

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di Indonesia perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan.

Penerapan standardisasi distribusi dinilai penting untuk segera dilakukan di Indonesia karena akan menjadi jalan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi sistem distribusi. Senior Consultant Supply Chain Indonesia Zaroni mengatakan sistem distribusi berkontribusi penting dalam daya saing perusahaan dan negara. Menurutnya, distribusi menentukan ketersediaan dan kecepatan produk atau barang menjangkau ke pasar dan pelanggan. Distribusi yang efektif akan mampu mengatasi persoalan kelangkaan barang dan fluktuasi harga, yang berkontribusi terhadap inflasi.

CV. Satria Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan ringan di beberapa kota besar di Indonesia, kegiatan utama perusahaan ini adalah mendistribusikan makanan ringan berupa kripik dengan berbagai merek, seperti kripik maicih, cireng sikaya, kripik kusuka, dll. Keunggulan perusahaan ini adalah memberikan harga yang lebih murah dibandingkan dengan

perusahaan distributor lain, dan dapat mendistribusikan ke super market ternama seperti Carrefour dan ke tempat wisata ternama seperti floating market bandung.

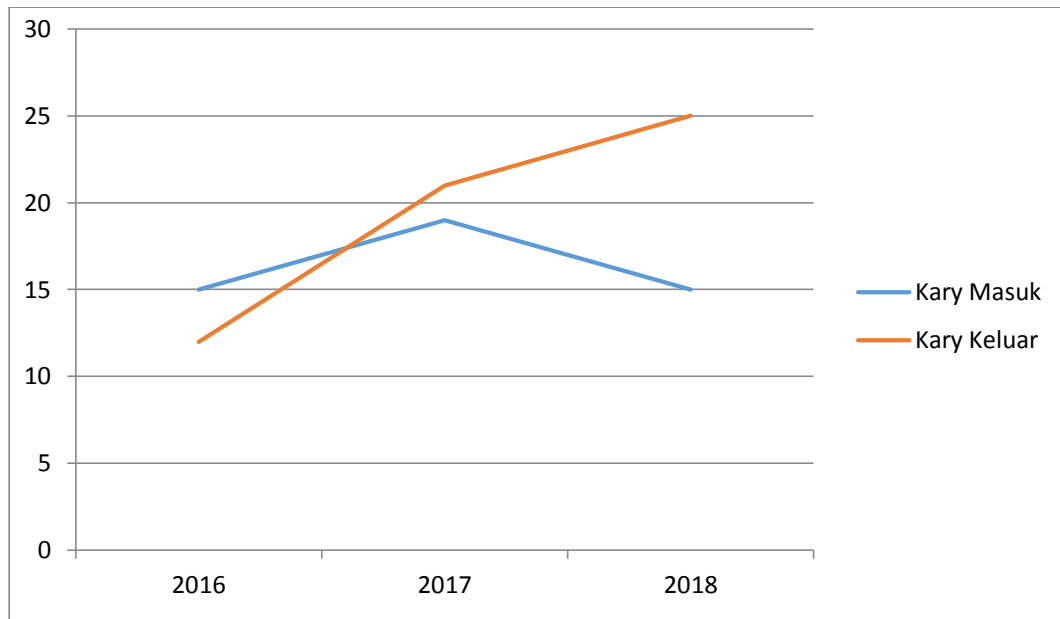
Keinginan berpindah karyawan di CV. Satria Jaya tampak pada gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan yaitu gaya kepemimpinan transaksional, sehingga sering terjadinya pergantian karyawan.

Selain melakukan wawancara kepada bagian pimpinan perusahaan, penulis juga meminta kesediaan perusahaan untuk melakukan beberapa survei yang penulis duga sebagai akar permasalahan keinginan berpindah karyawan atau *turnover intention* di perusahaan tempat penulis akan melakukan penelitian. Berikut adalah tabel data survei awal yang penulis peroleh dari 40 responden yang ada.

