

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan dampak yang penting bagi setiap industri baik sektor pemerintah maupun swasta. Persaingan yang semakin berat membuat organisasi harus mampu bersaing agar dapat terus bertahan. Dengan demikian organisasi dipacu untuk mampu bersikap dinamis seiring dengan makin banyaknya pesaing yang semakin kompetitif. Agar dapat lebih unggul perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh agar tercapai kinerja yang unggul sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai kinerja yang unggul perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya agar kinerja yang unggul dapat tercapai.

Salah satu hal yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan adalah pengolahan SDM yang tepat. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia maka Sumber Daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para karyawan tersebut. Masalahnya, pengembangan SDM yang potensial untuk diandalkan dalam meningkatkan fungsi organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan sering terhambat pada tingginya *turnover intention* karyawan bahkan dapat berkembang kearah keluarnya karyawan dari perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah/keluar. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah

keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. *Turnover* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan rekrutmen, selection dan training agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan.

Seiring berkembangnya jaman, maka PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana saat ini mengumpulkan karyawan yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang dikehendaki, hingga mempertahankan karyawan berkualitas. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Banyak hal yang menjadi penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan yaitu situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapat alternative pekerjaan dan komitmen yang lebih baik.

Salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan perputaran adalah komitmen organisasi, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian bagi perusahaan (memiliki loyalitas yang tinggi) dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. menurunnya komitmen organisasi terjadi karena beban kerja terlalu berat, reward tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak harmonis, dan loyalitas karyawan. Saat ini tingginya tingkat perputaran (*turnover*) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan kerugian yang cukup material pada perusahaan tersebut karena mereka harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen dan melatih karyawan yang baru oleh karena itu biasanya perusahaan atau setiap organisasi menghindari tingkat *turnover intention* yang tinggi terutama yang diinginkan oleh karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, Konflik juga menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan. Konflik sendiri merupakan ketidakcocokan antar dua pihak atau lebih karena mereka mempunyai tujuan, status dan persepsi yang berbeda akan tetapi dipaksa tanpa ada fleksibilitas diantara mereka sehingga antara individu merasa tidak nyaman dengan peran yang harus dilakukan atau bisa disebut suatu pertentangan perilaku, pola pikir, dan aktivitas antara seseorang atau kelompok dengan seseorang atau kelompok lainnya yang dapat berdampak secara fisik maupun psikis pada yang bersangkutan juga bisa menimbulkan konflik peran.

Hasil penelitian terdahulu oleh Kusriyani (2016) tentang “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang” hasilnya menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami *turnover intention* karyawannya. Begitupula yang dialami PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro. Perusahaan ini merupakan perusahaan *retailer* atau supermarket yang menyediakan bahan bangunan, perabotan rumah tangga, dan perbagai macam keperluan rumah tangga lainnya.

Berikut data jumlah karyawan yang Masuk dan Keluar di Toko Indo Metro Kota Metro :

Tabel 1. Data Perputaran Karyawan dari Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
1	2019	52	2	5	9,90%
2	2020	50	1	3	6,12%
3	2021	50	9	11	22,55%
4	2022	38	3	16	50,79%

Sumber: SDM PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase *Turnover* pada tahun 2019 sebesar 9,90%. Dan fenomena *turnover* karyawan di PT Indo Metro Surya Andola Kota Metro lebih rendah dari tahun 2019 dengan persentase *turnover* sebesar 6,12% dan kemudian meningkat lagi dari tahun 2021 hingga 2022 dengan presentase *turnover* sebesar 22,55% dan di tahun 2022 sebesar 50,79%.

Pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk sebesar 2 orang dan karyawan keluar sebesar 5 orang. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang diterima hanya 1 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk sebanyak 9 orang dan keluar sebanyak 11 orang. Sedangkan ditahun 2022 jumlah karyawan masuk sebanyak 3 orang dan keluar sebanyak 16 orang.

Hal ini menandakan tingkat *turnover* pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro mengalami peningkatan pada dua tahun terakhir. Pristianti (2015) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hasil presentase turnover pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro dalam empat tahun terakhir menunjukkan angka yang melebihi 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat turnover pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro sangatlah tinggi.

Turnover karyawan dapat terjadi karena berbagai macam faktor.. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelian dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Konflik terhadap Perputaran Karyawan Pada PT Indo Metro Surya Andola”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat Konflik peran antar individu yang mengakibatkan terjadinya perputaran karyawan
2. Pemberian kompensasi sebagian karyawan masih belum memenuhi standar
3. Dampak negative dari turnover menyebabkan kerugian pada perusahaan
4. Menurunnya komitmen organisasi yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.
5. Penelitian Mega (2019) menunjukkan bahwa pengaruh komitmen dan konflik organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
6. Penelitian Rinma (2020) bahwa variabel komitmen dan kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap perputaran karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap perputaran karyawan?
3. Apakah Konflik berpengaruh terhadap perputaran karyawan?
4. Apakah Komitmen, Kompensasi dan Konflik secara simultan mempengaruhi perputaran karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka ujian penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Komitmen berpengaruh terhadap perputaran karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap perputaran karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Konflik berpengaruh terhadap perputaran karyawan

4. Untuk mengetahui Apakah Komitmen, Kompensasi dan Konflik secara simultan mempengaruhi perputaran karyawan pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian karya ilmiah ini diharapkan akan memberi manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.
2. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Manfaat bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan serta mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan agar mereka tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Sifat Penelitian : Pengaruh
2. Subjek Penelitian : Karyawan Pada PT. Indo Metro Surya Andola Kota metro
3. Objek Penelitian : Komitmen, Kompensasi,dan Konflik terhadap perputaran Karyawan
4. Tempat Penelitian : PT. Indo Metro Surya Andola Kota Metro
5. Waktu Penelitian : Tahun 2023

G. Sistematika Penulisan

- BAB I Pendahuluan, dimana pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.
- BAB II Kajian Pustaka, dimana pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori meliputi pengertian komitmen organisasi dan indikatornya, pengertian kompensasi dan indikatornya, pengertian konflik peran dan indikatornya, perputaran dan indikatornya, selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesis.
- BAB III Metodologi Penelitian, dimana pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang meliputi desain penelitian dan deskripsi operasional variabel penelitian, selanjutnya menjelaskan tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang meliputi tahap pengolahan data kuantitatif dan tahap pengujian instrumen penelitian.
- BAB IV Pembahasan Dan Hasil Penelitian, dimana pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum, hasil penelitian meliputi deskripsi data dan analisis data serta pembahasan.
- BAB V Penutup, dimana pada bab ini menjelaskan tentang simpulan penelitian dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN