



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

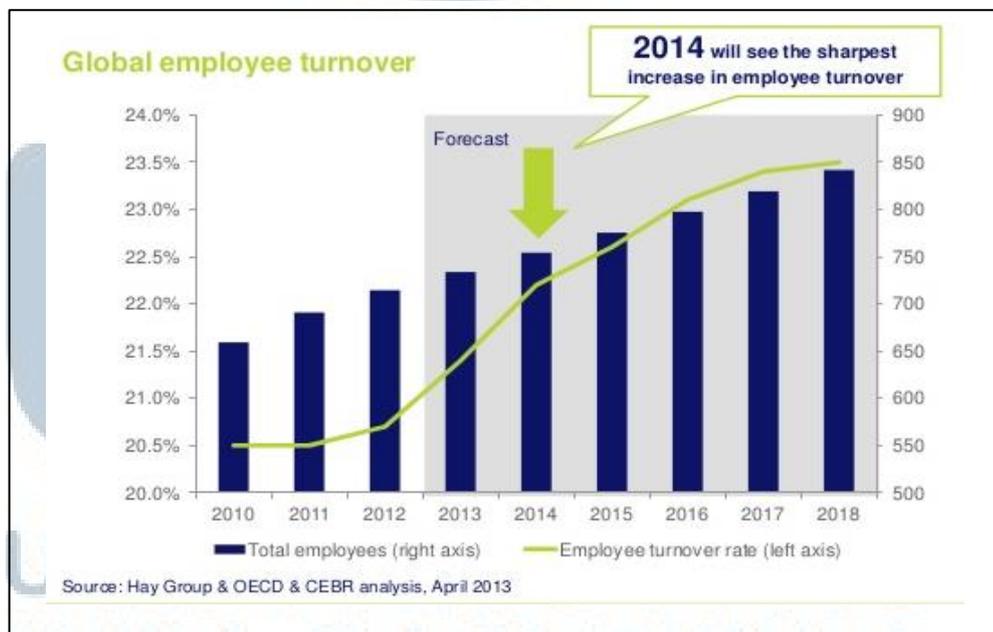
Pada perkembangan zaman ini, perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan (Hendra, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana SDM perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya di perusahaan. Oleh karena itu, sikap, kondisi, perasaan, dan juga dukungan dari *supervisor* terhadap pekerjaan karyawan harus tetap terjaga agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan. Setiap karyawan akan merasa nyaman terhadap perusahaannya apabila memperoleh hak yang sesuai dengan apa yang diinginkan serta mendapatkan dukungan dari *supervisor* (Mujabah, 2015).

Pengelolaan SDM perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sebaliknya, jika pengelolaan SDM perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM yang dimilikinya adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*employee' turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Alexander, 2016).

Employees' turnover intention adalah kecenderungan atau intensitas individu atau karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan

diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwadi & Meliana, 2014). Jika angka *employees' turnover intention* perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang masih berada di dalam perusahaan akan meningkat, dan dapat mengurangi level produktifitas yang berakibat terhadap semangat kerja karyawan yang rendah dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Sehingga, untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi penting bagi perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi karyawan (Tnay, Othman, Siong, & Lim, 2013).

Di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *employees' turnover rate* mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil survei HayGroup (2013) mengenai tingkat *employees' turnover rate* secara global berikut ini :



Sumber : Laporan Hasil Survey Hay Group, 2013

Gambar 1. 1 Turnover Trend Dunia 2010-2018

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *employees' turnover rate* di dunia mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Karyawan diseluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *employees' turnover rate* akan meningkat setiap tahunnya, dengan puncak peningkatan terjadi pada tahun 2014 yang meningkat 12.9 % dibandingkan dengan tahun 2012. Selain itu, rata-rata rasio *turnover rate* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23.4 % dan *turnover rate* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju. Tentunya hal ini akan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan, khususnya karyawan yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan (HayGroup, 2013).

