

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, perkembangan lingkungan perusahaan memegang peranan yang sangat penting, khususnya di bidang komersial. Pertumbuhan serta perkembangan yang cepat di lingkungan perusahaan menghasilkan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk memperebutkan pangsa pasar yang dituju. Perusahaan didorong, suka ataupun tidak, untuk menggapai tujuan organisasi yang efektif serta efisien seiring dengan berkembangnya perusahaan ataupun lingkungan bisnis. Efektivitas serta efisiensi diperlukan satu perusahaan untuk bisa bersaing serta berkembang tentang pesaing yang ada, hingga bisa bertahan serta bersaing dalam lingkungan bisnis saat ini. Manusia ialah aset perusahaan yang paling berharga. Pribadi sebagai sumber daya organisasi menolong mewujudkan visi serta tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang kompeten serta berkualitas, organisasi hendak berjuang untuk menggapai tujuannya. Kompensasi, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja semuanya menguasai semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik serta kompensasi serta tunjangan yang memadai dapat memotivasi karyawan, menghasilkan loyalitas organisasi, moral, disiplin, kepuasan kerja, rasa memiliki, serta tanggung jawab.

Kompensasi ialah uang ataupun gaji serta keuntungan lain yang diterima pegawai dari majikan atau perusahaan mereka sebagai imbalan atas karier jasa mereka yang bersedia bekerja dengan sepenuh hati, giat, rajin dan semangat. Dari sudut pandang karyawan, kompensasi terdiri dari gaji, upah lembur, bonus ataupun komisi, serta berbagai fasilitas, baik yang bersifat umum maupun

berupa uang. Tiga bentuk pembayaran ialah gaji pokok, subsidi, serta bonus, dengan gaji pokok serta bonus sebagai upah langsung serta subsidi sebagai gaji tidak langsung. Kompensasi adalah tanda bahwa seseorang bergiat gigih buat memajukan bidang usaha. Ini pula sanggup selaku tempat bagi menginspirasi kerja keras, loyalitas dan ide-ide untuk kebaikan perusahaan. Kunci untuk desain gaji yang efektif ialah menarik serta mempertahankan orang-pribadi berbakat. Sebagai faktor yang menopang eksistensi seseorang, motivasi karyawan untuk bertahan ataupun keluar dari satu perusahaan terkait erat dengan remunerasi yang diterima. Kompensasi serta pembagian berlandaskan karier bisa membuat seorang karyawan terus berlanjut untuk melakukan pekerjaan di satu tempat, namun gaji serta pembagian yang tidak memadai bisa menyebabkan pengunduran diri secara tiba-tiba karena karyawan merasa kurang puas atas upah yang kurang mencukupi. Perusahaan harus mematuhi gagasan keadilan di dalam organisasi serta bersaing di pasar tenaga kerja agar pegawai puas dengan gaji ataupun kompensasi mereka saat memilih sistem kompensasi. Dalam situasi ini, organisasi ataupun korporasi harus memberikan upah yang kompetitif serta berpegang pada gagasan keadilan untuk mencegah pribadi pergi, dengan demikian karyawan akan tetap tinggal bekerja sepenuh hati pada perusahaan atau instansi, sehingga organisasi dapat beraktivitas secara lancar.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya permasalahannya ialah masih adanya pegawai yang terlambat menerima kompensasi ataupun upahnya. Dengan masalah ini, moral kinerja pegawai turun, semangat untuk menjalankan aktivitas kerja semakin rendah, serta mereka mempertimbangkan untuk berganti karier ataupun pergi untuk mencari pengganti di organisasi lain.

Untuk itu peneliti memilih kompensasi sebagai variabel dependent sesuai dengan apa yang di alami sebagian dari karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

Selain pendapatan, komitmen organisasi juga berkontribusi tentang terbentuknya Turnover Intention. Komitmen organisasi ialah ambisi yang kuat untuk bergabung dengan satu kelompok, kemauan bekerja untuk organisasi, ataupun meyakini total serta tujuannya, Menurut Luthans serta Sutrisno (2018). Komitmen organisasi ialah kesetiaan serta kepedulian pegawai tentang organisasi. Imbal balik antara fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan memudahkan aktivitas pekerjaannya sehingga apa yang dilakukan dan dikerjakan karyawan di perusahaan akan berjalan lancar, nyaman, aman dan betah untuk terus melanjutkan pekerjaannya. Lingkungan sosial dalam lingkup aktivitas kerja juga menjadi suatu perihal mental karyawan, lingkungan sosial yang loyal akan membuat kerja karyawan merasa ceria sehingga pekerjaan yang dihadapi akan terasa enak semangat, begitupula sebaliknya apabila lingkungan sosial interaksi antara karyawan dengan yang lainnya akan mengakibatkan beban mental dan pekerjaan akan terasa menjadi berat karena terbebani rekan atau lingkungan sosialnya tidak bersahabat.

