

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era serba digital sekarang ini perkembangan dunia usaha ikut berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan di dalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu untuk bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah dengan menggunakan sumber daya yang sudah dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari betapa pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya yang jauh lebih maju, tetapi dalam pengelolaan sumber daya manusia tentu berbeda dengan mengelola sumber daya yang lain, dibutuhkan sebuah usaha untuk terjalinnya sebuah hubungan yang harmonis antara pekerja dan organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan suatu organisasi. Karyawan merupakan aktor yang memiliki peran penting di dalam perkembangan organisasi. Organisasi dapat berkembang dengan baik salah satunya didorong oleh adanya keefektifan dalam pengelolaan organisasi. Dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi secara tidak langsung akan memiliki pengaruh terhadap keefektifan pengelolaan organisasi.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Robbins dan Judge (2015:128) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover intention*, menurutnya *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

PT Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang berada di Indonesia dan didirikan pada tahun 1920. Dimana pada saat itu merupakan *pioneer* dibidang jasa transportasi dengan rute pertamanya adalah Jakarta – Surabaya berdasarkan usulan Drs. Sosro Kartono yang merupakan kakak dari R.A Kartini.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar PT. Kalimas *Transportation* Surabaya**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
2014	48	9	18.8%
2015	48	13	27.1%
2016	48	8	16.7%
2017	55	8	14.5%
2018	55	11	20%

Sumber: PT. Kalimas *Transportation* Surabaya

Pada tabel 1.1 mengenai data jumlah karyawan keluar PT. Kalimas *Transportation* dapat dilihat bahwa *turnover* pada PT. Kalimas *Transportation* Surabaya masih kedalam kategori tinggi, hal tersebut terjadi karena banyak faktor. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan

ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen.

Faktor yang mendasari terjadinya *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu sikap yang mencerminkan keadaan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada suatu organisasinya, pendapat tersebut disampaikan oleh Moorhead dan Griffin (2013:73)

Seseorang yang merasakan puas dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab dari tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar dari tanggung jawab formalnya.

Selain komitmen organisasi, yang tidak kalah penting adalah faktor gaji. Menurut Soemarso (2014:288) dalam bukunya menjelaskan, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Pada PT Kalimas Transportation”**

## 1.2 Batasan Masalah

Berikut ini adalah batasan masalah yang ada dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja *turnover intention* yaitu komitmen organisasi dan gaji.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?;
2. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?;
3. Apakah komitmen organisasi dan gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dan gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*;
2. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibuat untuk lebih mempermudah pemahaman susunan dari laporan penelitian ini mengenai pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup. Berikut sistematika penulisan skripsi :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan / penelitian, yang biasa diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III metode penelitian ini berisi tentang penjelasan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV hasil dan pembahasan ini berisi pembahasan mengenai keterkaitan antar faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan

kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah..

## **BAB V PENUTUP**

berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

### **1.7 Definisi Operasional**

#### **1.7.1 Komitmen Organisasi**

Menurut Suparyadi (2015:33) komitmen organisasi merupakan “sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya”.

#### **1.7.2 Gaji**

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

#### **1.7.3 Turnover Intention**

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan “perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

#### **1.7.4 PT. Kalimas Transportation**

PT. Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang ada di Indonesia yang berdiri di tahun 1920. Berlokasi di Jalan Bandengan Utara No. 85 Surabaya. PT. Kalimas *Transportation* memiliki sebesar 56 pegawai secara keseluruhan.