Employees' turnover rate di seluruh sektor masih menjadi permasalahan bagi setiap perusahaan. Hal ini didukung dari data yang dipublikasikan oleh Booz, 2018, sebagai berikut :

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Sectors with the Highest Turnover Rates		
1.		Technology (Software) 13.2%
2.		Retail & Consumer Products 13.0%
3.		Media & Entertainment 11.4%
4.		Professional Services 11.4%
5.		Government/Edu/Non-Profit 11.2%
6.		Financial Services & Insurance 10.8%
7.		Telecommunications 10.8%
8.		Oil & Energy 9.7%
9.		Aero/Auto/Transport 9.6%
10.		Healthcare & Pharmaceutical 9.4%

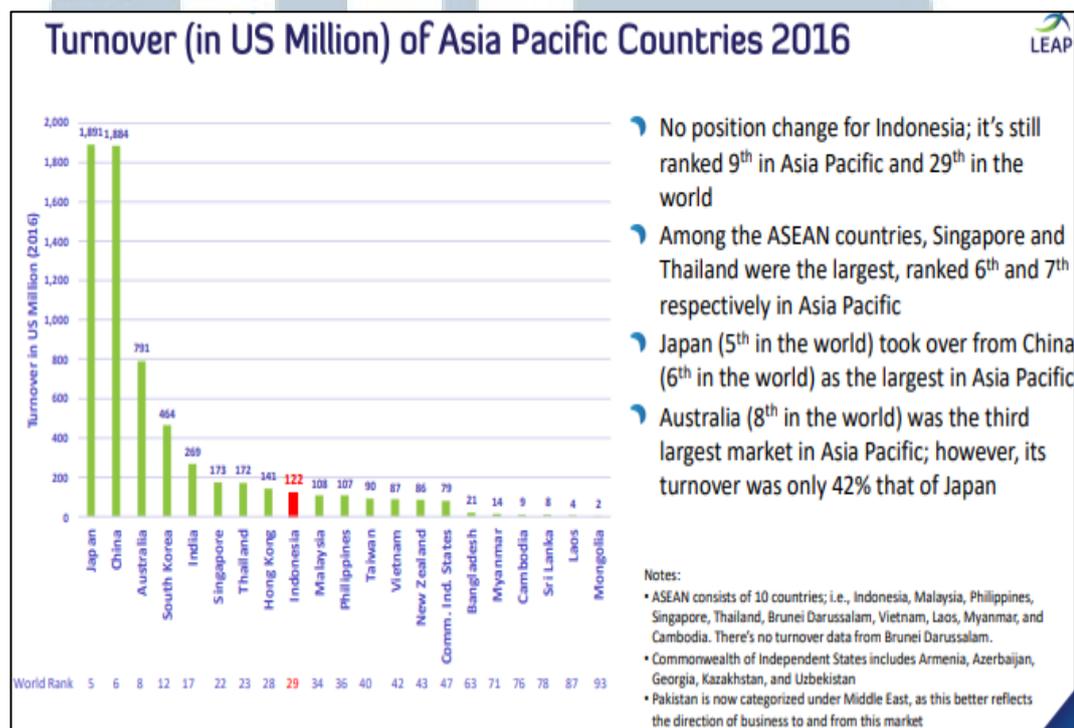
Sumber : Booz, 2018

Gambar 1. 2 Turnover Rates Sektor 2017

Dari Gambar 1.2, dapat diketahui bahwa *turnover rates* sektor teknologi (*software*) memiliki tingkat *turnover* paling tinggi di tahun 2017 sebesar 13.2%, sektor retail mempunyai tingkat *turnover* sebesar 13%, sektor media atau hiburan sebesar 11.4%, sektor *professional service* sebesar 11.4%, sektor pemerintahan / pendidikan / *nonprofit* sebesar 11.2%, sektor *financial service & insurance* sebesar 10.8%, sektor telekomunikasi sebesar 10.8%, sektor *oil & energy* sebesar 9.7%,

sektor *aero / auto / transport* sebesar 9.6%, dan sektor *healthcare & pharmaceutical* sebesar 9.4% (Booz, 2018).

Menurut Lim (2018) dari hasil *global market research* yang dilakukan oleh *Esomar Industry Report* (2017), menunjukkan data *turnover* di Asia Pasifik tahun 2016 sebagai berikut :



Sumber : Lim, 2018

Gambar 1.3 Turnover Asia Pacific Countries

Pada Gambar 1.3, dapat diketahui bahwa posisi Indonesia berada di peringkat nomor 9 di Asia Pasifik dan berada di peringkat 29 di dunia. Hal ini membuktikan bahwa permasalahan *turnover* Indonesia masih menjadi permasalahan yang serius. Untuk mengatasi permasalahan *turnover* yang semakin tinggi ini, perusahaan harus mencari strategi yang tepat agar tingkat *turnover* di Indonesia tidak terus meningkat setiap tahunnya (Lim, 2018).

