

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era revolusi industri 4.0 merupakan hal yang mutlak dan tidak bisa dihindari. Gencarnya perubahan-perubahan yang terjadi, berdampak pada persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan juga dituntut untuk dapat beradaptasi dalam menghadapinya. Bukan hanya hal itu, perusahaan harus sigap menyusun strategi yang tepat sasaran. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia memegang peran terpenting untuk menghadapi era revolusi industri 4.0.

Banyak perkembangan teknologi yang sudah semakin pesat pada era ini, namun hal ini masih belum bisa menggantikan peran Sumber Daya Manusia dalam kehidupan organisasi. Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar aset utama dalam suatu perusahaan tetapi sebagai modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran yang sangat menentukan bagi kemajuan sebuah perusahaan, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Diharapkan kehadiran Sumber Daya Manusia yang baik, dapat membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Dilihat begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan, sudah seharusnya ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Salah satu cara yang tepat yaitu pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hal ini memang sangat krusial, tapi dengan cara ini setidaknya perusahaan dapat mengelola SDM dengan-

baik agar perusahaan tidak kehilangan dan dapat mempertahankan SDM yang berprestasi juga bisa dipercaya untuk membuat kemajuan bagi perusahaan.

Segala upaya untuk mempertahankan SDM di antaranya dengan cara, melalui kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan. Apabila upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk. Kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah/ keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Menurut penelitian yang dilakukan Sanja Mitrovska, et. all (2016) menyimpulkan bahwa Turnover Intention merupakan parameter penting yang menunjukkan kesehatan keseluruhan suatu perusahaan. Turnover intention ini harus menjadi tolak ukur perusahaan untuk selanjutnya dapat dievaluasi dan ditindak lanjuti secara serius dalam penanganannya jika memang persentasenya tidak sesuai dengan standar. Dampak yang ditimbulkan dapat merugikan perusahaan diantaranya perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten yang dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, dapat mengganggu aktifitas juga produktifitas perusahaan, juga menghabiskan biaya-biaya yang tidak sedikit untuk rekrutmen, dan juga untuk pelatihan.

Era revolusi industri 4.0 menuntut kesiapan SDM dalam penguasaan teknologi baru. Dengan itu berbagai pihak sepakat bahwa dengan penguasaan teknologi baru memberikan banyak keuntungan-keuntungan terlebih dari itu dengan teknologi

juga tidak dipungkiri perusahaan mendapatkan informasi-informasi yang sangat penting dan bermanfaat untuk menciptakan peluang-peluang bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, teknologi informasi pada era revolusi 4.0 ini menjadikan perusahaan IT sangat penting keberadaannya dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan persaingan yang cukup ketat diantara perusahaan IT yang ada.

Berkembangnya teknologi juga yang menjadikan perusahaan IT marak berdiri di Indonesia di antaranya hadir PT eBdesk Teknologi. PT eBdesk Teknologi merupakan perusahaan jasa di bidang IT yang bergerak di bidang riset media yang mengumpulkan informasi dengan memonitor pemberitaan dari media cetak atau Online di tingkat lokal dan nasional. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1998 silam, yang berpusat di Jakarta dan memiliki beberapa cabang di Indonesia maupun di luar Indonesia.

Tabel 1. 1 Daftar kantor cabang PT eBdesk Teknologi Bandung

No	Kantor Cabang	Alamat
1	PT eBdesk Teknologi Jakarta	Sudirman Tower 19 th Floor Jalan Jendral Sudirman Kav 60 Jakarta Indonesia
2	PT eBdesk Teknologi Bandung	Jalan Hegarmanah no. 41, Hegarmanah, Kecamatan Cidadap, Kota Bandung, Jawa Barat
3	PT eBdesk Teknologi Jogjakarta	Jalan Sukaharjo no. 136, Condongcatur, Depok, Sleman, Jogjakarta
4	PT eBdesk Teknologi Malaysia	3A-2 TH Uptwon 3 Jl SS21/39 Damansara Utama 47400 Pelating Jaya Selangor, Malaysia

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT eBdesk Teknologi memiliki beberapa kantor cabang. Bukan hanya di Indonesia tetapi PT eBdesk Teknologi sudah menembus pasar yang lebih besar yaitu Pasar di Malaysia. Tentu ini bukan pencapaian mudah bagi suatu perusahaan dapat melakukan ekspansi ke pasar yang lebih luas yaitu pasar Internasional. Dilihat dari keberhasilan PT eBdesk Teknologi, ini membuktikan jika Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Begitu pentingnya peran Sumber Daya Manusia, tentunya perusahaan harus sigap dan tanggap dalam memecah permasalahan yang terjadi.

