

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha setiap organisasi maupun perusahaan selalu berkaitan dengan perkembangan sumber daya yang dimilikinya terutama adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mengelola sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap sumber daya manusia yang ada mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan yang terlibat didalamnya agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda untuk mengelola karyawan yang potensial agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dan dapat berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan dimana dia bekerja. Dalam hal ini penulis ingin lebih menekankan pada terhadap cara mengelola karyawan agar tingkat *turnover* di perusahaannya rendah khususnya di industri IT.

Kebutuhan akan tenaga kerja yang berbasis teknologi informasi masih terus meningkat, hal ini bisa terlihat dengan banyaknya jenis pekerjaan yang memerlukan kemampuan dibidang teknologi informasi di berbagai bidang, akan tetapi jumlah SDM berkemampuan di bidang teknologi informasi masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Economics Intelligent Unit (EIU) yang disponsori BSA,

mengenai perkembangan IT di Indonesia, Indonesia menempati posisi 59 di dunia, turun satu peringkat dari hasil studi sebelumnya di tahun 2008 tentang penggunaan IT dalam kehidupan sehari-hari. Hasil penelitian ini dilakukan dengan membandingkan perkembangan TI di 66 negara. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana indeks daya saing TI di negara-negara tersebut (Melshandi Heni, 2012).

Teknologi Informasi (TI) atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Information technology (IT)* adalah bidang pengelolaan teknologi dan mencakup pada berbagai bidang yang termasuk di dalamnya seperti proses, perangkat lunak komputer, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa program, dan data konstruksi. Secara singkatnya yang membuat data, informasi atau pengetahuan yang dirasakan dalam format visual apapun melalui setiap mekanisme distribusi multimedia, dianggap bagian dari IT.

Turnover sendiri dapat diartikan sebagai perpindahan karyawan dari satu organisasi/perusahaan ke organisasi/perusahaan yang lainnya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Rita Andini, 2006: p.2). Selain itu, peningkatan *turnover* pada suatu organisasi/perusahaan, itu juga akan berdampak negatif untuk citra perusahaan itu sendiri, karena dianggap organisasi/perusahaan kurang mampu memperhatikan kebutuhan para karyawan khususnya jika karyawan yang keluar itu adalah karyawan yang potensial.

Turnover menjadi salah satu masalah yang ingin dihindari oleh setiap perusahaan karena menimbulkan biaya bagi perusahaan. Menurut penelitian terbaru di Towers Watson, didapatkan bahwa tiga dari lima pekerja di Asia Pasifik cenderung meninggalkan pekerjaan mereka (Sijabat, J. 2011). *Turnover Intention* disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun external. Menurut Robbins (2012) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*, yakni *economic factor*, lama bekerja, keterikatan dengan perusahaan, *reward system*, pasar tenaga kerja, dan *personal factor*.

Fenomena *turnover* ini pun dialami oleh PT. Jasamedika Saranatama sendiri yang merupakan salah satu perusahaan IT dengan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Perusahaan ini adalah perusahaan yang menyediakan jasa di bidang IT yang produk layanannya biasa digunakan dibidang kesehatan (rumah sakit). Terdapat beberapa produk layanan jasa yang diberikan PT. Jasamedika Saranatama kepada kliennya dibidang rumah sakit antara lain :

- ✓ *Hospital Management Information System (Hospital-MIS)/SIMRS*
- ✓ *Health Management Information System (Health-MIS)/SIMKES*
- ✓ *Primary Health Care Management Information System (PHC-MIS)/SIMPUS*
- ✓ *Sistem Integrasi (Bridging System)*
- ✓ *Sistem Informasi Eksekutif (Executive System)*

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan tingkat turnover karyawan PT. Jasamedika Saranatama :

Tabel 1.1
Tingkat Turnover Karyawan PT. Jasamedika
Saranatama Tahun 2011

No	Departemen	Tahun 2011			
		Awal	Masuk	Akhir	Jumlah Karyawan Keluar
1	Project	23	44	65	2
2	Marketing	1	-	1	-
3	QA	1	3	4	-
4	R&D	9	8	13	4
5	Adm	1	5	6	-
6	Finance	-	2	2	-
Jumlah Karyawan		35	62	91	6
Rata-rata Jumlah Karyawan		63			
% Turnover		9,52%			

Tabel 1.2
Tingkat Turnover Karyawan PT. Jasamedika
Saranatama Tahun 2012

No	Departemen	Tahun 2012			
		Awal	Masuk	Akhir	Jumlah Karyawan Keluar
1	Project	65	8	55	18
2	Marketing	1	3	2	2
3	QA	4	6	8	2
4	R&D	13	7	9	11

5	Adm	6	1	6	1
6	Finance	2	2	3	1
Jumlah Karyawan		91	27	83	35
Rata-rata Jumlah Karyawan		87			
% Turnover		40,23%			

Tabel 1.3
Tingkat Turnover Karyawan PT. Jasamedika
Saranatama Tahun 2013

No	Departemen	Tahun 2013			
		Awal	Masuk	Akhir	Jumlah Karyawan Keluar
1	Project	55	10	54	11
2	Marketing	2	3	3	2
3	QA	8	4	8	4
4	R&D	9	9	6	12
5	Adm	6	2	6	2
6	Finance	3	2	3	2
Jumlah Karyawan		83	30	80	33
Rata-rata Jumlah Karyawan		64			
% Turnover		51,56%			

Tabel 1.4
Tingkat Turnover Karyawan PT. Jasamedika
Saranatama Tahun 2014

No	Departemen	Tahun 2014			
		Awal	Masuk	Akhir	Jumlah Karyawan Keluar
1	Project	54	18	48	24
2	Marketing	3	4	4	3
3	QA	8	8	4	12
4	R&D	9	10	4	15
5	Adm	6	2	5	3
6	Finance	3	3	2	4
Jumlah Karyawan		83	45	67	61
Rata-rata Jumlah Karyawan		64			
% Turnover		95,31%			

Sumber : HRD PT. Jasamedika Saranatama

Berdasarkan wawancara dengan pihak Direktur PT. Jasamedika Saranatama, ada beberapa hal yang dikaitkan sebagai penyebab *turnover* di perusahaan tersebut, salah satunya adalah kompensasi yang diterima saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Terlebih lagi dengan *demand* terhadap pekerja di bidang IT cukup tinggi, rentan sekali bagi karyawan untuk membandingkan pendapatan yang diterimanya dengan pendapatan yang bisa diterimanya di tempat lain.

Selain kompensasi, faktor lain yang menimbulkan *turnover* adalah mengenai komitmen organisasional yang rendah. Komitmen organisasional merupakan salah satu titik perhatian yang penting yang didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterkaitan dengan organisasi.

Melihat kondisi diatas dengan tingkat *turnover* yang semakin lama semakin meningkat membuat masalah *turnover* ini menjadi *issue* utama di PT. Jasamedika Saranatama. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Jasamedika Saranatama di Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Turnover intention merupakan masalah penting yang memberikan berbagai dampak terhadap perusahaan. Dampak-dampak tersebut dapat berupa biaya yang dikeluarkan untuk penerimaan karyawan baru, seleksi, serta pelatihan dan juga kekosongan posisi karyawan yang dapat menyebabkan terganggunya proses operasi perusahaan dan juga terhambatnya pencapaian target kinerja perusahaan seperti yang dialami PT. Jasamedika Saranatama. Dengan adanya *turnover*, perusahaan akan kehilangan pekerjanya, dimana pekerja merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari dengan menganalisis berbagai kemungkinan yang menjadi penyebabnya dan mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung ?
2. Bagaimana komitmen organisasional pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung ?
3. Bagaimana *turnover intention* pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disajikan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasional pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial pada PT Jasamedika Saranatama di Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1) Bagi Penulis

- a) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata dua (S2) di Program Magister Manajemen Universitas Kristen Maranatha.
- b) Sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan aplikasi dari ilmu yang diperoleh penulis, selain itu juga untuk dapat mengetahui, mempelajari dan mengadakan perbandingan antara teori dan aplikasinya.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan masukan yang dapat membantu pihak manajemen untuk mengurangi tingkat employee turnover serta sebagai acuan pengambilan keputusan dan pengaturan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti Lain

Sebagai sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan topik manajemen sumber daya manusia.

1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasamedika Saranatama Bandung Jl Cikutra Baru Raya No.28 Bandung, sedangkan waktu penelitian terhitung sejak bulan Januari 2015 hingga April 2015.