Menurut Sari (2018) dari hasil *Global Leadership Study* (2016) yang digagas oleh survei dari Dale Carnegie yang melibatkan 14 negara dengan responden sebanyak 3.300 pekerja termasuk Indonesia yang 205 pekerja, memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Hal tersebut berdasarkan akumulasi dari angka 20% karyawan yang berencana pindah tempat kerja tahun depan. Bahkan, 13% karyawan mengaku saat ini sedang dalam pencarian pekerjaan baru. Sementara, hanya 28% karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya (Sari, 2018).

Berdasarkan hasil survei gaji 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, perusahaan konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat *turnover* SDM dari seluruh industri masih tinggi yakni 8.4%. *Country business leader mercer* Indonesia, Satya Radjasa mengatakan tingkat *turnover* tinggi seiring makin langkanya SDM dari level *staff* hingga *supervisor* di Indonesia akibat pertumbuhan bisnis yang cepat. Berdasarkan survei yang dilakukan Mercer, Indonesia diperkirakan mengalami defisit SDM pada tahun 2020 mendatang (Prahadi, 2015).

Tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya dalam satu tahun). Persentase *turnover* karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut (Hasibuan, 2016) :

$$TO = \frac{\text{jumlah karyawan diterima} - \text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

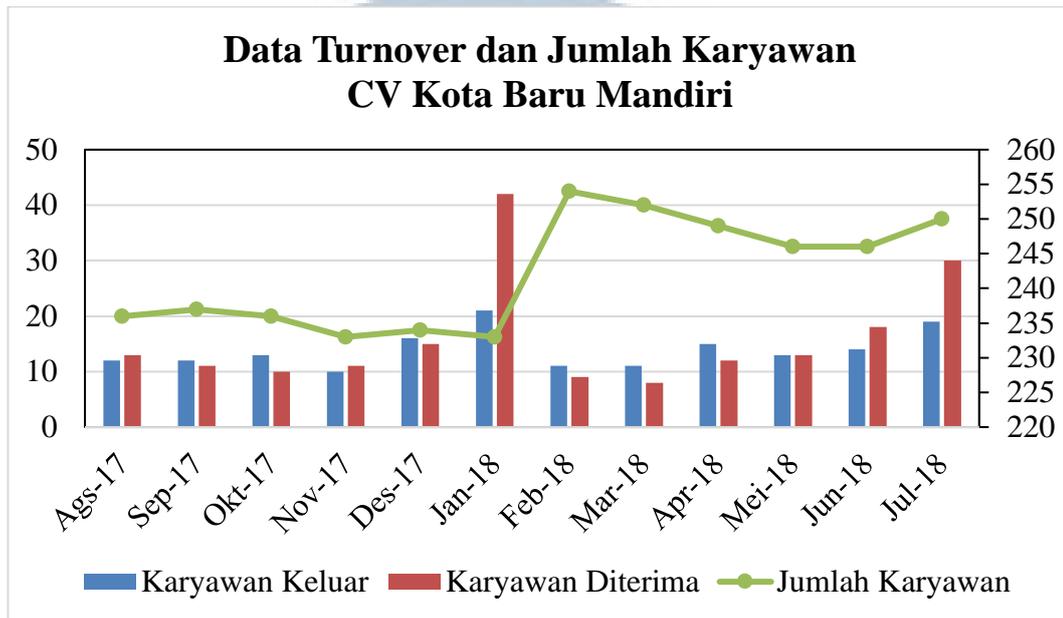
Sumber : Hasibuan, 2016

Gambar 1.4 Rumus Turnover

Berdiri pada tahun 1986, CV Kota Baru Mandiri yang bergerak dalam industri *general supplier, computer, CCTV, office furniture, stationery, copy center & rental, percetakan, advertising, digital printing, id card, cutting sticker, stempel, bahan bangunan, machinery, technical, electrical & safety equipment*. Sampai saat ini, CV Kota Baru Mandiri mempunyai 8 (delapan) toko yang berada di daerah Cilegon dengan berbagai macam industri. Bergerak dalam berbagai macam industri, CV Kota Baru Mandiri harus mengupayakan berbagai cara untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guna menghasilkan kualitas yang lebih baik dari kompetitornya. Dalam hal ini SDM merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya.