Beberapa kantor cabang yang telah didirikan oleh PT eBdesk Teknologi, penulis memilih PT eBdesk Teknologi cabang Bandung sebagai objek penelitian karena menurut data yang di dapat dari Human Resources Officier PT eBdesk Teknologi Bandung menyatakan bahwa PT eBdesk Teknologi Bandung memiliki *Turnover Intention* yang lebih tinggi dibandingkan dengan PT eBdesk Teknologi cabang lain. Dibawah ini merupakan data *Turnover Intention* di seluruh Kantor Cabang PT eBdesk Teknologi.

Tabel 1.2 Data *Turnover Intention* PT eBdesk Teknologi pada Periode 2016 -2020

Tahun	PT eBdesk Teknologi Jakarta	PT eBdesk Teknologi Bandung	PT eBdesk Teknologi Jogjakarta	PT eBdesk Teknologi Malaysia
2016	15	20	2	10
2017	13	19	7	12
2018	11	51	6	11

2019	21	34	15	14
2020	23	15	5	13
Total	83	139	35	60

Sumber: Human Resources Officier PT eBdesk Teknologi Bandung, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan data *Turnover Intention* di PT eBdesk Teknologi pada Periode 2016-2020. Diantara semua kantor cabang PT eBdesk Teknologi yang memiliki jumlah *turnover intention*/ jumlah karyawan keluar tertinggi di periode 5 tahun terakhir yaitu PT eBdesk Teknologi Bandung sebanyak 139 Orang. Data ini juga membuktikan jika PT eBdesk Teknologi Bandung memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, dan mengindikasikan bahwa minat karyawan untuk keluar dari perusahaan juga tinggi.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) merupakan hal yang wajar ditemui di setiap perusahaan. Namun hal ini tidak dibenarkan jika presentase setiap tahunnya terlalu tinggi. Ini juga terjadi pada PT eBdesk Teknologi Bandung, bagian Human Resources Officier PT eBdesk Teknologi Bandung yang berhasil diwawancara oleh penulis membenarkan jika karyawan PT eBdesk Teknologi Bandung mengalami tingkat presentase *turnover* karyawan yang tinggi. Untuk memperkuat pernyataan diatas, penulis menyajikan data presentase *turnover* karyawan PT eBdesk Teknologi Bandung dibawah ini:

Tabel 1. 3 Presentase *Turnover* Karyawan di PT eBdesk Teknologi Bandung

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Presentase Turnover Karyawan
2016	34	20	123	137	11%
2017	36	19	137	154	12 %
2018	14	51	154	117	27 %
2019	1	34	117	84	33 %
2020	2	15	84	69	17 %

Sumber: Human Resources Officer PT eBdesk Teknologi Bandung, 2021

Keterangan :

Persentase *Turnover Intention* =

$$\frac{\text{Karyawan masuk} - \text{Karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah Karyawan awal} + \text{Jumlah Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Dessler, (2005)

$$\text{Persentase } turnover \text{ intention } 2016 = \frac{34-20}{\frac{1}{2}(123+137)} \times 100\% = 11\%$$

$$\text{Persentase } turnover \text{ intention } 2017 = \frac{36-19}{\frac{1}{2}(137+154)} \times 100\% = 12\%$$

$$\text{Persentase } turnover \text{ intention } 2018 = \frac{14-51}{\frac{1}{2}(154+117)} \times 100\% = 27\%$$

$$\text{Persentase } turnover \text{ intention } 2019 = \frac{1-34}{\frac{1}{2}(117+84)} \times 100\% = 33\%$$

$$\text{Persentase } turnover \text{ intention } 2020 = \frac{2-15}{\frac{1}{2}(84+69)} \times 100\% = 17\%$$

