *turnover intention* yang dihadapi oleh perusahaan dengan memperhatikan kompensasi dan keterlibatan kerja dengan menggunakan kepuasan kerja
3. Bagi Universitas Negeri Medan, sebagai tambahan literatur dibidang penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*
4. Bagi Peneliti Lain, sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.