CV Kota Baru Mandiri juga mengalami permasalahan *turnover* yang tinggi pada kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir. Berikut data *turnover* yang tercatat pada bulan Agustus 2017 sampai dengan Juli 2018 :

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Sumber : Data Perusahaan, 2018

Gambar 1.5 Data *Turnover* dan Jumlah Karyawan Agustus 2017 s/d Juli 2018

Berdasarkan Gambar 1.5, dapat diketahui jumlah karyawan yang diterima, jumlah karyawan yang keluar dan jumlah keseluruhan karyawan dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Juli 2018. Angka terendah *employees' turnover rate* terjadi pada bulan November 2017 sebesar 4.29%. Sedangkan angka tertinggi *employees' turnover rate* terjadi pada bulan Januari 2018 yaitu sebesar 9.01%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah karyawan yang berada di perusahaan, maka semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar dan jumlah karyawan yang masuk.

Menurut Gillis (1994) dalam Setiawan (2016), *turnover* dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Dari rumus Hasibuan (2016), dapat disimpulkan bahwa pada bulan Agustus

2017 sampai dengan Juli 2018, CV Kota Baru Mandiri dapat digolongkan mengalami masalah *turnover* yang tinggi yaitu sebesar 10.29%.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 7 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018, delapan dari sepuluh karyawan tetap di CV Kota Baru Mandiri menyatakan bahwa mereka berniat untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat. Selain itu delapan dari sepuluh karyawan berencana akan mencari pekerjaan baru. Tujuh dari sepuluh karyawan juga secara aktif mencari informasi tentang lowongan-lowongan pekerjaan yang sedang dibuka. Karyawan biasanya mencari informasi lowongan pekerjaan yang dibuka dengan melihat iklan di koran, menanyakan kerabat atau saudaranya dan melihat informasi lowongan pekerjaan di sosial media.

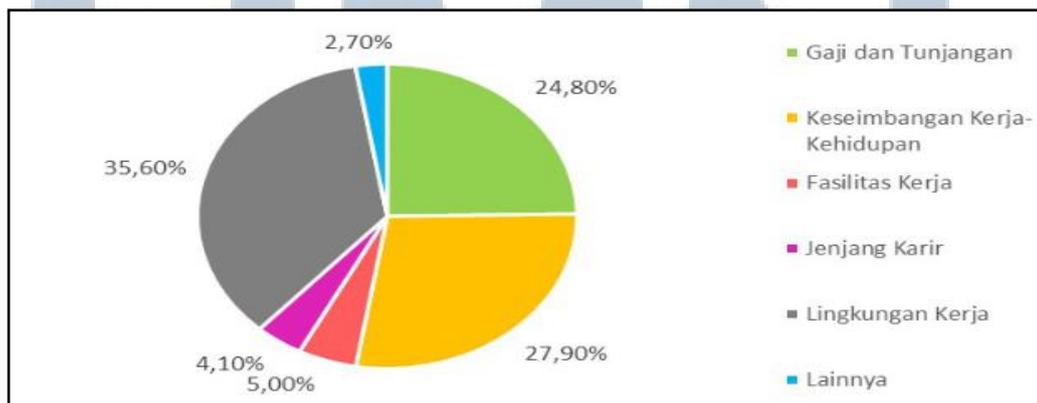
Menurut Andini (2006), alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain demi hasil yang lebih memuaskan adalah karena *unsatisfaction* terhadap gaji yang diterima karyawan. Individu yang merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. *Satisfaction with pay* dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan (Andini, 2006).

Satisfaction with pay adalah jumlah keseluruhan efek positif atau perasaan individu terhadap pembayaran (Miceli & Lane, 1991 dalam Thay et al, 2013). Menurut Gustafson (2002), kompensasi dan peluang pembayaran berkontribusi besar dalam *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gieter, Cooman, Hofmans, Pepermans & Jegers (2012),

yang mengatakan bahwa semakin puas karyawan dengan gaji mereka maka semakin kecil keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Adam (1965) dalam Tnay et al (2013), bahwa individu yang menghargai perlakuan adil, akan mengarah pada mempertahankan hubungan antara anggota dalam suatu perusahaan. Dan, jika karyawan merasa bahwa adanya ketidaksetaraan dalam pembayaran gaji, berbagai perilaku negatif akan terjadi seperti, absensi dan keinginan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, dalam rangka untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi, sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan dukungan dan kontribusi karyawan (Tnay et al, 2013).