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa persentase Turnover Intention di PT eBdesk Teknologi Bandung memiliki persentase tiap tahunnya $\geq 10\%$. Sedangkan menurut Dessler (2005) pada umumnya dalam satu tahun *Turnover Intention* tidak boleh lebih dari 10% pertahunnya, karena jika persentase *Turnover Intention* melebihi 10%, berarti perusahaan dikatakan mengalami tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. Hal inilah yang menjadi fenomena permasalahan yang terjadi di PT eBdesk Teknologi Bandung.

Penulis merasa data sekunder yang diberikan perusahaan masih kurang untuk itu penulis melakukan pra-survei dengan membagikan kepada 30 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel di PT eBdesk Teknologi Bandung . Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat tabel 1.4

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Prasurvei Variabel *Turnover Intention* pada PT eBdesk Teknologi Bandung

No	Indikator	Skala					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Keinginan untuk berhenti	11	16	2	1	0	127	4,23
2	Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan	3	12	9	3	3	99	3,3
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	5	6	10	5	4	93	3,1
Total Rata –Rata								3,53

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner Prasurvey (2021)

Pada tabel 1.4 menunjukkan hasil Kuesioner pra-survey variabel *Turnover Intention* pada PT eBdesk teknologi Bandung yaitu total rata-rata yang diperoleh sebesar 3,53. Terlihat pada indikator nomor 2 dan nomor 3 menunjukkan nilai rata-rata terkecil dibanding dengan indikator lain. Hal ini menunjukkan adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan juga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dirasakan oleh karyawan PT eBdesk Teknologi Bandung.

Kedua indikator tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang menurun. Karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain ini akan melakukan hal-hal yang menyimpang yang akan mengganggu produktivitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Karyawan akan mulai mencari-cari pekerjaan di perusahaan lain, terbengkalai pekerjaan akibat terlalu fokus mencari pekerjaan lain, menyalahgunakan cuti sakit untuk keperluan yang berhubungan dengan pekerjaan lain misalnya melakukan *interview* di perusahaan lain.

Dampak lain dari tingginya *turnover intention* yaitu Kinerja karyawan terhadap perusahaan pun tidak produktifitas dan kurang efisien karena perusahaan dengan terpaksa harus membebankan pekerjaan kepada karyawan lain yang sepenuhnya belum dapat mengambil alih pekerjaan sebaik karyawan yang melakukan *turnover intention* dan hal ini juga dapat menimbulkan masalah baru karena memberikan tambahan beban kerja yang terlalu banyak sehingga akan terganggunya *deadline* kerja yang telah ditentukan juga berakibat fatal karena akan mengecewakan *client* yang sudah menggunakan jasa suatu perusahaan.

Menurut Sanja Mitrovska, et. all (2016) juga menyebutkan *turnover intention* harus menjadi daftar prioritas direktur eksekutif karena *turnover intention* secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Dampak negatif lain yang akan terjadi akibat tingginya tingkat *turnover* karyawan juga dapat menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur dan pengawasan.

Tentunya sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* namun perlu digaris bawahi jika pengaruh yang kuat terjadinya pada ketidakpuasan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga komitmen karyawan terhadap perusahaan yang rendah ini sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Cory Chrisnatalia (2015) yang menyimpulkan jika kompensasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi minat/ keinginan karyawan untuk berpindah/ keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Untuk membuktikan lebih lanjut mengenai pernyataan di atas, penulis melakukan pra-survey di PT eBdesk Teknologi Bandung kepada 30 orang karyawan secara acak. Menurut William H. Mobley (2011:156) yang menyebutkan jika faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu Komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan konflik kerja.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Prasurvey berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention karyawan pada PT eBdesk Teknologi Bandung

