**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Strategi manajemen bagi suatu organisasi merupakan suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang ditetapkan secara efektif dan efisien sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi yang bersifat formal maupun nonformal, baik dalam organisasi yang menghasilkan *profit* maupun *nonprofit*, karena dengan adanya SDM sebagai fondasi semua organisasi dapat berjalan. Saat ini banyak perusahaaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2011:14). Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cukup dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia, membuat beberapa perusahaan tertentu merasa memiliki posisi tawar yang tinggi, perusahaan akan kurang menganggap penting arti komitmen, kepuasan kerja atau kualitas kerja, karena pasar tenaga kerja yang memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru.

Sebagai gambaran PT. Dapensi Trio Usaha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa outsourcing dan perusahaan ini terus mengembangkan layanannya pada jasa pengamanan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bisnis jasa outsourcing perusahaan harus mampu menjaga komitmen karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi mitra kerja dan pelanggan. Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Sejak tahun 2003 Indonesia telah memiliki peraturan hukum tentang outsourcing yang diatur dalam pasal 59 Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.100/MEN/VI/2004. Pasal 59 ayat (l) dan (2) menyebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap, bisa masuk dalam kategori pekerjaan musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, sehingga dapat menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. Akan tetapi fenomena yang terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah salah satunya perilaku keinginan berpindah atau *turnover* *intention*.

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai adanya masalah kepuasan kerja yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekruitmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga dapat mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Keinginan berpindah karyawan harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Wayan, dalam Sijabat 2011:95).

Berikut adalah tabel yang menyajikan data mengenai jumlah karyawan per tahun, jumlah karyawan yang keluar per tahun, dan persentase *turnover* pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung tahun 2013-2016.

**Tabel 1.1**

**Data Rata-rata *Turnover* PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung**

**Tahun 2013-2016**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Karyawan Keluar** | **Persentase Karyawan Keluar (%)** |
| 2013 | 90 | 10 | 11 |
| 2014 | 100 | 12 | 12 |
| 2015 | 103 | 8 | 8 |
| 2016 | 95 | 15 | 16 |

Sumber: PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut didapatkan data persentase *turnover* selama 4 tahun. Persentase *turnover* pada PT. Dapensi Trio Usaha tergolong tinggi. Persentase tertinggi selama 4 tahun terakhir adalah pada tahun 2016 yaitu sebesar 16%.

Faktor pendorong penyebab tingginya keinginan berpindah kerja karyawan adalah dari faktor usia. Sekitar 70 persen karyawan berusia 20-30 tahun mengundurkan diri dari perusahaan dan sisanya 30 persen yaitu karyawan berusia 31-40 tahun. Banyaknya pekerja usia muda dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini didasari masih besarnya keinginan karyawan berusia muda untuk mencoba-coba pekerjaan baru, disamping itu karyawan muda masih mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru.

Menurut Sumarto, perusahaan dengan banyak pekerja usia muda rentan terhadap permasalahan *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan para karyawan yang lebih tua.

**Tabel 1.2**

**Data Masa Kerja Karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| < 1 tahun | 18 | 39 |
| 1-2 tahun | 9 | 20,7 |
| 2-3 tahun | 7 | 16,7 |
| * 1. Tahun | 6 | 12,61 |
| >5 tahun | 5 | 10,99 |

Sumber: PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung 2017

Data penelitian lain menunjukkan bahwa karyawan usia muda dengan masa kerja kurang dari satu tahun mendominasi *turnover* sebanyak 39 persen. Fakta di lapangan, usia dan masa kerja bisa memengaruhi karyawan untuk lebih mudah mengambil keputusan pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Karyawan-karyawan usia muda terutama *fresh graduate* memiliki keberanian mendapatkan risiko meskipun perusahaan yang dipilih tidak sesuai dengan yang mereka harapkan karena mereka belum memiliki tanggung jawab yang besar, selalu bergairah dalam menghadapi tantangan, dan tidak memiliki beban ketika mengundurkan diri dalam kurun waktu kurang dari satu tahun.

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan dengan memberikan pernyataan sederhana namun mewakili dimensi dari masing-masing variabel yang diteliti.

Hasil pra survey terkait variabel keinginan berpindah dilakukan dengan memberikan 3 pernyataan yang menggambarkan pikiran untuk keluar, keinginan mencari alternatif pekerjaan lain ataupun keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan juga menyampaikan pikirannya untuk keluar dari perusahaan. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan.

