

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intentions* yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.

Fenomena yang mengindikasikan *turnover* terjadi pada PT Cemara Citra Indogarmindo dimana ratusan karyawan berunjuk rasa karena sejak agustus 2008-Mei 2009 upah karyawan sebesar Rp.900.000,00 pembayarannya dicicil dua sampai empat kali pembayaran, serta upah pokok dan upah lembur yang sering terlambat atau menunggak. Hal ini membuat karyawan berani untuk protes. Termasuk pada YLBHI dimana terlihat secara nyata perilaku keluarnya sebelas karyawan dengan alasan para karyawan sering dituntut untuk mencari dana tambahan dan keluarnya karyawan dari YLBHI merupakan akibat dari PHK terselubung yang dilakukan Badan Pengurus YLBHI yang diketuai Patra M. Zen. PHK terselubung itu dibuktikan dengan adanya SK Badan Pengurus No. 022/SKEP/YLBHI/X/2007 (Arman, 2009).

Fenomena *Turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan di kawasan Klaten yang bergerak dibidang industri kecil. Perusahaan tersebut adalah CV. Liberty Glove. Data absensi kerja selama 6 bulan terakhir tahun 2010 / 2011 menunjukkan bahwa ada 57 karyawan yang keluar dari perusahaan. Setiap bulannya ada 5 - 10 karyawan yang keluar dari perusahaan, dan ada 1 – 5 karyawan saat *training* pun juga mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan. Kenyataannya pada perusahaan tersebut dalam proses *rekrutment*, pelamar yang diterima oleh perusahaan tidak mampu menutupi atau mengganti karyawan yang keluar. Keadaan ini mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian pada biaya bahkan berdampak juga pada penurunan hasil produksi sehingga perusahaan menemui masalah *turnover* yang cukup tinggi sehingga berdampak pada hasil produksi perusahaan (Tio, 2011).

Turnover juga terjadi pada salah satu perusahaan di daerah Yogyakarta yaitu CV. Lintas Kreasi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *desain interior*. Berdasarkan data sekunder dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut di tahun 2011 dari bulan Januari sampai dengan Agustus menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan. Data absensi kerja selama 8 bulan terakhir tahun 2011 menunjukkan bahwa ada 42 karyawan yang keluar dari perusahaan. Setiap bulannya ada 5 - 8 karyawan yang keluar dari perusahaan, dan ada 1 – 5 karyawan saat *training* pun juga mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan sehingga perusahaan menemui masalah *turnover intentions*.

Tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan. Peristiwa pindah kerja atau *turnover* yang terjadi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia, motivasi kerja dan

ketidakstabilan kondisi kerja. Perusahaan akan kehilangan karyawan sehingga harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan kondisi kerja tersebut. Kekosongan yang terjadi membuat perusahaan mengalami kerugian pada biaya dan hasil produksinya berkurang selama masa seleksi dan rekrutmen karyawan baru. Staw (dalam Anggaryono, 2008) mengemukakan bahwa *turnover* dianggap sebagai masalah karena beberapa akibat yang ditimbulkannya. Personal biaya adalah akibat yang sering dibicarakan. Keadaan ini mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian pada biaya bahkan berdampak juga pada penurunan hasil produksi.

Intensi *turnover* yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jewell dan Siegall (1998) yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, yaitu faktor pribadi, organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Faktor organisasi yang telah banyak diteliti oleh banyak ahli riset, misalnya gaji yang diberikan oleh perusahaan, kesempatan promosi dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan adalah rutin. Khususnya tentang gaji yang diberikan perusahaan dapat memuaskan karyawan cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang mempersepsikan gaji secara negatif membuat karyawan merasa kurang terpuaskan akan memilih untuk keluar dan organisasi. 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.

Berdasarkan uraian dan peristiwa di atas dapat diketahui bahwa masalah intensi *turnover* sering dialami oleh perusahaan merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan karena mengganggu proses produksi dan kelanjutan perkembangan perusahaan. Di sisi lain, banyak perusahaan belum memperhatikan

gaji kerja karyawan. Gaji kurang sesuai dengan harapan karyawan dapat menimbulkan persepsi negatif tentang gaji dan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungannya antara persepsi terhadap gaji dengan intensi *turnover*?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian: “Hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan intensi *turnover*.
2. Sejauh mana peran persepsi terhadap gaji dengan intensi *turnover*.
3. Keadaan persepsi terhadap gaji.
4. Keadaan intensi *turnover*.

C. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan perusahaan sebagai bahan masukan dalam usaha pengembangan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan karyawannya sehingga terwujud lingkungan kerja dan gaji yang kondusif untuk mengurangi intensi *turnover* karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan intensi *turnover* pada karyawan sehingga karyawan dapat memahami pentingnya gaji sebagai sarana untuk mengurangi kemungkinan terjadinya intensi *turnover* yang dapat merugikan bagi perusahaan maupun karyawan itu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan sumber bahan dalam penambahan materi penelitian selanjutnya. Khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri sehingga dapat dipakai sebagai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.