

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja sering menjadi masalah di dalam suatu perusahaan. Semakin berkembang perusahaan itu, semakin banyak karyawannya, maka semakin besar juga keinginan-keinginan dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja juga sangat terikat dengan perputaran karyawan (*turnover*). Kepuasan kerja mencakup sikap seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu yang lebih di dalam pekerjaannya. Jika keinginan seseorang itu terpenuhi, maka keinginan untuk berpindah tempat kerja pun tidak ada. Tetapi sebaliknya, jika seseorang itu mulai merasa tidak puas, maka ia akan berusaha mencari pekerjaan lain. Itulah sebabnya kepuasan kerja sangat terikat dengan perputaran karyawan (*turnover*).

Seperti yang kita ketahui, saat ini banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami *turnover* yang tinggi. Sehingga di Indonesia ini semakin banyak orang yang menganggur karena tidak memiliki pekerjaan. Sebaiknya pimpinan dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan agar lebih giat bekerja dan memberikan motivasi juga kepada karyawan agar lebih bersemangat bekerja.

PT. Nusa Sarana Citra Bakti merupakan salah satu perusahaan swasta yang sedang berkembang di Indonesia. Sama seperti perusahaan lain, PT. Nusa Sarana Citra Bakti mempunyai masalah yang berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan yang mengeluh karena pekerjaan yang cukup berat,

tekanan yang didapat dari atasan, pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, sehingga dapat memicu kepuasan kerja karyawan dan perputaran karyawan.

Berikut merupakan Data Jumlah Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang dari tahun 2009 s/d 2011.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan pada Tahun 2009 s/d 2011

Jabatan	Jumlah Karyawan		
	2009	2010	2011
Branch Manajer	1	1	1
Bagian Personalia	30	34	38
Departemen Service	33	35	38
Departemen Penjualan	136	162	176
Total	200	232	253

Sumber: PT. Nusa Sarana Citra Bakti, Palembang 2012

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki karyawan sebanyak 253 orang selama 3 tahun terakhir. Dimana setiap jabatan diisi oleh karyawan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Kepuasan kerja juga memiliki banyak kaitannya, salah satunya adalah *turnover*. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan cenderung membuat karyawan tersebut ingin keluar dari perusahaan.

Berikut merupakan Data *Turnover* Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang dari tahun 2009 s/d 2011:

Tabel 1.2

Data Karyawan (*turnover*) PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang dalam jangka waktu 3 tahun terakhir

Tahun	Masuk	Keluar	Total Karyawan	<i>Turnover</i>
2009	105	97	200	4,1%
2010	131	99	232	14,8%
2011	114	93	253	8,6%

Sumber: PT. Nusa Sarana Citra Bakti, Palembang 2012

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:52) besarnya *turnover* dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Besarnya } Turnover = \frac{\sum (\text{karyawan masuk} - \text{karyawan keluar}) \times 100\%}{\frac{1}{2} \sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2009} &= \frac{105 - 97}{\frac{1}{2} (192 + 200)} \times 100\% \\ &= \frac{8}{\frac{1}{2} (392)} \times 100\% \\ &= \frac{8}{196} \times 100\% = 4,1\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2010} &= \frac{131 - 99}{\frac{1}{2} (200 + 232)} \times 100\% \\ &= \frac{32}{\frac{1}{2} (432)} \times 100\% \\ &= \frac{32}{216} \times 100\% = 14,8\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tahun 2011} &= \frac{114 - 93}{\frac{1}{2}(232 + 253)} \times 100\% \\
 &= \frac{21}{\frac{1}{2}(485)} \times 100\% \\
 &= \frac{21}{242,5} \times 100\% = 8,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *turnover* seluruh karyawan pada tahun 2009 sebanyak 4,1%, tahun 2010 sebanyak 14,8%, tahun 2011 sebanyak 8,6%. Ini berarti setiap tahun mengalami peningkatan *turnover* karyawan.