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra survey mengenai variabel keinginan berpindah**

**PT. Dapensi Trio Usaha**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Berpikir untuk keluar | **-** | **-** | 7 | 14 | 5 | 15 | 15 | 60 | 3 | 15 | 104 | 150 | 69 |
| 2 | Mencari Alternatif pekerjaan | - | - | 3 | 6 | 12 | 36 | 8 | 32 | 7 | 35 | 109 | 150 | 73 |
| 3 | Niat untuk keluar | - | - | 5 | 10 | 10 | 30 | 15 | 60 | - | - | 100 | 150 | 67 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 313 | 450 | 70 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 30 0rang **Jumlah Pernyataan**: 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil olah data prasurvey (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner pendahuluan mengenai variabel keinginan berpindah*.* Sebanyak 69% karyawan menyatakan memiliki pikiran untuk keluar apabila terdapat tawaran pekerjaan lain. Sebanyak 73% juga memperkirakan akan mencari alternatif pekerjaan lain. Dan sebanyak 67% karyawan memiliki niat untuk keluar.

Dampak *turnover* yang paling besar bagi perusahaan adalah masalah biaya. Aamodt (2004) mengemukakan dampak yang lain dari *turnover* akan terbagi 2 yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* termasuk biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, dan biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, dan biaya pelatihan ketika karyawan pengganti telah diterima.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (*staff*) dalam suatu organisasi. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi.

Menurut Mobley dalam Rodly (2012) keinginan seseorang untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006). Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen karyawan, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain (DeMicco dan Reid, dalam Lia Witasari 2009).

**Tabel 1.4**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Dapensi Trio Usaha**

**Tahun 2013-2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Izin** | **Sakit** | **Alpha** | **Total** |
| 2013 | 22 | 13 | 14 | 49 |
| 2014 | 15 | 2 | 17 | 34 |
| 2015 | 32 | 9 | 29 | 70 |
| 2016 | 19 | 11 | 22 | 52 |

Sumber: PT. Dapensi Trio Usaha 2017

Berdasarkan tabel 1.4 di atas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung selama tahun 2013 sampai dengan 2016 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan-karyawan yang dengan sengaja mangkir dari tugasnya, hal ini akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja yang menurun. Berdasarkan pengamatan di lapangan masih terlihat adanya pegawai yang masuk terlambat, pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan, selain itu pegawai juga sering mengulur waktu istirahat. Menurut Wibowo (2007) antara kepuasan dan ketidakhadiran atau kemangkiran menunjukkan korelasi negatif, dengan kata lain apabila kepuasan meningkat maka ketidakhadiran akan menurun.

Hal tersebut di dukung dari hasil prasurvey yang dilakukan terhadap 30 responden di dapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Hasil Kuesioner pra survey mengenai variabel kepuasan kerja**

**PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | 1 | 1 | 6 | 12 | 11 | 33 | 9 | 36 | 3 | 15 | 97 | 150 | 65 |
| 2 | Gaji | - | - | 16 | 32 | 6 | 18 | 8 | 32 | - | - | 82 | 150 | 55 |
| 3 | Promosi | - | - | 2 | 4 | 18 | 54 | 10 | 40 | - | - | 98 | 150 | 65 |
| 4 | Atasan | - | - | 2 | 4 | 16 | 48 | 10 | 40 | 2 | 10 | 92 | 150 | 61 |
| 5 | Rekan kerja | - | - | 7 | 14 | 11 | 33 | 9 | 36 | 3 | 15 | 98 | 150 | 65 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 466 | 750 | 62 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 30 0rang **Jumlah Pernyataan**: 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari skor yang diperoleh hanya sebesar 466 dari skor ideal 750 atau sebesar 62%. Skor terendah diperoleh dari dimensi gaji dimana sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 55%. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Faktor intrinsik kepuasan kerja salah satunya adalah karakteristik individu. Selain faktor intrinsik, terdapat faktor ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor ekstrinsik tersebut adalah system penggajian atau pemberian kompensasi.

Gaji merupakan kebutuhan hidup paling mendasar bagi setiap karyawan, sehingga gaji yang sesuai mendorong motivasi kerja karyawan. Faktanya para karyawan ini mengharapkan gaji yang sesuai dengan kompetensi mereka. Karyawan yang paling banyak mengeluhkan tentang ketidakpuasan gaji, yaitu karyawan pemula, dimana masa kerja mereka kurang dari 2 tahun. Gaji menjadi alasan mendasar mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Mereka berpersepsi gaji mereka masih kurang, terutama karyawan *fresh graduate*. Mereka menganggap perusahaan menggunakan gaji di bawah standar. Berbeda dengan karyawan dengan masa kerja diatas lima tahun, keingingan berpindah kerja masih menjadi pertimbangan. Mereka mengakui bahwa bonus dan insentif yang diterima adalah kompensasi yang perlu diperhitungkan selain faktor gaji.

Mondy (2008:128) menjelaskan bahwa keadilan kompensasi merupakan persepsi karyawan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Bentuk-bentuk keadilan kompensasi meliputi keadilan eksternal (membandingkan kompensasi yang diterima dengan perusahaan lain dalam posisi jabatan kerja yang sama), keadilan internal (keadilan yang terwujud dari faktor khusus pada karyawan seperti senioritas ataupun tingkat kerja), dan keadilan tim (keadilan kompensasi berdasarkan produktifitas kelompoknya).

Peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi kompensasi karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi. Berikut adalah hasil prasurvey yang dilakukan:

**Tabel 1.6**

**Hasil Kuesioner Pra survey mengenai Kompensasi**

**PT. Dapensi Trio Usaha**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Gaji | - | - | 13 | 26 | 8 | 24 | 6 | 24 | 3 | 15 | 89 | 150 | 59 |
| 2 | Bonus | - | - | 17 | 34 | 6 | 18 | 4 | 16 | 3 | 15 | 83 | 150 | 55 |
| 3 | Insentif | - | - | 5 | 10 | 16 | 48 | 6 | 24 | 3 | 15 | 97 | 150 | 65 |
| 4 | Asuransi | - | - | 6 | 12 | 13 | 39 | 3 | 12 | 8 | 40 | 103 | 150 | 69 |
| 5 | THR | - | - | 6 | 12 | 9 | 27 | 11 | 44 | 4 | 20 | 103 | 150 | 69 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 487 | 750 | 63 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 30 0rang **Jumlah Pernyataan**: 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui kepuasan karyawan terhadap kompensasi masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 487 dari skor ideal 750 atau dengan persentase 63%.

Salah satu indikator penentu kepuasan kerja lain yang tidak dapat di abaikan adalah komitmen. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan, keinginan, dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja kan lebih tinggi (Dian Indri Purmanasari, 2008:25).

Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Sehingga dengan tingkat komitmen yang tinggi karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat keinginan berpindah yang rendah, dan tingkat absensi yang rendah (DeMicco dan Reid, dalam Witasari 2009).

Dilakukan pra survey kepada 30 responden dengan memberikan pernyataan yang mewakili 3 dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan.

**Tabel 1.7**

**Hasil Kuesioner Pra survey mengenai variabel komitmen organisasi**

**PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Afektif | **-** | **-** | 10 | 20 | 2 | 6 | 18 | 72 | - | - | 98 | 150 | 65 |
| 2 | Berkelanjutan | - | - | 14 | 28 | 12 | 36 | 4 | 16 | - | - | 80 | 150 | 53 |
| 3 | Normatif | - | - | 12 | 24 | 8 | 24 | 10 | 40 | - | - | 88 | 150 | 59 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 266 | 450 | 60 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 30 0rang **Jumlah Pernyataan**: 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan tabel 1.7 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi efektif menunjukkan sikap pegawai yang merasa bahwa masalah organisasi adalah masalahnya juga sebesar 65% dari skor ideal. Komitmen berkelanjutan yang menunjukkan tingkat keinginan bertahan dalam organisasi melalui pertimbangan manfaat baik secara rasional, psikologis, dan ekonomi adalah sebesar 53% dari skor ideal. Dan komitmen normatif yang menunjukkan perasaan memiliki organisasi secara emosional adalah sebesar 59%. Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 266 atau 60% dari skor ideal 450. Data tersebut menunjukkan masih rendahnya kedekatan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen ini dapat meningkat apabila terdapat kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka timbul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI PADA KEINGINAN BERPINDAH KERJA PADA PT. DAPENSI TRIO USAHA KOTA BANDUNG**”.

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang dimana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu.

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasikan dan merumuskan masalah sebagai berikut:

**1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan diantaranya;

1. Adanya *turnover* setiap tahun
2. Karyawan memikirkan untuk keluar dari organisasi
3. Adanya alternatif pekerjaan lain
4. Karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan
5. Besarnya kompensasi yang diberikan dirasa kurang memenuhi kebutuhan hidup
6. Pegawai kurang menerima penghargaan dari atasan atas prestasi yang telah dicapai
7. Adanya ketidakpuasan karyawan akan bonus
8. Ketidakjelasan variasi pemberian tunjangan kerja
9. Kurangnya komitmen karyawan untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh
10. Keinginan pegawai dalam keterlibatan suatu pekerjaan tidak datang dari diri sendiri melainkan karena ada keterikatan dengan perusahaan
11. Proses promosi karyawan yang dinilai masih kurang transparan
12. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen kepada karyawan
13. Hubungan kerja antar karyawan yang dinilai belum harmonis
14. Pemimpin kurang memberikan prioritas terhadap kepuasan kerja karyawan.

**1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi dan komitmen organisasi pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
3. Bagaimana keinginan berpindah karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan permasalahan, yang kemudian digunakan sebagai bahan pembahasan dalam memecahkan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kompensasi dan komitmen organisasi pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
2. Kepuasan kerja pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
3. Keinginan berpindah karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.
5. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. Dapensi Trio Usaha Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian yang diharapkan baik secara teoritis, akademis, maupun praktis, sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktik.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kontribusi praktis yang diberikan dari penyelenggaraan penelitian diantaranya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi pada keinginan berpindah.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik atau kenyataan yang ada selama penelitian.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.