**Tabel 1.1**  
**Data Survei Awal Keluar Masuk Karyawan**  
**CV. Satria Jaya**  
**Tahun 2016 s/d 2018**

Tahun	Ket	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jml	Total
2016	Masuk	0	4	0	3	0	0	0	0	4	0	3	1	15	0.80%
	Keluar	2	0	0	2	1	0	0	1	1	0	2	3	12	
2017	Masuk	2	0	3	0	2	1	0	4	0	2	4	1	19	1.11%
	Keluar	0	2	0	2	4	0	3	1	1	5	3	0	21	
2018	Masuk	1	0	0	1	0	3	2	3	2	2	1	0	15	1.66%
	Keluar	0	1	5	0	2	3	6	0	2	1	1	4	25	

Sumber : CV. Satria Jaya



Sumber : CV. Satria Jaya

**Gambar 1.1**  
**Grafik Data Keluar Masuk Karyawan**  
**CV. Satria Jaya**  
**Tahun 2016 s/d 2018**

Dari data grafik diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk pada tahun 2016 sebanyak 48 karyawan lebih besar di banding dengan karyawan yang keluar sebanyak 25 karyawan. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit yaitu sebanyak 51 karyawan dibanding karyawan keluar sebanyak 59 karyawan, namun pada tahun 2018 jumlah karyawan yang yang masuk semakin sedikit yaitu sebanyak 41, sedangkan jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat sebanyak 65 karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun selalu jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk diindikasikan komitmen karyawan pada CV. Satria Jaya masih rendah.

Selain penulis melakukan wawancara dengan pimpinan diperusahaan penulis juga menyebar kuisisioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan keinginan berpindah atau *turnover intention* pada karyawan CV. Satria Jaya yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan tersebut. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai keinginan berpindah atau *turnover intention* dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Kuisisioner Survey Awal Dengan Variabel Keinginan Berpindah atau**  
***Turnover Intention***

Komponen Keinginan Berpindah	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini	35	5	87.5%	12.5%
Mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan ini	15	25	37.5%	62.5%
Apabila ada pekerjaan lain yang menawarkan gaji lebih besar, mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan ini	35	5	87.5%	12.5%

Sumber : CV. Satria Jaya

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 87.5% dari 40 responden mengatakan bahwa karyawan mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini sedangkan 12.5% mengatakan tidak mempunyai pikiran untuk berhenti di perusahaan ini. Selain itu 37.5% dari 40 responden mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan ini dan 62.5% tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan ini. Dan 87.5% dari 40 responden mengatakan bahwa mempunyai keinginan untuk keluar apabila ada perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih besar dari perusahaan ini sedangkan 12.5% mengatakan tidak

mempunyai keinginan untuk keluar apabila ada perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih besar dari perusahaan ini.

Seorang karyawan dapat mengalami kecenderungan untuk mengalami keinginan berpindah atau *turnover intention* apabila ia merasa gaji yang didapatkan tidak lagi memenuhi kebutuhan hidupnya yang dikarenakan situasi ekonomi saat ini yang semakin sulit. Menurut Mulyadi (2008:373), gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap perbulan.

**Tebel 1.3**  
**Data Survei Awal Gaji Karyawan**  
**CV. Satria Jaya**

Keterangan	Standar Gaji (Rp.)	Gaji Yang Diterima (Rp.)
Staff	3.100.000	2.500.000
Gudang	3.100.000	1.500.000
Sales	2.500.000	2.000.000
Supir	2.300.000	1.800.000
Kernet	2.000.000	1.200.000

Sumber : CV. Satria Jaya

Dari table 1.3 diatas dapat dilihat besaran gaji yang diterima oleh karyawan CV. Satria Jaya yaitu staff admin menerima gaji sebesar Rp.2.500.000; karyawan bagian gudang menerima gaji Rp. 1.500.000; karyawan bagian sales menerima gaji sebesar Rp. 2.000.000; supir menerima gaji sebesar Rp. 1.800.000; dan kenek menerima gaji sebesar Rp.1.200.000. dari hasil wawancara dengan karyawan di beberapa bagian, gaji yang diberikan oleh perusahaan masih kecil dan tidak adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Setiap tahunnya CV. Satria Jaya mengalami penurunan dan kenaikan jumlah karyawan dikarenakan adanya asumsi bahwa kepuasan gaji yang ada di perusahaan tersebut terlalu kecil dimana perusahaan ini dituntut untuk menghasilkan laba yang besar sehingga menimbulkan adanya meminimalisir pemberian gaji kepada karyawan di perusahaan ini.

Dengan dilakukannya survey awal yang berkaitan dengan kepuasan gaji bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di CV. Satria Jaya, dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kepuasan gaji dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Kuisisioner Survey Awal Dengan Variabel Kepuasan Gaji**

Komponen Kepuasan Gaji	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Selama bekerja di perusahaan mengalami kenaikan gaji	8	32	20%	80%
Saya sudah mendapatkan kompensasi dari perusahaan	12	28	30%	70%
Pemberian gaji sudah sesuai dengan tingkatannya	10	30	25%	75%

Sumber : CV. Satria Jaya

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa 20% dari 40 responden mengatakan bahwa selama bekerja karyawan mengalami kenaikan gaji sedangkan sebanyak 80% dari 40 responden mengatakan bahwa tidak mengalami kenaikan gaji. Selain itu dilihat bahwa 30% dari 40 responden karyawan mendapatkan kompensasi dari perusahaan sedangkan 70% dari 40 responden tidak mendapatkan kompensasi dari perusahaan ini. Dan 25% dari 40 responden mengatakan bahwa pemberian gaji oleh perusahaan sudah sesuai dengan tingkatannya sedangkan 75% dari 40

responden mengatakan bahwa pemberian gaji oleh perusahaan tidak sesuai dengan tingkatannya.