Faktor *satisfaction with pay* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan puas berada dalam perusahaan. Hal ini diperkuat dari hasil survei Riyanto (2018) mengenai faktor yang membuat karyawan puas dengan perusahaan tempat bekerja, sebagai berikut :



Sumber : Riyanto, 2018

Gambar 1.6 Faktor yang Membuat Karyawan Puas dengan Perusahaan Tempat Bekerja

Berdasarkan Gambar 1.6, dapat diketahui bahwa karyawan puas berada di perusahaan disebabkan oleh enam faktor, diantaranya jenjang karir, gaji dan tunjangan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, keseimbangan kerja keseluruhan, dan lainnya. Dari survei tersebut, terdapat tiga faktor paling tertinggi yang mempengaruhi karyawan puas bekerja di perusahaan. Salah satu faktornya yaitu gaji dan tunjangan sebesar 24.8% (Riyanto, 2018). Hal ini membuktikan bahwa tingkat *satisfaction with pay* karyawan masih menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan merasa puas dengan perusahaannya.

Survei yang dilakukan Damayanti (2017), menunjukkan bahwa 41% responden ingin mendapat pekerjaan dengan gaji lebih baik ketika mereka mengambil keputusan berhenti dari suatu perusahaan. Tidak bisa dipungkiri, orang bekerja memang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga gaji yang sesuai kebutuhan pun menjadi tujuan utama.

Informasi yang peneliti peroleh dari hasil *in-depth interview* yang dilakukan pada tanggal 7 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018 mengenai *satisfaction with pay*, tujuh dari sepuluh karyawan tetap di level *staff* CV Kota Baru Mandiri merasa tidak puas dengan gaji yang diterima. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Mereka mengharapkan gaji yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan beban kerja mereka. Delapan dari sepuluh karyawan merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan terkait dengan penggajian, dikarenakan gaji yang diberikan dibawah standar Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) kota Cilegon yang berjumlah Rp 3.622.214. Selain itu, tujuh dari sepuluh karyawan merasa kurang puas dengan pendapatan

bersih yang diberikan CV Kota Baru Mandiri dikarenakan pendapatan yang diterima karyawan dalam sebulan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Menurut Aryani (2014), bahwa semakin baik tingkat partisipasi dan dukungan *supervisor* yang dialami karyawan maka semakin rendah *employees' turnover intention* dan sebaliknya semakin buruk partisipasi dan *supervisory support* yang dialami karyawan maka semakin tinggi *employees' turnover intention*. Jadi selain gaji, tingkat partisipasi dan dukungan *supervisor* juga merupakan hal yang mempengaruhi *turnover intention*.

Supervisory support dapat diartikan sebagai peran dari *supervisor* dalam menilai kontribusi bawahan serta kepeduliannya terhadap bawahan tersebut (Ardianto, 2009). Karyawan yang dapat memberikan suara, pengakuan, dukungan dari *supervisor* masing-masing, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Gentry, Kuhnert, Mondore, & Page, 2006).

Tingginya *supervisory support* akan meningkatkan kualitas kerja yang berpengaruh kepada peningkatan kepuasan kerja, dan mengurangi *turnover* pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai *supervisor* yang bersifat *supportive*, cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, komitmen kerja yang lebih kuat, loyalitas kepada perusahaan, dan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Bhate, 2013).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018, tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan

mereka merasa kurangnya dukungan yang diberikan oleh *supervisor* mereka. Pada dasarnya, setiap departemen mempunyai *supervisor* sendiri-sendiri. Akan tetapi, sering kali apabila karyawan mempunyai permasalahan dalam departemennya, *supervisor* kurang membantu karyawan tersebut dan terbilang bersikap tidak peduli terhadap karyawannya. Enam dari sepuluh karyawan juga mengatakan bahwa *supervisor* mereka tidak peduli dengan pendapat karyawan. Selain itu, tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa *supervisor* di CV Kota Baru Mandiri tidak menunjukkan perhatian kepada mereka. Hal tersebut disebabkan karena jumlah karyawan yang banyak sedangkan jumlah *supervisor* yang sedikit, menyebabkan banyak karyawan mengeluh dan beberapa diantaranya mengundurkan diri dari perusahaan.