Berikut ini merupakan Data Turnover Karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang pada Departemen *Service* dari tahun 2009 s/d 2011:

Tabel 1.3

Data Karyawan (*turnover*) PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang Pada Departemen *Service* dalam jangka waktu 3 tahun terakhir

Tahun	Masuk	Keluar	Total Karyawan	<i>Turnover</i>
2009	12	9	33	9,2%
2010	12	10	35	5,9%
2011	13	10	38	8,2%

Sumber: PT. Nusa Sarana Citra Bakti, Palembang 2012

$$\text{Besarnya } \textit{Turnover} = \frac{\sum (\text{karyawan masuk} - \text{karyawan keluar}) \times 100\%}{\frac{1}{2}\sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tahun 2009} &= \frac{12 - 9}{\frac{1}{2} (30 + 35)} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{\frac{1}{2} (65)} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{32,5} \times 100\% = 9,2\% \\
 \\
 \text{Tahun 2010} &= \frac{12 - 10}{\frac{1}{2} (33 + 35)} \times 100\% \\
 &= \frac{2}{\frac{1}{2} (68)} \times 100\% \\
 &= \frac{2}{43} \times 100\% = 5,9\% \\
 \\
 \text{Tahun 2011} &= \frac{13 - 10}{\frac{1}{2} (35 + 38)} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{\frac{1}{2} (73)} \times 100\% \\
 &= \frac{3}{36,5} \times 100\% = 8,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan bagian *service* pada tahun 2009 sebanyak 9,2%, tahun 2010 sebanyak 5,9%, tahun 2011 sebanyak 8,2%. Ini berarti setiap tahun mengalami peningkatan *turnover* karyawan.

Perputaran karyawan (*labour turn over*) yang terjadi di perusahaan PT. Nusa Sarana Citra Bakti dikarenakan karyawan selalu merasa kurang puas atas sikap perusahaan yang kurang memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan. Seperti gaji yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan terlalu berat. Akibat dari permasalahan tersebut perusahaan terus-menerus mengalami *turnover* yang meningkat dari tahun ke

tahun. Situasi dan lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan membuat karyawan merasa jenuh, mengalami ketidakpuasan dan menyebabkan karyawan mencoba untuk mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang cenderung belum merasakan kepuasan kerja. Tingkat *turnover* yang terus meningkat juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dari uraian latarbelakang di atas, di ambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini, yaitu:

- Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Bagi pihak perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Yaitu yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan *turnover* karyawan.

Bagi pihak lain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam PT. Nusa Sarana Citra Bakti adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang yang beralamat di Jln. Mayor Santoso No. 3138 Palembang.

3. Obyek penelitian dan Subyek penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang pada departemen *service* yang berjumlah 38 orang. Sedangkan

obyek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian *service* PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang yang berjumlah 38 orang. Sedangkan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik sampel ini digunakan karena dalam hal ini pengambilan sampel hanya terbatas dengan jumlah populasi yang berjumlah 38 orang.

5. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pimpinan dan karyawan perusahaan melalui wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, serta bahan-bahan lainnya yang memiliki keterkaitan masalah yang akan dibahas khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Studi Lapangan

1) Wawancara, yaitu dengan cara meminta penjelasan, maupun informasi secara langsung kepada pihak bersangkutan yang berada dilingkungan kerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.

2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan dengan jumlah responden sebesar 38 orang. Adapun skala pengukuran yang dipakai yaitu skala likert. Skor yang diberikan adalah:

- Sangat Setuju : Diberi skor 5
- Setuju : Diberi skor 4
- Ragu-ragu : Diberi skor 3
- Tidak Setuju : Diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju : Diberi skor 1

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini didukung untuk mengukur ketepatan dari data dan mengetahui valid atau tidak data tersebut. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan dalam bentuk angka-angka. Dengan menganalisis penilaian keadaan obyek penelitian berdasarkan persepsi dan jawaban responden yaitu karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang terhadap kuesioner yang diajukan, untuk menganalisisnya maka akan digunakan *software special package and service solution (SPSS)* dan kemudian akan diukur dengan menggunakan metode **regresi linier berganda**. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + bX_1 + X_2 + X_3 + X_4$$

Dimana:	Y	= Turnover	a = Koefisien
	X	= Kepuasan Kerja	b = Konstanta
	X ₁	= Pekerjaan Sendiri	
	X ₂	= Gaji	
	X ₃	= Atasan	
	X ₄	= Rekan Kerja	

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini didukung untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran yang relatif dan konsisten serta stabil.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk menarik kesimpulan tentang pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H-0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

H-1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari bab yang masing-masing bagian terbagi dalam beberapa sub bab dengan bab yang lain. Yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dipaparkan mengenai teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kepuasan kerja, indikator-indikator kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan pengertian perputaran karyawan (*turnover*).

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, aktivitas umum perusahaan, kepuasan kerja PT. Nusa Sarana Citra Bakti dan perputaran karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai uji validitas dan reliabilitas data, karakteristik responden, analisis setiap atribut faktor, uji regresi, serta pembahasan mengenai kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Palembang.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran.