

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Perusahaan yang didirikan tanpa karyawan yang berkompeten dan berkualitas, maka sebaik apa pun visi dan misi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berjalan maupun bergerak sesuai dengan tujuannya. Oleh karena itu, karyawan (sumber daya manusia) merupakan salah satu faktor yg sangat dibutuhkan di perusahaan. Sebagai kebutuhan SDM, maka perusahaan wajib untuk mempertahankan karyawan yang bekerja di dalamnya, yakni dengan memaksimalkan *turnover intention* karyawan itu sendiri.

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan dalam hal sumber daya manusia adalah mempertahankan *turnover intention*. *Turnover Intention* yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi dan produktivitas sehingga dapat merugikan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki *skill* sebelumnya dan perlu melatih karyawan baru. Keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan masalah besar bagi setiap perusahaan. Namun, niat untuk keluar tidak selalu merupakan hal yang buruk, karena karyawan tersebut mungkin ingin meninggalkan pekerjaannya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang jauh lebih baik ditempat lain, atau mereka mungkin ingin keluar karena tidak dapat lagi menghadapi situasi kerja pada saat itu.

Turnover intention yang berujung pada *turnover* telah banyak dilakukan oleh karyawan. Di lingkup perusahaan, *turnover* dialami juga oleh PT Gasindo Jaya Pratama. PT Gasindo Jaya Pratama merupakan salah satu anak perusahaan Pertamina yang bergerak di bidang pengisian bahan bakar elpiji untuk keperluan agen/pangkalan

tabung gas berukuran 3 kg. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT Gasindo Jaya Pratama juga mengalami fenomena *turnover intention*.

Tabel 1.1

Data Prasurvei *Turnover Intention* PT Gasindo Jaya Pratama

No	Pertanyaan	Ya %	Tidak %	Jumlah Pegawai	Target dalam %
1	Apakah Anda berniat untuk keluar dari pekerjaan saat ini	60	40	10	100

Sumber: Hasil olah data prasurvei PT Gasindo Jaya Pratama

Berdasarkan tabel di atas mengenai pengelolaan data prasurvei tentang *turnover intention* terhadap 10 orang, dapat dilihat bahwa 60% karyawan yang berniat untuk keluar dari pekerjaannya dan 40% karyawan yang tidak berniat keluar dari pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja merupakan masalah mendasar yang diyakini memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin rendah *turnover intention*nya. Namun, ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, hal itu memungkinkan terjadinya *turnover* yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja atau di luar pekerjaan. Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan kesesuaian pada keterampilan, kemampuan, dan harapannya dengan pekerjaan yang telah diberikan. Ketika karyawan dengan kepuasan rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, membuat karyawan tersebut merasa tidak aman dalam dirinya dan merasakan

kegelisahan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akhirnya berniat untuk pindah dan keluar dari perusahaan.

Kondisi karyawan PT Gasindo Jaya Pratama menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kepuasan kerja. Terjadinya *turnover intention* karyawan memberi gambaran rendahnya kepuasan kerja karyawan, terutama untuk karyawan yang keluar dari perusahaan. Peneliti melakukan prasurvei dengan jumlah sampel 10 karyawan untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu:

Tabel 1.2
Data Prasurvei Kepuasan Kerja PT Gasindo Jaya Pratama

No	Pertanyaan	Tidak Setuju %	Setuju %	Jumlah Pegawai	Target Dalam %
1	Apakah Anda puas terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini.	60	40	10	100
2	Apakah Anda puas terhadap insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan ini.	60	40	10	100
3	Apakah Anda puas terhadap promosi jabatan yang ada di perusahaan ini.	70	30	10	100
4	Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis sesuai yang Anda harapkan.	0	100	10	100

Sumber: Hasil olah data prasurvei PT Gasindo Jaya Pratama

Berdasarkan tabel 1.2 pengelolaan data prasurvei yang diteliti tentang kepuasan kerja, yang pertama terdapat karyawan yang belum puas dengan pekerjaannya saat ini dengan jumlah 60% karyawan dan 40% puas dengan pekerjaannya, ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebih.

Peneliti juga melakukan prasurvei mengenai intensif dan tunjangan di perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari hasil pengelolaan data prasurvei tabel tersebut bahwa 60% tidak puas dengan insentif yang ada dan 40% puas dengan insentif dan tunjangan yang ada, sejauh ini tunjangan jarang diberikan kepada karyawan seperti uang makan dan uang transport.

Prasurvei selanjutnya mengenai promosi jabatan yang ada di perusahaan. Dapat dilihat hasil pengelolaan bahwa 70% tidak puas dengan promosi jabatan dan 30% puas dengan promosi jabatan. Dikarenakan promosi jabatan yang ada di perusahaan ini sangat jarang dilakukan setiap tahunnya.

Untuk prasurvei rekan kerja diperoleh 0% tidak puas terhadap rekan kerja dan 100% puas terhadap rekan kerjanya. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau *team work* akan memengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Selain kepuasan kerja karyawan ada permasalahan tentang disiplin kerja yang terjadi pada PT Gasindo Jaya Pratama berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pihak HRD. Kedisiplinan harus dijaga dalam organisasi perusahaan, karena tanpa didukung disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin adalah semacam kepatuhan terhadap perusahaan dan tugas-tugas yang dilakukan. Disiplin yaitu bentuk pengendalian diri di tempat kerja, dan kurangnya disiplin akan bertanggung jawab terhadap angka kehadiran yang buruk.

Tabel 1.3
Data Absensi PT Gasindo Jaya Pratama

No	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absensi	Total Hari Kerja	Persentase
1	21 Mei s.d. 20 Juni 2021	31 (3orang)	4 (4orang)	5 (5orang)	40	1067	3,75%
2	21 Juni s.d. 20 Juli 2021	38 (7orang)	3 (3orang)	5 (5orang)	46	1061	4,33%
3	21 Juli s.d. 20 Agustus 2021	18 (6orang)	5 (4orang)	5 (5orang)	28	1079	2,59%
4	21 Agustus s.d. 20 September 2021	14 (5orang)	7 (6orang)	12 (10orang)	33	1033	3,19%
5	21 September s.d. 20 Oktober 2021	20 (11orang)	13 (10orang)	18 (15orang)	51	974	5,23%
6	21 Oktober s.d. 20 November 2021	14 (5orang)	13 (9orang)	18 (14orang)	45	1062	4,23%
7	21 November s.d. 20 Desember 2021	12 (7orang)	4 (4orang)	5 (5orang)	21	1045	2,00%
8	21 Desember s.d. 20 Januari 2022	7 (4orang)	6 (5orang)	6 (6orang)	19	1047	1,81%
9	21 Januari s.d. 20 Februari 2022	12 (6orang)	7 (4orang)	5 (5orang)	24	1083	2,21%
10	21 Februari s.d. 20 Maret 2022	3 (3orang)	4 (4orang)	3 (3orang)	10	1015	0,98%
11	21 Maret s.d. 20 April 2022	5 (4orang)	3 (3orang)	2 (2orang)	10	1097	0,91%
12	21 April s.d. 20 Mei 2022	11 (5orang)	4 (3orang)	1 (1orang)	16	1050	1,52%

Sumber: HRD PT Gasindo Jaya Pratama, 2022

Data tersebut merupakan bentuk nyata tidak konsistennya karyawan PT Gasindo Jaya Pratama untuk menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan kurang baik selama 1 tahun terakhir. Standar yang ditetapkan perusahaan perihal ketidakhadiran karyawan adalah 2% dari total keseluruhan karyawan adalah 41 orang. Pada tabel tersebut ada 7 bulan dimana pada bulan tersebut persentase absensi karyawan berada di atas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingginya absensi kerja akan menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga karyawan sering meninggalkan pekerjaannya.

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia adalah menjaga disiplin kerja. Data yang ada dalam tabel menunjukkan bahwa tingkat sakit, izin, dan alpa merupakan indikasi pelanggaran disiplin terhadap kepatuhan jam kerja. Faktanya, setiap karyawan memiliki tujuan pekerjaan yang harus dicapai. Ketidakhadiran tanpa alasan (alpa), izin, dan sakit adalah contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman yang diberikan dari pihak perusahaan (PT Gasindo Jaya Pratama) kepada karyawan berupa surat peringatan (SP). Surat peringatan kerja karyawan dibuat agar dapat memberikan efek jera pada karyawan agar dirinya tidak melakukan bentuk pelanggaran yang sama ke depannya.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Guna mengkaji lebih jauh, penulis mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Gasindo Jaya Pratama.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Gasindo Jaya Pratama?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Gasindo Jaya Pratama?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Gasindo Jaya Pratama.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Gasindo Jaya Pratama.

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Secara akademis memberikan gambaran pada pembaca sebagai petunjuk atau bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan *turnover intention*.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk analisis data penelitian difokuskan pada seluruh karyawan PT Gasindo Jaya Pratama.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kepuasan kerja, disiplin kerja dan *turnover intention*, tinjauan hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Kepuasan kerja meliputi definisi kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja, serta hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Disiplin kerja meliputi definisi disiplin kerja, faktor yang memengaruhi disiplin kerja, indikator disiplin kerja, dan hubungan disiplin kerja terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* meliputi definisi *turnover intention*, faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, indikator *turnover intention*, cara menurunkan *turnover intention* karyawan. penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel kepuasan kerja, variabel disiplin kerja, variabel *turnover intention*, metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari: uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (r).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kepuasan kerja, deskripsi data variabel disiplin kerja, deskripsi data variabel *turnover intention*, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada PT Gasindo Jaya Pratama.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi organisasi.