Keluarnya beberapa karyawan CV Kota Baru Mandiri, mengakibatkan bertambahnya beban kerja dan waktu lembur untuk karyawan yang masih bekerja, dan demikian juga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan yang masih bekerja karena semangat kerja karyawan rendah. Selain itu, tidak hanya membawa konsekuensi negatif terhadap karyawan yang masih berada dalam perusahaan, tetapi tingginya *employees' turnover intention* juga berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Towers Watson pada tahun 2014 yang melibatkan 1.000 karyawan sebagai responden dari berbagai level dan demografi, menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia kesulitan mempertahankan karyawannya. Hasil survei juga menunjukkan bahwa *organizational commitment* karyawan di Indonesia perlu untuk ditingkatkan karena

karyawan dengan mudah keluar dari pekerjaan disebabkan oleh berbagai alasan tertentu (Sutriyanto, 2014).

Organizational commitment mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan bahwa karyawan memiliki implikasi atas keputusannya untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Organisasi yang karyawannya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi serta tingkat absensi dan keterlambatan yang lebih rendah (Cohen, A & Golan, R, 2007).

Pada tahun 1987, Allen & Meyer mengembangkan tiga dimensi untuk mengukur *organizational commitment* karyawan yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Allen et al, 1997 dalam Yucel & Bektas, 2012). *Affective commitment* mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi *emotional attachment* dan keterlibatannya dalam perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan atas keinginannya sendiri. *Continuance commitment* merujuk pada *awareness cost* saat meninggalkan perusahaan. Sedangkan *normative commitment* mencerminkan perasaan wajib untuk tinggal di dalam perusahaan (Yucel et al, 2012).

CV Kota Baru Mandiri memiliki karyawan yang mempunyai *organizational commitment* yang cenderung rendah. Akibatnya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan beberapa karyawan absen. Hal ini didukung dari data yang terlihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Data Keterlambatan dan Absensi Karyawan CV Kota Baru Mandiri Agustus 2017 – Juli 2018

Data Keterlambatan dan Absensi Karyawan CV Kota Baru Mandiri		
Bulan	Presentase Keterlambatan	Presentase Absen
Agustus 2017	5.67%	1.04%
September 2017	5.64%	0.74%
Oktober 2017	5.54%	0.77%
November 2017	5.30%	0.89%
Desember 2017	5.81%	1.67%
Januari 2018	5.70%	1.01%
Februari 2018	6.73%	1.23%
Maret 2018	6.00%	1.29%
April 2018	5.99%	1.17%
Mei 2018	5.79%	1.07%
Juni 2018	9.11%	2.32%
Juli 2018	5.6%	1.18%
Rata-rata	6.07%	1.2%

Sumber : Data Perusahaan, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa presentase keterlambatan karyawan CV Kota Baru Mandiri tertinggi terjadi pada bulan Juni 2018 sebesar

9.11%. Hal ini berarti bahwa pada bulan Juni 2018, karyawan banyak yang datang terlambat ke kantor. Kebijakan perusahaan mewajibkan karyawan masuk kantor maksimal pukul 07:30. Akan tetapi, masih banyak karyawan yang melanggarnya. Presentase absen bulan Juni 2018 sebesar 2.32% menjadi yang paling tertinggi dibandingkan dengan bulan yang lain. Karyawan banyak yang datang terlambat dan banyak karyawan yang absen setiap bulannya membuktikan bahwa *organizational commitment* yang dimiliki karyawan CV Kota Baru Mandiri cenderung rendah.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *organizational commitment* yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2018, tujuh dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa mereka tidak sulit untuk meninggalkan CV Kota Baru Mandiri. Delapan dari sepuluh karyawan mengatakan bahwa jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, maka karyawan akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, enam dari sepuluh karyawan juga merasa bahwa tidak sepakat dengan kebijakan perusahaan. Adapun kebijakan perusahaan yang dirasakan memberatkan, antara lain yaitu mewajibkan karyawan untuk masuk maksimal pukul 07:30 dan jam pulang pukul 17:30, dilarang merokok dalam area perusahaan dan dilarang menggunakan atau bermain *handphone* pada saat jam kerja. Menurut karyawan, kebijakan untuk masuk pukul 07:30 memberatkan karyawan karena karyawan menganggap jam masuk terlalu pagi tidak seperti pada perusahaan yang lainnya.

