

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan usahanya, suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan. atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung. finansial maupun non- finansial. Kompensasi adalah total dari seluruh pendapatan dalam nilai tunai, yang diterima seorang karyawan sebagai kompensasi atas hal-hal yang berjasa yang sudah diberikan, Hasibuan (2014).

"Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya". Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan (Handoko,2017). Segala sesuatu perasaan yang berhubungan dengan kepuasan ataupun tidak kepuasan selalu mencerminkan penilaian dari tenaga ker yang berkenaan dengan pengalam kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau dari pada harapan untuk masa depan. Sehingga bisa di simpulkan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat dua unsur penting yaitu

nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan. (Robins and jugde, 2015:46).

Robbins dan Judge, (2008) memberikan definisi bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terwujudnya situasi yang kondusif manakala karyawan dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang karyawan memihak pada organisasi. Komitmen organisasi amat dibutuhkan dalam hal ini.

Menurut Robins dan Coulter (2010) komitmen organisasi adalah “derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”.

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau labour turnover adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.(Simamora, 2004 : 152).

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya.(Hasibuan 2007 : 211).

Penelitian ini dilaksanakan di PERUMDA (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Kupang yang berlokasi di Jalan Anggrek No 14 Oepura-Kupang. PERUMDA Kabupaten Kupang yang merupakan salah satu perusahaan daerah yang mengelola pendistribusian air bersih ke masyarakat di sekitar Kabupaten Kupang. PERUMDA merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dimana mempunyai tugas menyediakan air secara cukup dan memadai bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Air merupakan sumber alam yang sangat penting dan besar pengaruhnya kepada kehidupan kita umat manusia. PERUMDA bertugas untuk memenuhi hal tersebut sehingga kinerja pelayanan PERUMDA harus baik agar air yang akan disajikan sudah cukup memenuhi kebutuhan masyarakat, menjalankan aktivitasnya melayani konsumen sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan maka diperlukan adanya perencanaan, sehingga dampak pengaruh kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai dapat dirasakan. Dimana dalam hal ini diperlukan suatu analisis pengaruh yang fungsinya untuk melihat sejauh mana keeratan antara kebijaksanaan kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1.1

Data Keluar dan Masuk Pegawai Perumda Air Minum

Bulan	Total Pegawai Masuk	Masuk	Keluar	Total Pegawai Akhir
Januari	213	2	1	214
Februari	214	0	2	212
Maret	212	3	2	213
April	213	0	4	209
Mei	209	3	0	212
Juni	212	0	1	211
Juli	211	0	2	209
Agustus	209	3	1	211
September	211	1	0	212
Oktober	212	2	3	211
November	211	3	1	213
Desember	213	0	0	213

Sumber: Kantor Perumda Air Minum Kab. Kupang, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dalam jangka waktu satu tahun yaitu dari bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023 tingkat turnover pada pegawai kantor perumda air minum kabupaten kupang cukup sedang, hal tersebut dapat dilihat dari adanya pegawai yang keluar, turnover sedang terjadi pada bulan april 2023 dimana 4 orang keluar dari perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi, Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahacipta. Bunga Astra Gracia (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 3) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, 4) kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif secara simultan terhadap turnover intention.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Kariawan Pt.Bpr Kerinci. Dona Elvia Desi, Nika Dosari (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. 2) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pada *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Perputaran Tenaga Kerja (*Turnover Labour*) Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Perputaran Tenaga Kerja Pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?
- c. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

- c. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perputaran Tenaga Kerja pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

1.4.2 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi lembaga Universitas Kristen Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang berkait daya Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Perputaran Tenaga Kerja.