

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan suatu bangsa, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak bisa lepas dari peranan pemerintah, masyarakat dan industrial, sehingga maju mundurnya suatu industri sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan serta harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap dan perilaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus menerapkan peraturan yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan hasil research dan penelitian tentang turnover karyawan menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan menampakkan produktivitas yang lebih tinggi dari pada yang sikap kerjanya negatif. Kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan untuk pindah. Penelitian survey yang dilakukan Kalbers dan Cenker (2007) melaporkan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah keinginan untuk pindah.

Turnover merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan masalah yang klasik yang telah lama dihadapi oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang rendah, jam kerja yang melewati batas dan juga tidak adanya jaminan sosial menjadi penyebab timbulnya *turnover*. *Turnover* yang terjadi dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan.

Turnover mengakibatkan perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja yang posisinya harus digantikan dengan karyawan baru. Dari sisi ekonomi, perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena sering melakukan rekrutmen, pelatihan dan menguras tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Turnover sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan karena apabila kepuasan kerja telah terpenuhi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketidakpuasan karyawan akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari turnover bagi perusahaan akan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang memiliki potensi lebih untuk memajukan perusahaan. Masalah kepuasan kerja yang paling sering menyebabkan terjadinya turnover karyawan adalah lima faktor kepuasan kerja yaitu, pertama masalah gaji maksudnya gaji yang diberikan masih ada yang dibawah UMR khususnya untuk pekerja kontrak. Faktor kepuasan kerja yang kedua pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang diberikan monoton sehingga karyawan menjadi jenuh atau pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki pekerja. Faktor ketiga, rekan sekerja yaitu komunikasi antar teman sekerja karena apabila komunikasi antar rekan sekerja tidak baik maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman untuk bekerja, apabila rasa tidak nyaman ini berlangsung secara terus-menerus maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan. Faktor keempat, promosi yaitu yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja. Faktor kepuasan kerja yang terakhir yaitu atasan, sikap atasan yang otoriter akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk-produk dari Garuda Food yang memiliki karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengetahui dan mengutamakan kepuasan kerja karyawan. Pada PT Sinar Niaga Sejahtera

(SNS) Palembang pada tahun 2009 sebanyak 20 orang karyawan yang mengundurkan diri karena gaji yang kecil. Pada tahun 2010 sebanyak 15 orang karyawan yang mengundurkan diri karena alasan ingin mencari pekerjaan lain. Pada tahun 2011 sebanyak 30 orang karyawan yang mengundurkan diri karena alasan jarak tempat kerja yang jauh. Pada tahun 2012 sebanyak 25 orang karyawan yang mengundurkan diri karena alasan ingin mencari pekerjaan/ ingin mengembangkan karier kerja ditempat lain. Terakhir pada tahun 2013 data perusahaan mencatat bahwa sebanyak 30 orang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Jumlah karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang untuk setiap tahunnya berkisar 112 orang karyawan, jadi dengan turnover yang tinggi tiap tahun perusahaan tetap menjaga jumlah karyawan berjumlah kurang lebih 112 orang.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas mengenai kepuasan kerja terhadap turnover kedalam laporan akhir yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover karyawan?
2. Faktor kepuasan kerja yang mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap turnover karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan dibahas yaitu bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan dan faktor kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap turnover karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka menjadi tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover karyawan.
2. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja yang mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap turnover karyawan.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penulisan laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berakibat adanya turnover karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa membuka wawasan penulis dan menambah pengetahuan mengenai turnover karyawan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan bagi yang membacanya terutama mengenai turnover karyawan.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang yang merupakan salah satu perusahaan yang menjual produk-produk makanan dan minuman di Indonesia.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi (2009:103) dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dimana data tersebut dapat diperoleh dari organisasi atau perusahaan tempat objek penelitian.

Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui pengamatan peneliti secara langsung dilapangan dengan menyebarkan kuesioner dan dioleh sendiri oleh peneliti serta melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan laporan akhir, penulis membaca literatur-literatur Manajemen Sumber Daya Manusia serta buku-buku yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan turnover karyawan.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro (Yusi, 2009:59) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Unit populasi yang dimaksud disini adalah responden pria dan wanita dari berbagai bagian atau divisi pada PT Sinar Niaga Sejahtera Palembang. Jumlah populasi pada PT Sinar Niaga Sejahtera Palembang sebanyak 112 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. (Yusi 2009:60).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2010:116).

Penulis menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. (Umar, 2013:78).