Dari fenomena yang ada dan dihubungkan dengan kondisi yang berada di dalam CV Kota Baru Mandiri, peneliti tertarik untuk meneliti CV Kota Baru Mandiri karena karyawan perusahaan menyadari rendahnya tingkat *satisfaction*

with pay yang mereka rasakan, kurang maksimalnya *supervisory support* yang didapatkan, dan rendahnya *organizational commitment* di dalam perusahaan. Beberapa faktor yang telah diuraikan di atas secara tidak langsung berdampak pada *employees' turnover intention* yang cenderung tinggi di CV Kota Baru Mandiri. Sehingga hal tersebut akan menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengembangkan usahanya.

Berdasarkan uraian di atas dengan permasalahan yang ada di perusahaan, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat topik penelitian ini dengan judul :
“Analisis Pengaruh *Satisfaction With Pay, Supervisory Support, dan Organizational Commitment* terhadap *Employees' Turnover Intention* : Telaah pada Karyawan CV Kota Baru Mandiri.”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan adanya permasalahan *satisfaction with pay, supervisory support, organizational commitment, dan employees' turnover intention* pada CV Kota Baru Mandiri, dimana *satisfaction with pay, supervisory support dan organizational commitment* dapat berdampak pada *employees' turnover intention*. Dan peneliti tertarik untuk meneliti beberapa rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah *satisfaction with pay* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri ?
2. Apakah *supervisory support* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri ?

3. Apakah *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah mendapatkan data dan informasi untuk dapat dilakukan analisa. Secara khusus dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *satisfaction with pay* terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *supervisory support* terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *employees' turnover intention* pada karyawan CV Kota Baru Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran, informasi, dan saran yang berguna bagi para pelaku bisnis, sehingga dapat mengetahui pengaruh antara *satisfaction with pay*, *supervisory support*, dan *organizational commitment* terhadap *employees' turnover intention*.

2. Manfaat Akademis

Dapat memberikan informasi yang tepat, sehingga bermanfaat bagi pembaca dan melalui penelitian ini diharapkan mendapatkan pembelajaran yang baru mengenai topik yang peneliti angkat yaitu analisis pengaruh *satisfaction with*

pay, supervisory support, dan organizational commitment terhadap *employees' turnover intention*.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Dapat membantu perusahaan untuk memahami permasalahan yang sedang dialami dalam perusahaan mengenai pengaruh *satisfaction with pay, supervisory support, organizational commitment* dan *employees' turnover intention*. Dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan pada pembahasan penelitian ini. Batasan masalah atau ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan di CV Kota Baru Mandiri.
2. Responden yang diambil oleh peneliti adalah karyawan tetap di CV Kota Baru Mandiri dengan minimal masa kerja 1 (satu) tahun dan memiliki *supervisor*.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi terdiri dari lima bab, dimana setiap bab mempunyai fungsinya masing-masing. Dari kelima bab memiliki keterkaitan antara satu sama lain, sehingga menjadikan skripsi ini menjadi jelas dan lengkap. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I, peneliti membahas mengenai latar belakang dari adanya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan laporan penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II ini, peneliti menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Peneliti menguraikan landasan teori dari *satisfaction with pay*, *supervisory support*, *organizational commitment* dan *employees' turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pada bab ini juga peneliti menampilkan model penelitian yang digunakan beserta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III, peneliti menguraikan gambaran umum dari objek penelitian, seperti : sejarah, visi, misi, *value*, struktur organisasi. Selain itu, pada bab ini juga menguraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV, peneliti menjelaskan tentang analisis dan pembahasan hasil pengujian setiap variabel penelitian berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar kepada responden. Pada bab ini, dapat diketahui hasil dari variabel *independent* yang memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V, peneliti membahas kesimpulan atau hasil yang diperoleh serta saran yang diberikan peneliti baik saran kepada perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya.