No	Variabel	Skala					Total	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan	1	1	18	71	29	485	4,05
2	Konflik Kerja	-	-	10	71	39	509	4,25
3	Stress Kerja	-	-	16	93	41	625	4,2
4	Kompensasi	18	26	50	40	16	460	3,06
5	Kepuasan Kerja	7	7	37	91	38	685	3,8
6	Komitmen Organisasi	7	7	34	31	11	302	3,35
7	Lingkungan Karyawan	2	-	12	108	28	610	4

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner Prasurvey (2021)

Hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata terendah diantara 7 variabel ada 2 variabel yaitu variabel Kompensasi dengan rata-rata 3,06 dan variabel Komitmen Organisasi dengan rata-rata 3,35. Dimana kedua variabel tersebut dianggap penting bagi suatu perusahaan dan ini juga membuktikan jika *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi.

Indonesia dan negara-negara berkembang lainnya kejadian perpindahan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya juga sangat sering terjadi, terutama alasannya berkaitan dengan kepuasan karyawan akan kompensasi yang diterima Viethzal *et. al.* (2014). Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya. Maka dari itu tugas perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi seorang karyawan yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (*direct financial compensation*) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) berupa tunjangan, dan kompensasi *non financial* dalam bentuk insentif dan fasilitas Andico dkk. (2013).

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018 : 97-98) tujuan utama pemberian kompensasi yaitu untuk merekrut karyawan yang kompeten, meningkatkan produktivitas kerja, membangun komitmen dan mempertahankan loyalitas pegawai agar meminimalisir tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Lalu menurut Kasmir (2017:255) menyatakan bahwa jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Untuk memperkuat penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT eBdesk Teknologi Bandung sebanyak 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner Pra-survey mengenai kompensasi karyawan di PT eBdesk Teknologi Bandung.

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Prasurvei Variabel Kompensasi pada PT eBdesk Teknologi Bandung

No	Indikator	Skala					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Gaji	1	5	12	9	3	82	2.73
2	Bonus	1	10	12	4	3	92	3.06
3	Asuransi	5	6	10	5	4	93	3.1
4	Tunjangan Hari Raya (THR)	6	9	7	3	5	98	3.27
5	Fasilitas	3	10	9	5	3	95	3.16
Total Rata –Rata								3.06

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner Prasurvey 2021

Tabel 1.6 menunjukkan hasil Kuesioner pra-survey variabel Kompensasi pada PT eBdesk teknologi Bandung yaitu total rata-rata yang diperoleh sebesar 3,06. Terlihat pada indikator nomor 1 menunjukkan nilai rata-rata terkecil dibanding dengan indikator lain, gaji yang diberikan perusahaan belum merepresentasikan kepuasan bagi karyawan terhadap kompensasi.

Menurut hasil wawancara penulis kepada Human Resources Officier PT eBdesk Teknologi Bandung yang berhasil diwawancarai. PT eBdesk Tekonologi Bandung merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang IT dengan pesaing yang cukup banyak termasuk juga perusahaan-perusahaan BUMN dibidang IT yang mampu memberikan kompensasi yang lebih besar, misalnya PT Telekomunikasi

Indonesia. Dibawah ini penulis menyajikan data estimasi gaji yang diberikan perusahaan untuk dijadikan sebagai perbandingan.

Tabel 1.7 Perbandingan Estimasi Gaji PT eBdesk Teknologi, PT Telekomunikasi Indonesia.

Jabatan	Estimasi Gaji Perbulan	
	PT eBdesk Teknologi	PT Telekomunikasi Indonesia
Technical Support	3 juta-5 juta	11 juta -13 juta
Software Quality Assurance	3,3 juta - 9 juta	8 juta -12 juta
Data Analyst	3 juta -5 juta	7 juta - 10 juta
Programmer and Front End	4,8 juta – 7 juta	7 juta -9 juta
Marketing and Sales	3 juta -6 juta	5 juta- 9 juta
Finance & Accounting	4 juta – 7 juta	7 juta -9 juta
Human Resources	3 juta- 6 juta	6 juta -8 juta

Sumber: Human Resources Officer PT eBdesk Teknologi Bandung, dan id.jobplanet.com , 2021

Tabel 1.7 menunjukkan perbandingan estimasi gaji PT eBdesk Tekonologi Bandung, dan PT Telekomunikasi Indonesia. Setelah melihat perbandingannya, maka dapat disimpulkan jika memang benar bahwa perusahaan-perusahaan BUMN yang menjadi perusahaan pesaing memberikan gaji yang lebih besar dibandingkan gaji yang diberikan PT eBdesk Teknologi Bandung. Hal ini yang kemudian menjadi permasalahan di PT eBdesk Teknologi Bandung juga mempengaruhi minat karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Penyebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasional karyawan Kumar *et.al.* (2012). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan.

Menurut Robbins & Judge yang dikutip oleh Ria Mardiana Yusuf dkk. (2018: 30) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam penelitiannya menemukan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin rendah *turnover intention*.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT eBdesk Teknologi Bandung sebanyak 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner Pra-survey mengenai komitmen organisasi karyawan di PT eBdesk Teknologi Bandung.

Tabel 1. 8 Hasil Kuesioner Prasurvei variabel Komitmen Organisasi pada PTeBdesk Teknologi Bandung

No	Indikator	Skala					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komitmen Afektif	3	13	13	1	-	108	3,6

2	Komitmen Berkelanjutan	6	9	7	3	5	98	3,26
3	Komitmen Normatif	2	9	14	3	2	96	3,2
Total Rata –Rata								3,35

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner Prasurvey 2021

Tabel 1.8 menunjukkan hasil Kuesioner pra-survey variabel Komitmen Organisasi pada PT eBdesk teknologi Bandung yaitu total rata-rata yang diperoleh sebesar 3.35. Terlihat pada indikator nomor 2 dan nomor 3 menunjukkan nilai rata-rata terkecil dibanding dengan indikator lain. Menurut Jason A Colquitt (2014: 65) Komitmen Berkelanjutan adalah individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan karena menganggapnya sebagai pemenuhan kebutuhan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Amirul Akbar dll (2017) Indikator ini adalah Komitmen Normatif, yang menjadi penanda komitmen organisasional bahwa pada tahap ini adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Terlihat bahwa indikator 2 menunjukkan tidak adanya hasrat untuk tetap bertahan dalam perusahaan sebagai pemenuhan kebutuhan dan terlihat pada indikator nomor 3 memiliki nilai rata-rata terendah ini menyimpulkan bahwa kurang ada hasrat dari individu karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika tidak ditindak lanjutin secara serius maka ini akan menyebabkan tingginya minat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa tingginya *Turnover Intention* disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan dan penurunan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. eDesk Teknologi Cabang Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. eDesk Teknologi Cabang Bandung yaitu Kompensasi, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Turnover Intention

- a. Diantara 4 kantor cabang yang ada, PT eDesk Teknologi Cabang Bandung yang memiliki *turnover* tertinggi.
- b. Tingginya tingkat *turnover* PT eDesk Teknologi Cabang Bandung karyawan yang melebihi standar.

- c. Adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
 - d. Adanya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.
2. Kompensasi
- a. Gaji yang diberikan perusahaan belum merepresentasikan kepuasan bagi karyawan terhadap kompensasi.
 - b. Gaji yang diberikan perusahaan pesaing lebih besar dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh PT eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
3. Komitmen Organisasi
- a. Tidak adanya hasrat untuk tetap bertahan dalam perusahaan sebagai pemenuhan kebutuhan.
 - b. Tidak adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi pokok pembahasan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang ada di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi yang ada di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
3. Bagaimana *Turnover Intention* yang ada di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada PT eBdesk Teknologi Cabang Bandung adalah

1. Untuk mengetahui Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi yang terjadi di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui *Turnover Intention* yang terjadi di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui Besarnya pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan *turnover intention* di PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan sebagai tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, komitmen organisasi dan *turnover* karyawan atas teori – teori nyata

dalam pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian – penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

a. Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar penulis mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

b. Dapat memahami bahwa kompensasi dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi presentase *turnover intention*.

2. Bagi pihak PT. eBdesk Teknologi Cabang Bandung

Peneliti ini menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menghadapi permasalahan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.