Turnover Intention ialah niat seseorang untuk meninggalkan majikannya saat ini untuk pribadi lain atau upaya untuk berpindah organisasi perusahaan dikarenakan alasan tertentu yang memicu pemikiran untuk meninggalkan dan berpindah tempat, berpindah tempat kerja ke perusahaan atau organisasi lain demi keinginan yang diharapkan. Selain itu, *turnover intention* ialah keadaan di mana diri pribadi pegawai mempunyai niat ataupun kecenderungan untuk mencari karier baru di bisnis yang berbeda atau bisnis sama dengan

perusahaan organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih mungkin untuk bertahan dalam bisnis bila mereka mempunyai ambisi yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Komitmen untuk bertindak ialah janji untuk tampil mengagumkan dalam setiap keadaan. Komitmen organisasi dikaitkan dengan keselarasan personel dalam satu organisasi ataupun perusahaan serta tekad untuk bertahan hidup di dalamnya. Pengabdian pribadi orang kepada organisasi, kesiapan untuk menjalankan bisnis. Komitmen organisasi ialah bekerja untuk organisasi serta menyelaraskan tujuan pribadi dengan organisasi tersebut. Setiap pegawai harus mempunyai komitmen organisasi. Pribadi dengan tingkat dedikasi yang tinggi lebih peduli pada organisasi daripada kepentingan mereka sendiri. Demikian pula, kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menentukan apakah pegawai menganggap karier mereka menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, karena itu ialah sumber kepuasan kerja mereka.

Kesulitan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ialah banyak pegawai yang status kontraknya tidak sesuai dengan preferensinya, serta keterikatan pegawai yang kurang baik karena anggapan bahwa pegawai bukan bagian dari organisasi, karyawan beranggapan karena status kontrak dipandang karyawan lain tidak sekompeten karyawan tetap yang sudah bekerja sekian lama dalam perusahaan, upah pegawai yang telat untuk dibayar dan tidak sesuai ekspektasi yang diharapkan pegawai.

Kepuasan kerja pegawai dikuasai oleh lingkungan kerja, kerja sama karyawan, serta insentif yang diterima di tempat kerja serta variabel fisik serta psikologis. Bila harapan pegawai terpenuhi, kepuasan kerja bisa menciptakan motivasi kerja, yang pada gilirannya bisa memajukan kinerja pegawai di dalam

perusahaan. Kebahagiaan kerja hendak berdampak pada produktivitas, ialah sesuatu yang diharapkan para manajer untuk dilihat. Untuk itu, supervisor harus memahami apa yang harus dilaksanakan sesuai standar untuk memajukan kepuasan kerja karyawan. Diskusi tentang kebahagiaan kerja dalam organisasi ataupun bisnis hendak mencakup upaya untuk memajukan keberhasilan organisasi dengan mendorong perilaku pegawai yang efektif di tempat kerja. Ketidakbahagiaan di tempat kerja bisa mengakibatkan kerugian organisasi serta individu. Ketidakpuasan terkait karier bisa menyebabkan perilaku kekerasan, serta sebaliknya bisa mengakibatkan penghindaran interaksi sosial. Karier yang menuntut mental, keadaan kerja yang mendukung, serta kepribadian yang cocok dengan karier itu, semuanya berkontribusi pada kebahagiaan pekerjaan. Sangat erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja, fasilitas yang didapatkan pada aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang dihadapi karyawan apabila rekan karyawan tersebut bersikap loyal dan berkompeten serta saling menghargai maka akan tercipta suasana yang damai sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya, begitupula sebaliknya rekan kerja yang kurang loyal bersosial terhadap sesama rekan kerjanya akan merasa memiliki kecenderungan beban mental dan merasa asing pada lingkungan kerjanya. Fasilitas dalam bekerja yang diberikan hendaknya terpenuhi sesuai yang dibutuhkan dalam kerjanya karyawan, apabila fasilitas tidak terpenuhi dan karyawan merasa kurang memadai untuk melakukan kerjanya maka pekerjaan yang dikerjakan akan terasa terbebani, lambat dan tidak efisien, jika hal itu terjadi maka hal yang tidak mungkin pada diri karyawan merasa tidak semangat dan memungkinkan mempunyai pemikiran niatan akan pergi dari karir lalu memilih karir di organisasi

perusahaan lainnya yang dipandang mampu memenuhi kebutuhan serta fasilitas yang memadai untuk bekerja.

