

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang diperlukan sebagai penentu efektivitas dari sebuah organisasi. Maka dari itu sebuah organisasi harus melaksanakan investasi dengan menjalankan fungsi MSDM yakni merekrut, menyeleksi hingga mempertahankan SDM (Dewi & Sriathi, 2019). Sehingga diharapkan diperoleh SDM yang handal dan kompeten.

SDM yang handal dan kompeten tentu diperlukan kondisi fisik yang sehat salah satunya adalah dengan adanya air yang bersih. Manfaat air bersih bagi masyarakat adalah untuk hidrasi dan menjaga kesehatan tubuh, sebagai sanitasi dan higienitas tubuh, untuk ekosistem dan kebersihan lingkungan, untuk kebutuhan sehari-hari seperti memasak dan bermanfaat bagi irigasi pertanian (pdampintar.id, 2023).

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Satria Banyumas yang selanjutnya ditulis Perumdam Tirta Satria Banyumas adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sumber daya manusia yang wajar. Perusahaan yang terletak di Kabupaten Banyumas tersebut didirikan berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Banyumas Nomor 5 tahun 1974 tanggal 30 September 1974. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Kabupaten Banyumas adalah Perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa penyediaan air bersih yang berkedudukan di Jl. Prof. Dr. Suharso No.52, Mangunjaya, Purwokerto Timur, Kabupaten

Banyumas, Jawa Tengah. Tujuan didirikannya PERUMDAM Tirta Satria ini untuk terselenggaranya pemanfaatan umum berbentuk penyediaan air minum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dan memberi manfaat untuk perkembangan perekonomian daerah dan keberhasilan dalam mendapatkan laba. (Perumdram Tirta Satria, 2024)

Secara umum, perusahaan yang berkembang akan semakin rendah tingkat intensi keluar karyawan. *Turnover intention* termasuk permasalahan klasik yang biasanya ditemukan oleh beberapa pengusaha. Jika pergantian disebabkan adanya faktor umum, perusahaan bisa saja melakukan antisipasi melalui persiapan kader pengganti posisi karyawan tersebut. Namun apabila pergantian tersebut diakibatkan karena karyawan yang mengundurkan diri maka perusahaan akan lebih sulit melakukan tindakan dikarenakan berhubungan dengan penerapan program kerja yang sudah menjadi ketentuan perusahaan (Kolompoy et al., 2019).

Perusahaan harus menyadari bahwa memiliki tenaga kerja yang berkualitas merupakan kunci untuk menghadapi kemajuan dan persaingan bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian dan perawatan yang baik kepada karyawannya. Ini akan membantu menjaga karyawan berkualitas agar tidak merasa ingin meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan (Adinda & Wenny, 2023). *Turnover intention* ialah kondisi ketika pekerja mempunyai keinginan maupun kecenderungan yang dilaksanakan dengan sadar untuk mendapatkan pekerjaan lain sebagai cadangan di perusahaan berbeda (S. Sutrisno, 2020)

*Turnover intention* mengacu pada kesadaran atau pemikiran karyawan tentang meninggalkan pekerjaan dan bekerja di perusahaan lain (Marzuqi, 2021). *Turnover intention* menjadi sesuatu yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak negatif untuk perusahaan, misalnya menyebabkan ketidakstabilan serta kondisi tenaga kerja yang tidak pasti dan meningkatnya biaya SDM. *Turnover intention* yang tinggi memperlihatkan indikasi bahwasanya perusahaan tidak efektif dikarenakan adanya karyawan yang berpengalaman keluar dari perusahaan tersebut sehingga harus meluangkan waktu untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru (Saputra et al., 2020).

Berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara dengan ibu Hirdiasih Riswindati sebagai manager SDM Perusahaan dan data yang diberikan perusahaan memperlihatkan tingkat *turnover intention* karyawan pada tahun 2023 yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1: *Turnover intention* karyawan**

<b>Bulan, 2023</b>	<b>Jumlah karyawan keluar</b>	<b>Jumlah karyawan masuk</b>
Januari	-	-
Februari	-	-
Maret	1	-
April	3	2
Mei	1	-
Juni	-	-
Juli	-	-
Agustus	1	-
September	1	-
Oktober	2	-
November	1	-
Desember	2	-
<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>2</b>

Sumber: Data Jumlah *Turnover intention* Pegawai PERUMDAM Tirta Satria, 2023

Selaras dengan tabel 1, terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara jumlah karyawan keluar dengan jumlah karyawan masuk pada Perumdam Tirta Satria sepanjang periode 2023. Dimana jumlah karyawan yang keluar enam kali lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk, hal tersebut mengindikasikan adanya *turnover intention* yang tinggi di Perumdam Tirta Satria. *Turnover intention* merupakan sebuah niat seseorang untuk keluar dari perusahaan, yang didorong oleh berbagai keluhan dan alasan (Wijaya, 2020).

Merujuk pada Sedarmayanti dalam Sutikno (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Adapun kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan, dimana nilainya menjadi salah satu alasan utama karyawan bergabung dengan suatu perusahaan (Sutikno, 2020). Kemudian Millena & Mon (2022) menjelaskan bahwa kompensasi juga dianggap sebagai bentuk apresiasi atau imbal jasa dari perusahaan atas kontribusi dan pelayanan yang baik dari karyawan.

Dikutip dari Meiliawati et al. (2022), besaran kompensasi yang tidak sesuai akan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan penawaran pekerjaan lain, sehingga memicu *turnover intention*. Hal tersebut didukung oleh temuan Purwati et al. (2020b) yang menemukan bahwa semakin rendah kompensasi yang diterima maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diartikan bahwasanya rendahnya kompensasi yang dialami seseorang karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tersebut. Hasil penelitian (Angellika et al., 2022; Dhananjaya

& Dewi, 2018; Khotimah & Partina, 2021; Linda et al., 2022; Putri & Waskito, 2021; Tj, 2019) mengemukakan bahwasanya kompensasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Sedangkan perolehan penelitian lain dari (Amri et al., 2021; Bhrahmantio et al., 2022; Hartanti, 2019; N. Saputra & Mulia, 2020) memperlihatkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif pada *turnover intention*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yakni lingkungan kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi niat karyawan melakukan *Turnover intention*. Lingkungan kerja yang nyaman akan meminimalisir keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover intention*. Menurut Sutrisno (E. Sutrisno, 2015) dalam Marlina dan Lawita (Marlina & Lawita, 2022) Lingkungan kerja perusahaan merupakan hal yang membutuhkan perhatian dari manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan yang akan menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suasana tempat karyawan menjalankan aktivitas setiap hari. Menurut Kasmir (Kasmir, 2017) dalam Junaidi (Junaidi, 2021) lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar lokasi tempat bekerja yang meliputi ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik dapat memunculkan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, ketidak jelasan tanggung jawab pekerjaan, waktu yang terlalu singkat untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan dalam fasilitas untuk kenyamanan dan keamanan melaksanakan tugas, adanya konflik kerja antar karyawan, dan terbawanya masalah pribadi kedalam pekerjaan sehingga pekerja tidak fokus (S. A. Putri, 2021). Hasil penelitian dilaksanakan

(Kuncoro & Suprpto, 2022; Marzuqi, 2021; Purwati, 2021; Putri & Irfani, 2020) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian (Efitriana & Liana, 2022; Gani et al., 2022) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Demi meminimalisir terjadinya konflik pekerjaan keluarga terhadap pekerja didalam melakukan pekerjaannya maka diperlukan adanya komitmen organisasi yang kemudian diharapkan mampu mendorong performa kerja karyawan. Robbins (2019) mengartikan komitmen organisasi yang merupakan keadaan yang dimana seseorang karyawan memiliki pihak tertentu didalam organisasi yang memiliki tujuan dan keinginan yang mempertahankan anggota didalam organisasi. Menurut Asih (Asih, 2021) kompensasi termasuk fungsi utama pengelolaan SDM yang berhubungan dengan pemberian penghargaan kepada seseorang atas kinerjanya.

Putra & Surya (2019) menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* yakni komitmen organisasi, perusahaan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan mengalami gangguan ikatan atau hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Jaya & Widiastini (2021), Ningsih & Putra (2019), Susilo dan Satrya (2019), Amalia (2020), Parashakti dan Apriani (2020), Diputrra et al. (2021), serta Putra & Surya (2019) memperlihatkan hasil bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan. Pendapat yang berbeda ditemukan oleh Irawati (2021), Sangian dan Gulo (2022), Tampubolon

dan Sagala (2020), serta Uktutias et al. (2021) justru menjelaskan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Metariani dan Heryanda (2022) yang meneliti hasil pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Perolehan penelitian mengemukakan bahwasanya variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Penelitian ini menambahkan variabel komitmen organisasi dari Lubis dan Onsardi (2021) dengan perolehan penelitian komitmen organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Pada penelitian ini dilaksanakan analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PERUMDAM Tirta Satria. Hasil penelitian tersebut diharapkan menjadi acuan Perusahaan dalam pengambilan kebijakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang loyalitas dan berenergi. Variable pada penelitian ini yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Ketiga variable tersebut dapat membuat keputusan penelitian ini semakin kuat dan terkerucut sehingga berpotensi menemukan pengaruh terbaik bagi *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pada beberapa riset gap atau kesenjangan yang terjadi didalam uraian diatas tersebut , maka penulis memiliki ketertarikan melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan PERUMDAM Tirta Satria”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan permasalahan berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan PERUMDAM Tirta Satria?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan PERUMDAM Tirta Satria?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan PERUMDAM Tirta Satria?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini ditunjukan untuk membuat tugas akhir skripsi dan diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana.

- 1) Di dalam penelitian ini memiliki 3 variabel independen yakni kompensasi, Lingkungan kerja, dan komitmen, sedangkan variable dependen adalah *turnover* karyawan
- 2) Objek penelitian ini adalah PERUMDAM Tirta Satria
- 3) Penelitian ini membutuhkan waktu selama 2 bulan dimulai dari Januari hingga maret 2024

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin diraih yakni:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PERUMDAM Tirta Satria.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PERUMDAM Tirta Satria.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif komitmen organisasi sebagai penyebab *turnover intention* karyawan PERUMDAM Tirta Satria.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini:

1. Manfaat Praktis
  - a. Untuk Perusahaan

Diharapkan perolehan penelitian ini bermanfaat serta dan menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan keputusan terkait kepuasan kerja karena kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* sehingga diharapkan perusahaan mampu mencegah terjadinya *turnover intention* yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

- b. Untuk Akademis

Perolehan penelitian diharapkan dapat memberi informasi terkait pengaruh antara kepuasan kerja karena kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

c. Untuk Peneliti

Diharapkan perolehan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan pada ilmu MSDM khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja karena kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dijadikan sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia terutama dalam memperluas pemahaman tentang kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan mereka.