

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia mempunyai potensi cukup besar disektor industri untuk dikembangkan, salah satunya adalah industri bulu mata palsu dan wig (rambut palsu). Industry bulu mata palsu di Indonesia merupakan industri terbesar di dunia setelah Guangzhou, China dengan pasar ekspor terbesar ke Amerika dan sebagian ke Eropa (Permprov jateng : 2022). Industri bulu mata palsu di Purbalingga mencapai 141 perusahaan yang terdaftar di kementerian perindustrian, yang terdiri dari 24 perusahaan asing dan sisanya dalam negeri. Selain itu, masih ada 350 UKM (Usaha Kecil menengah) dan plasma yang tersebar di desa-desa yang terletak di Kabupaten Purbalingga Provinsi Jawa Tengah

PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing yang berasal dari Korea Selatan yang bergerak diindustri pembuatan bulu mata palsu, yang telah memproduksi bulu mata palsu sejak tahun 1993 untuk mencukupi kebutuhan pasar dalam negeri dan luar negeri. PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga memiliki karyawan sebanyak 3.658 orang. Bagi sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri tersebut, sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, dimana hasil produksi perusahaan bergantung pada bagaimana efektivitas dari bagian produksi dari PT. Tiga Putra Abadi Perkasa.

Guna mempertahankan daya saing perusahaan dalam kemajuan teknologi seperti sekarang ini, perusahaan diharuskan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan rasa loyalitas bagi karyawannya (Mukherji 2020).

Berdasarkan hasil survei dengan manajer HRD PT. TPAP dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memiliki lebih dari 90% dari total pegawai yang secara aktif bekerja di PT. TPAP ditempatkan pada bagian produksi. HRD PT. TPAP menyatakan bahwa karyawan yang melakukan *turnover* cukup tinggi. Data *turnover* PT TPAP terangkum dalam tabel xxx

Tabel 1. Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar periode Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	200	153	3653	4,19%
Februari	100	137	3700	3,70%
Maret	100	133	3663	3,63%
April	150	246	3630	6,78%
Mei	100	124	3534	3,51%
Juni	110	120	3510	3,42%
Juli	90	119	3500	3,40%
Agustus	150	161	3471	4,64%
September	130	175	3460	5,06%
Oktober	115	135	3415	3,95%
November	120	137	3395	4,04%
Desember	100	113	3378	3,35%

Sumber : HRD PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

Dari Tabel 1, dapat dilihat nilai rata-rata *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa pada periode Januari-Desember 2022

mencapai angka 4,14%. Nilai terendah *turnover* karyawan pada periode Januari-Desember 2022 dengan angka 3.35% terjadi pada bulan Desember, sedangkan nilai tertinggi *turnover* karyawan pada periode Januari-Desember 2022 dengan angka 6.78 % terjadi pada bulan April.

Turnover merupakan sebuah masalah besar bagi perusahaan dalam ketatnya persaingan global seperti sekarang, sebab kondisi tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kedudukan sebuah perusahaan (Al-Suraihi et al ; 2021). *Turnover intention* adalah salah satu prediktor utama untuk mengetahui indikasi *turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan (Kim et al ; 2017).

Perilaku *turnover* tidak akan muncul begitu saja, tetapi akan diawali dengan *turnover intention* terlebih dahulu, dimana *turnover intention* itu sendiri merupakan niat, keinginan ataupun pikiran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Putri, Hernowo, Sekarwana, & Djuhaeni, 2018). Selain itu *turnover intention* itu sendiri juga merupakan kecenderungan psikologis dan perilaku yang dialami karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dinaunginya saat ini (Chen, Li, Li, Lyu, & Zhang, 2018).

Berdasarkan hal ini *turnover intention* mampu menjadi indikator yang baik dan relatif mudah serta cepat untuk memprediksi kemungkinan timbulnya perilaku *turnover*. Oleh karena itu, dengan meminimalisir tingkat *turnover intention* yang dimiliki karyawan akan mampu mengurangi angka perilaku *turnover* dan mampu mencegah dampak buruk yang ditimbulkan perilaku tersebut. *Turnover* pada perusahaan dapat menimbulkan kekhawatiran pada

potensi biaya yang merugikan serta kemungkinan implikasi negatif pada organisasi, tidak terkecuali pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa.

Pada bagian produksi, *turnover* cukup tinggi dikarenakan alasan yang variatif. Dari hasil wawancara dengan bagaian HRD di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa saat karyawan mengajukan pengunduran diri sebagian mengungkapkan alasan mengundurkan diri karena ingin mendapatkan penghasilan yang lebih dari yang didapat di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Individu merasakan adanya rasa keadilan terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu alasan seseorang keluar dari pekerjaan adalah karena kepuasan gaji yang diperoleh. Kepuasan gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Andriyani, (2023). Menurut Mulyadi (2016:309) Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap per bulan. Seseorang akan merasa terpuaskan dengan gaji yang didapatkan apabila gaji sesuai dengan yang diharapkan (Lum et al., 1998 dalam Mukti & Andriyani, 2018). Sebaliknya, apabila gaji yang diterima dirasa tidak adil sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka hal tersebut

akan menjadi penyebab bagi karyawan untuk berkeinginan bekerja di instansi lain (Andini, 2006 dalam Mukti & Andriyani, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu terikat pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* diantaranya hasil penelitian Amani, (2016), Siwi, dkk (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda diperoleh Rustiawa, (2023), Andriyani, (2023) memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada bagian produksi karena komitmen organisasi adalah salah satu aspek yang berkaitan langsung dengan manifestasi perusahaan dalam menegakan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sedangkan Richard M. Steers dalam (Sri Kuntjoro, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Sebagai cermin dari pegawai yang memiliki organisasi yang kuat, seorang pegawai dituntut mampu untuk bekerja sebagai *self-expression*, dimana pegawai harus bersikap korporatif dengan visi perusahaan. Pegawai PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga cenderung memiliki komitmen organisasi yang lemah dilihat dari fakta yang ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang masih sering membolos pada hari-hari kerja. Tentunya hal itu tidak sesuai dengan visi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diantaranya hasil penelitian Setianto & Hidayat, (2017), Tampubolon & Sagala, (2020), dan Ningsih & Putra, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Faradila & Suryaman (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berikutnya hasil penelitian Siwi, dkk (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hal lain yang ditemukan fakta di lapangan oleh beberapa pegawai terkait dengan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai adalah tidak adanya kemauan dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Menurut kepala HRD PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga, pegawai yang tidak mempertahankan keanggotannya dalam perusahaan, memilih keluar dengan

alasan yang variatif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa identifikasi sosial yang dimiliki pegawai masih lemah.

Selain permasalahan mengenai komitmen organisasi, PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga juga memiliki permasalahan tentang dukungan *supervisor* terhadap karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan manajer kepala SDM, setiap kali melakukan jadwal rutin evaluasi pekerjaan, banyak karyawan yang komplain berkenaan dengan peran *supervisor* di lapangan ketika *supervisor* perusahaan menindaklanjuti apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Lebih jauh mengenai peran *supervisor* di lapangan, manajer kepala SDM menambahkan bahwa sebenarnya *supervisor* telah melakukan perannya sesuai dengan regulasi perusahaan.

Terdapat beberapa *job-desk supervisor* di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga yang menyebabkan dukungan terhadap *supervisor* rendah. *Pertama*, *supervisor* hanya menjalankan fungsi pengawasan, dimana *supervisor* tidak diperkenankan oleh perusahaan untuk memberikan bantuan apapun terhadap karyawan. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang banyak sedangkan jumlah *supervisor* sedikit. Menurut manajer kepala SDM, perbandingan antara *supervisor* dan karyawan adalah 1:40. Yang kedua, *supervisor* tidak berperan sebagai konseling bagi karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga. Hal ini menyebabkan interaksi dan keterikatan antara *supervisor* dan karyawan menjadi terbatas.

Peran *supervisor* merupakan salah satu peran vital dalam aktivitas perusahaan di bidang produksi. Supervisor PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga bertanggung jawab penuh atas kinerja pegawainya. Sesuai dengan apa yang dikatakan Eisenberger et al (Sri Kuntjoro, 2020), supervisor dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan akan melihat orientasi mendorong atau kritis atasan mereka terhadap mereka sebagai indikasi dukungan dari organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh dukungan supervisor terhadap *turnover intention* diantaranya Buulolo & Ratnasari, (2020), Sari, dkk (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Hannah (2019) & Putra, (2022) memperoleh hasil bahwa dukungan supervisor berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Buulolo & Ratnasari, (2020), yang dimana variabel independen yang digunakan yaitu dukungan supervisor dan komitmen organisasi. Pengembangan yang peneliti lakukan yaitu menambahkan variabel kepuasan gaji karena sesuai dengan fenomena perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention*, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi, dan dukungan *supervisor*. maka peneliti akan melakukan penelitian

mengenai "**Pengaruh Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi, dan Dukungan Supervisor terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
3. Apakah Dukungan Supervisor berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu Kepuasan Gaji (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Dukungan Supervisor (X3). Variabel terikat yaitu Turnover Intension karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Gaji terhadap turnover intention karyawan di PT Tiga Purtra Abadi Perkasa Purbalingga.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap turnover intention karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Supervisor terhadap turnover intention karyawan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan literature pengaruh kepuasan gaji, persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Manfaat bagi perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji, persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki sistem agar efektif menurunkan turnover intention di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

- b. Manfaat bagi karyawan khususnya supervisor PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

menjadi acuan bagaimana untuk meningkatkan kualitas diri agar mengurangi turnover intention pada staf produksi.

- c. Manfaat bagi Peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan satu masalah yang dihadapi mengenai pengeruh kepuasan gaji, persepsi dukungan *supervisor* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