Selain adanya kepuasan gaji yang menjadi faktor lainnya adalah komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi keseluruhan proses sumber daya manusia karena setiap karyawan pada suatu perusahaan harus mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan ikut terlibat dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Bashaw & Grant (1994) dalam Utaminingsih (2014:144) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasional seorang karyawan juga merupakan hal penting yang perlu diukur oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hackett & Guinon dalam Utaminingsih (2014:170-171) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun.

Dengan dilakukannya survey awal yang berkaitan dengan komitmen karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di CV. Satria Jaya. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Kuisisioner Survey Awal Dengan Variabel Komitmen Organisasi**

Komponen Komitmen Organisasi	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya merasa bukan hal yang benar jika saya keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik.	11	29	27.5%	72.5%
Saya sudah merasa loyalitas atau setia terhadap organisasi.	25	15	62.5%	37.5%
Saya merasa masalah perusahaan adalah masalah saya juga	11	29	27.5%	72.5%

Sumber : CV. Satria Jaya

Dari tabel 1.5 dilihat bahwa 27.5% dari 40 responden mengatakan bahwa bukan hal yang benar jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik sedangkan 72.5% dari 40 responden mengatakan bahwa hal yang benar jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik. Selain itu dapat dilihat bahwa 62.5% dari 40 responden mengatakan sudah loyalitas atau setia terhadap perusahaan saat ini sedangkan 37.5% dari 40 responden mengatakan bahwa untuk saat ini tidak merasa loyalitas atau setia terhadap perusahaan. Dan 27.5% dari 40 responden mengatakan bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan, sedangkan 72.5% dari 40 responden mengatakan bahwa masalah perusahaan bukan masalah karyawan.

Dari survey awal diatas maka dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah atau *turnover intention* karyawan di CV. Satria Jaya disebabkan karena karyawan mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja dan akan berpindah apabila ada yang menawarkan pekerjaan yang lebih baik atau lebih besar gajinya. Selain itu selama bekerja di perusahaan gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan tingkatannya, karyawan juga tidak mengalami kenaikan gaji dan tidak mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Karyawan masih kurang loyalitasnya karena karyawan tidak merasa masalah yang ada di perusahaan adalah masalah karyawan, dan karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan ada tawaran yang lebih baik.



Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Satria Jaya dengan judul : “KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN DI CV. SATRIA JAYA BANDUNG”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, identifikasi masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya sebagai berikut :

1. Karyawan selalu keluar dengan alasan adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik.
2. Karyawan beranggapan bahwa masalah yang ada diperusahaan bukan masalah karyawan juga.
3. Tidak adanya kenaikan gaji dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
4. Pemeberian gaji tidak sesuai dengan tingkatannya.
5. Karyawan selalu berpikiran untuk berhenti dari perusahaan.
6. Selalu ingin keluar apabila ada tawaran gaji yang lebih besar dibandingkan di perusahaan ini.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah maka penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi pokok pembahasan masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi pada beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada CV. Satria Jaya Bandung
2. Bagaimana kepuasan gaji pada CV. Satria Jaya Bandung
3. Bagaimana keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
4. Bagaimana pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
5. Bagaimana pengaruh secara parsial kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
6. Bagaimana pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada CV. Satria Jaya Bandung
2. Untuk mengetahui kepuasan gaji pada CV. Satria Jaya Bandung
3. Untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan pada CV. Satria Jaya Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan mengenai hal dalam pengelolaan sumber daya manusia serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik lagi.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi mengenai komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah karyawan bagi akademis yang akan meneliti hal serupa.

## 1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Satria Jaya Bandung yang bertempat di Jl. Holis Regency Blok C No. 50, Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40222 Telp. (022) 2057-5838

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																									
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																								
2.	Melakukan Penelitian			■	■																						
3.	Mencari Data				■	■																					
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■																		
5.	Seminar									■	■																
6.	Revisi										■	■															
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■										
8.	Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
9.	Sidang																					■	■	■	■		