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = tingkat kesalahan atau error

Maka akan diperoleh hasil sampel sebesar:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{112}{1+112(5\%)^2}$$

$$n = \frac{112}{1+112(0,0025)}$$

$$n = \frac{112}{1+ 0.28}$$

$$n = \frac{112}{1,28}$$

$$n = 87,5$$

$$n = 88 \text{ sampel}$$

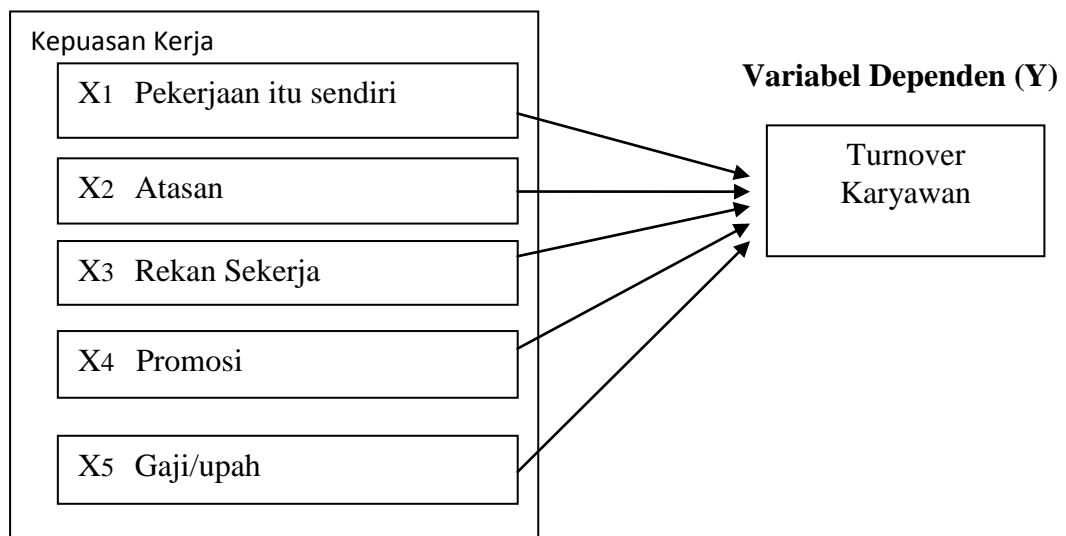
Sehingga diperolehlah jumlah sampel sebanyak 88 pegawai.

1.5.4 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis variabel yaitu variabel bebas atau variabel pengaruh (independent variabel) dan variabel

tidak bebas atau terikat atau terpengaruh (dependent variabel). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor kepuasan kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang (Variabel X) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu turnover karyawan (Variabel Y). Jadi penelitian ini peneliti memiliki 6 sub variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

Variabel Independen (X)



Sumber: Sugiono (2008)

1.5.5 Metode Pengumpulan Data

Penulis melakukan berbagai macam metode pengumpulan data, agar mendapatkan data-data yang diperlukan guna penulisan laporan ini. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Suatu metode untuk mendapatkan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke lokasi PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian Personalia PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang yang dalam hal ini berwenang memberikan informasi dan data-data yang diperlukan

penulis dalam menulis Laporan Akhir ini, untuk mendapatkan keterangan langsung mengenai data-data karyawan di perusahaan.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penulis mengumpulkan data mengenai karyawan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang guna memperoleh data yang berkenaan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu mempelajari buku-buku dan referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di instansi.

1.5.6 Analisa Data

Pembahasan yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Menurut Yusi (2009:102) data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini adalah jawaban kuesioner yang diolah menggunakan skala *likert*. Pengukuran dalam penelitian ini dibatasi dengan batasan-batasan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Skala Likert

Skala Likert	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: M.Syahirman & Umi Idris:2009)

2. Menurut Yusi (2009:102) data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala Numerik.

Teknik analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian Laporan Akhir ini adalah menggunakan SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20 *for window* yang merupakan program untuk pengolahan data. Adapun analisis yang dilakukan adalah:

a. Uji Validasi

Menurut Umar (2013:166) Uji validasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang/diganti karena dianggap tidak relevan.

b. Uji reliabilitas

Menurut Umar (2013:168) Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

c. Regresi Berganda

Penulis menggunakan persamaan Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang dengan menggunakan rumus regresi berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2008:237):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	=	Turnover Karyawan
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Pekerjaan itu sendiri
X ₂	=	Atasan
X ₃	=	Rekan sekerja
X ₄	=	Promosi
X ₅	=	Gaji/upah
e	=	Standar Error

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan akhir ini secara ringkas dan jelas, sehingga dapat menggambarkan hubungan antar bab dimana masing-masing bab akan dibagi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat
 - 1.4.1 Tujuan Penulisan
 - 1.4.1 Manfaat Penulisan
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Populasi dan Sampel
 - 1.5.4 Operasi Variabel
 - 1.5.5 Metode Pengumpulan Data
 - 1.5.6 Analisa Data
- 1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2.2 Kepuasan Kerja
 - 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja
 - 2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja
 - 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
 - 2.2.4 Hal-hal yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
- 2.3 *Turnover*
 - 2.3.1 Pengertian *Turnover*

2.3.2 Dampak *Turnover* Bagi Perusahaan

2.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

3.2 Visi dan Misi Perusahaan

3.2.1 Visi PT Sinar Niaga Sejahtera

3.2.2 Misi PT Sinar Niaga Sejahtera

3.3 Struktur Organisasi

3.4 Pembagian Tugas dan Wewenang

3.5 Data Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera

3.6 Profil Responden

3.7 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh antara faktor-faktor kepuasan kerja terhadap turnover karyawan

4.2 Faktor kepuasan kerja yang lebih berpengaruh dominan terhadap turnover karyawan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

TABEL-TABEL

GAMBAR-GAMBAR

LAMPIRAN