Dalam hal ini, tantangan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya memperlihatkan bahwa ketidakbahagiaan kerja pegawai disebabkan oleh kompensasi atau upah yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal ini peneliti mencari penyebab mengapa dan apa yang diharapkan pegawai sehingga tingkat berpindah kerja bisa teratasi menjadi lebih rendah atau bahkan pegawai tetap bersedia bekerja dengan setulus hati.

Ambisi pekerja untuk berpindah karier (*Turnover Intention*), yang mengarah pada pilihan pegawai lain untuk berhenti dari posisinya, ialah macam rintangan yang umum dalam bisnis. Ambisi untuk berhenti dari karier ialah parameter awal dari ambisi organisasi untuk pergantian karyawan. *Turnover* mengacu atas kebenaran yang dihadapi sama satu institusi ataupun perusahaan berwujud banyaknya pegawai yang keluar dari organisasi ataupun perusahaan pada waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* berpedoman pada buatan evaluasi pribadi tentang keberlangsungan relasinya sama institusi. Ada berlimpah prespektif yang berlaku krusial dalam tingkat sirkulasi karyawan suatu perusahaan kategoris. Prespektif tersebut dapat beroleh dari institusi maupun pegawai. Perusahaan sering kian menekankan pergantian karyawan karena ini adalah aspek bisnis yang sangat mahal. Majikan harus menanggung biaya langsung dan tidak langsung yang besar ketika karyawan meninggalkan perusahaan. Yang belum terwujud sebagai keputusan untuk meninggalkan organisasi. Pegawai memainkan peran penting dalam perusahaan dengan demikian, bila pegawai mempunyai ambisi ataupun niat untuk keluar dari perusahaan/organisasi, manajemen harus menyelidiki mengapa pribadi

tersebut memperlihatkan niat berpindah. Ambisi ataupun tujuan pegawai untuk keluar dari organisasi/perusahaan pasti menjadi kekhawatiran bagi organisasi/perusahaan, karena *turnover intention* yang tinggi menghambat operasional serta produktivitas organisasi/perusahaan. Pegawai potensial bisa dikembangkan lebih lanjut di masa depan, bisa dipromosikan ke tingkat kapasitas produksi yang makin besar, serta pula bisa menganjurkan pemberian yang besar bagi institusi, menghasilkan peningkatan kompensasi ataupun gaji serta hadiah, yang ialah faktor kunci dalam niat berpindah. Niat untuk pergi ialah tantangan abadi bagi bisnis serta organisasi. Seperti halnya penggantian berkelanjutan, kedua penggantian tersebut diperlukan oleh pensiun serta pengunduran diri. Bila pergeseran karena usia, bisnis mungkin membuat prakiraan dengan merencanakan kader pengganti. Namun, bila pegawai berhenti karena mengundurkan diri, maka hendak menimbulkan masalah bagi organisasi karena kepergiannya terkait dengan pelaksanaan rencana kerja perusahaan.

Hubungan Kompensasi, Komitmen Organisasi, serta Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Pegawai Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya ialah apabila pribadi pegawai memperoleh imbalan yang sepadan dengan karier di bidangnya maka pegawai tersebut hendak melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kewajiban perusahaan yang dilaksanakan dengan benar berdampak pada upah karyawan. Dalam hal kebahagiaan kerja, pegawai hendak merasa nyaman karena perusahaan menawarkan apa yang mereka lakukan, hingga kinerja mereka tidak hendak tercecer. Dengan latar belakang tersebut, dalam hal ini peneliti mengajukan topik yang bertajuk “**Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan**

Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, hingga menyatakan persoalan penelitian selaku berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
4. Apakah kompensasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja berpengaruh selaku simultan tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

1.3 Tujuan penelitian

Berlandaskan rumusan pertanyaan di atas, maka arah penelitian yang hendak dicapai ialah selaku berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja tentang *turnover intention* karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

1. Aspek Akademis

Buatan penyelidikan ini harus meningkatkan pembelajaran ilmiah dan aplikasi. Beginilah cara informasi diperoleh dalam kuliah serta digunakan di lapangan, itu sebaiknya memberikan lebih banyak pengetahuan untuk pertumbuhan pengetahuan manajemen sumber daya manusia di masa depan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Kesimpulan observasi ini bisa buat sebagai rujukan, buat menghasilkan gagasan penelitian terbaru, ataupun buat menolong perusahaan ataupun sebagai acuan lembaga lain menghadapi tantangan yang sama.

3. Aspek Praktis

Kajian ini diharapkan dapat memperluas keahlian serta pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmunya pada permasalahan nyata, serta memberikan wawasan bagi masyarakat yang ingin memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia.