

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada awal tahun 2020 Indonesia dan bahkan sebagian besar negara di dunia menerapkan pembatasan sosial berskala besar karena adanya Covid-19. Menurut surat terbuka dari Presiden dan CEO World Travel and Tourism Council, sebanyak 50 juta pekerjaan secara global berisiko terdampak pandemi Covid-19 (Jiang & Wen, 2020). Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) pada Mei 2020 melaporkan bahwa dampak pandemi Covid-19 terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia dirakan dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri. Dari sisi pekerja, adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor. Sebanyak 15,6 persen pekerja di Indonesia mengalami PHK dan 40 persen pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7 persen mengalami penurunan pendapatan hingga 50 persen. Kondisi ini berpengaruh pada keberlangsungan hidup pekerja serta keluarganya (LIPI, 2020).

Pada sisi pengusaha, dampak Covid-19 menyebabkan terhentinya kegiatan usaha dan rendahnya kemampuan bertahan pengusaha. Hasil survei LIPI pada Mei 2020 melaporkan bahwa sedikitnya 39,4 persen usaha di Indonesia terhenti, dan 57,1 persen usaha mengalami penurunan produksi

(LIPI, 2020). Situasi ini membuat pengusaha membuat kebijakan terkait dengan efisiensi di perusahaannya agar mampu bertahan pada situasi Covid-19. Pada sektor usaha mandiri, usaha menjadi terhenti dan sebagian mengalami penurunan produksi. Laporan LIPI menjelaskan bahwa 40 persen usaha mandiri terhenti kegiatannya, dan 35 persen usaha mandiri tidak memiliki pendapatan sama sekali, sedangkan 28 persen mengalami penurunan pendapatan lebih dari 50 persen.

Adanya pembatasan sosial berskala besar membuat beberapa sektor seperti pariwisata, hotel, pusat perbelanjaan dan restoran mengalami dampak penurunan yang besar. Hal ini terjadi karena masyarakat tidak dapat keluar dan berkunjung sebagaimana mestinya. Adanya situasi tersebut sangat berdampak pada perusahaan. Salah satu yang ikut terkena dampak adalah PT Bale Ayu Indonesia atau disebut dengan Bale Ayu Group, sebuah perusahaan jaringan kuliner yang berpusat di Yogyakarta. Beberapa restoran di bawah naungan Bale Ayu Group adalah Bale Ayu Resto, Bale Bebakaran, RM Padang Giwangan, Bale Bebek, dan Cikis Cake and Bakery. Jaringan restoran Bale Ayu Group saat ini berada di Yogyakarta, Kutoarjo, dan Tangerang. Total saat ini jaringan bisnis dari Bale Ayu Group mencapai 15 unit bisnis.

Adanya Covid-19 membuat pendapatan masing-masing unit bisnisnya berkurang. Hal tersebut tentu membuat manajemen Bale Ayu Group menerapkan kebijakan efisiensi agar perusahaan dapat bertahan pada Covid-19. Kebijakan yang diambil antara lain memberhentikan karyawan yang berstatus *training*, mengurangi *shift* kerja dan menurunkan gaji karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawainya, menjelaskan bahwa hingga Agustus 2020, kondisi restoran belum kembali menghasilkan laba seperti saat sebelum terjadi Covid-19. Hal ini tentu berdampak pada gaji karyawan yang juga belum bisa pulih seperti sebelumnya. Hasil wawancara juga menjelaskan ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri, karena menganggap gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga mencoba untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang memberikan penghasilan lebih besar atau mencoba membuka usaha.

Kondisi karyawan yang mengundurkan diri ini menjadikan tingkat *turnover* di Bale Ayu Group meningkat. Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa karyawan yang mengundurkan diri terdiri dari berbagai level, yaitu pelayan, juru masak, dan manajemen baik di tingkat unit bisnis atau di tingkat perusahaan. Kondisi ini tentu menjadi hambatan bagi Bale Ayu Group karena menyebabkan beberapa posisi kosong dan tidak bisa menjalankan operasional secara maksimal.

Turnover merupakan berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya (Gracia, 2017). Karyawan yang keluar dari perusahaan dapat dilakukan secara sukarela atau terpaksa. Keluar masuknya pekerja dari suatu organisasi menunjukkan ketidakstabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, maka akan semakin sering terjadi pergantian karyawan dalam suatu organisasi (Gracia, 2017). Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan mengakibatkan berbagai potensi biaya, baik itu untuk pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja

yang mesti dikorbankan, dan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru.

Fenomena yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah terkait *turnover*. Dalam hal ini, untuk mencegah tingkat *turnover* yang tinggi, perusahaan perlu mengetahui apakah ada keinginan untuk keluar atau *turnover intention* diantara karyawannya. *Turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh tenaga kerja baik secara sukarela atau tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2017). Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Gracia, 2017). Kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Dalam konteks PT Bale Ayu Indonesia, faktor ini perlu dianalisis lebih lanjut karena seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa telah terjadi pengurangan gaji pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia karena tuntutan efisiensi pada keuangan perusahaan akibat pandemi. Faktor kedua yang disebutkan oleh Gracia (2017) yaitu kepuasan kerja juga relevan dengan fenomena di PT Bale Ayu Indonesia. Kepuasan kerja, menurut Judge dan Robbins (2017) adalah sikap positif (senang, nyaman) individu pada pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa selama masa Covid-19, PT Bale Ayu Indonesia melakukan pengurangan gaji karyawan, tetapi beban kerja karyawan masih sama, dan bahkan untuk beberapa posisi beban kerjanya meningkat. Sebagai contoh, untuk juru masak dan pelayan yang biasanya per *shift* bekerja hanya 8 jam, karena adanya pengurangan *shift* yang tadinya per hari ada dua *shift*, menjadi satu *shift*, karyawan harus bekerja dalam satu hari selama 10 jam. Tetapi tidak ada gaji tambahan dari adanya peningkatan jam kerja. Dengan demikian, perlu dikaji lebih lanjut apakah tingkat kepuasan kerja mereka dan apakah hal ini memunculkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Faktor ketiga seperti yang disebutkan Gracia (2017) yaitu komitmen organisasional juga menarik diteliti. Judge dan Robbins (2017) menjelaskan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Gracia (2017) komitmen organisasional adalah faktor perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dalam situasi sedemikian rupa di PT Bale Ayu Indonesia, peneliti tertarik untuk mengetahui komitmen organisasi karyawannya dan apakah sikap tersebut berdampak pada keinginan untuk keluar atau tidak.

Literatur melaporkan bahwa ketiga faktor yang peneliti sebutkan di atas terbukti berpengaruh pada keinginan keluar/*turnover intention* seorang karyawan (Widayati dan Yunia, 2016; Zaki dan Marzonila, 2016; Gracia,

2017; Lauren, 2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka *turnover intention* semakin rendah. Untuk itu, peneliti tertarik menguji ketiga faktor tersebut apakah memiliki pengaruh yang sama pada *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai referensi atau rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada pimpinan organisasi yang berkepentingan khususnya manajemen di PT Bale Ayu Indonesia terkait dengan *turnover intention*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.