

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

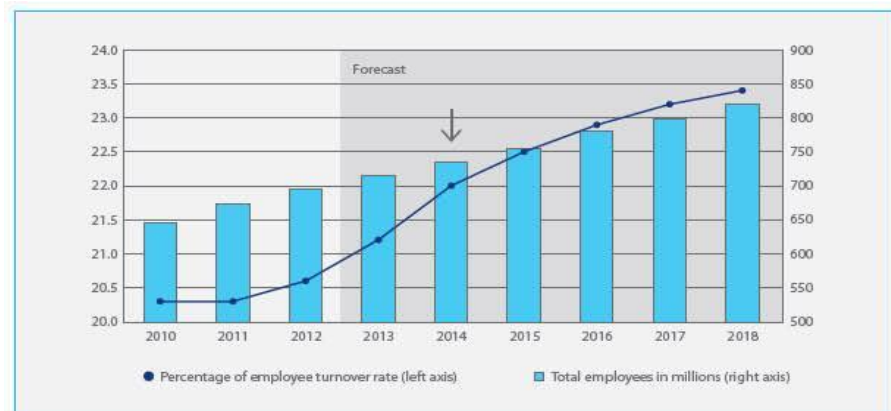
Usaha bisnis semakin berkembang pesat dan diikuti dengan persaingan yang ketat di era globalisasi. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan dalam kompetitif yang mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan, serta memiliki peluang yang besar untuk berkembang. Salah satu faktor yang mendukung usaha bisnis adalah sumber daya manusia yang memadai (Bufquin dkk., 2016). Hal tersebut merupakan fakta yang penting bagi perusahaan, yang sejalan dengan hukum ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berkontribusi secara dominan dan memiliki peranan yang sangat penting di antara sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting di dalam perusahaan atau organisasi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal (Suyonto, 2012). Meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya seperti modal, peralatan, dan bahan yang berlimpah, semua proses operasional tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Dengan demikian, Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang masing-masing memiliki potensi dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan yang dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan agar mencapai hasil yang optimal, maka sumber daya manusia harus dikelola dan dimanage dengan sebaik mungkin sehingga sumber daya manusia merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, maka pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan (Cacio, 2007). Mengembangkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu cara

guna menjawab tuntutan perusahaan. Armstrong (2014) mengatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi cara utama untuk memenangkan persaingan global, maka setiap sumber daya manusia yang berkualitas perlu untuk dipertahankan. Menjaga sumber daya yang berkualitas memiliki banyak keuntungan. Hilangnya karyawan yang berkualitas dari suatu perusahaan merupakan hal yang nantinya akan membawa kerugian yang besar bagi perusahaan. Bertahannya karyawan tentu dipengaruhi oleh banyak hal. Beberapa karyawan menganggap bahwa akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan di tempat ia bekerja. Seseorang akan bertahan di tempat ia bekerja karena mendapatkan kepuasan, termotivasi dengan baik, lingkungan yang mendukung (Adisurya, 2015). Demikian sumber daya manusia merupakan aset yang tak ternilai keberadaannya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover*.

Turnover (perpindahan) karyawan merupakan hal yang sering terjadi di dalam organisasi. Hal ini tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2010) *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti dengan karyawan yang baru. *Turnover* bisa diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja yang pindah atau keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang diterima dengan jumlah karyawan yang keluar dari organisasi pada periode tertentu (Wirawan, 2013).

Tnay, dkk (2013) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, terdapat pokok permasalahan *turnover* karyawan secara global yang meningkat luar biasa. Hal ini telah diperkuat hasil survey Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan di dunia yang terus meningkat dalam tahun-tahun kedepan. Hal tersebut, didukung oleh persentase tingkat *turnover* di dunia mulai dari tahun 2010-2018.

Gambar 1.1 Turnover Trend di Dunia (2010-2018)

Sumber: Laporan hasil survey Hay Group, (2018)

Data di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 di dunia mengalami peningkatan *turnover* yang signifikan setiap tahunnya. Rata-rata rasio *turnover* dalam 5 tahun kedepan meningkat menjadi 23,4%. Kemudian, di lingkup Regional diperoleh presentase tingkat *turnover* hasil Survey Hay Grup sebagai berikut:

Tabel 1.1**Data Tingkat *Trunover* Negara Hasil Survey Hay Grup**

No.	Negara	Tingkat <i>Trunover</i>
1.	India	26,9%
2.	Rusia	26,8%
3.	Indonesia	25,8%
4.	Brazil	24,4%
5.	US	21,8%
6.	China	21,3%
7.	UK	14,6%

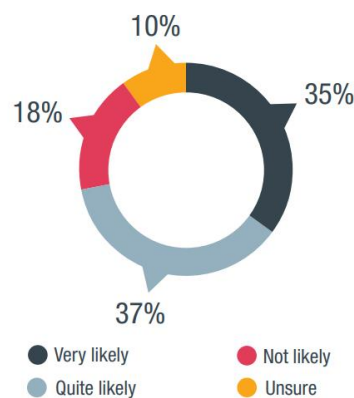
Sumber: Hay Group Survey Report, (2015)

Berdasarkan data dari (tabel 1.1) di Indonesia mendapat persentase sebesar 25,8% dengan menempati peringkat ke 3 negara tingkat *turnover* lebih tinggi di bandingkan dengan negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%) negara dengan tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Survei yang dilakukan PT. Michael Page Internasional Indonesia pada tahun 2015 hampir tiga per empat responden (72%) merencanakan untuk pindah perusahaan dalam 12 bulan kedepan. Hal ini mungkin terjadi disebabkan karena kondisi ekonomi dan pasar karyawan di Indonesia yang terus berubah. Bagi perusahaan, ini akan menjadi kebutuhan strategi untuk meningkatkan daya tarik dan retensi mereka guna mengamankan karyawan yang terbaik.

Gambar 1.2 *Turnover Trend* di Indonesia dalam 12 bulan

EMPLOYEE TURNOVER IN THE NEXT 12 MONTHS



Sumber: Laporan hasil survey Michael Page Indonesia (2015).

Fenomena yang terjadi di PT. Aseli Dagadu Djokdja mengalami tingkat *turnover* sebesar 25-35% setiap tahunnya (Sari, 2007). Hal tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Mardiana, dkk (2014) bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10% per tahun, dan dapat dikatakan tinggi apabila *turnover* melebihi angka 10%.

Turnover sebenarnya memiliki dampak positif terhadap perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif digantikan dengan karyawan yang lebih produktif atau dapat disebut dengan *funksional turnover* (Kessler, 2016). Meskipun terdapat dampak positif, *turnover* juga

memiliki dampak negatif terhadap organisasi. Dampak negatif yang dirasakan perusahaan akibat terjadinya *turnover* yaitu kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Robbins, 2008). Selain berdampak terhadap organisasi, *turnover* juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Melihat rekan-rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela membuat karyawan yang masih bertahan mengevaluasi kembali terhadap pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan kerjanya atau akan tetap bertahan di perusahaan. Menurut Satwari, dkk (2016) untuk mengetahui tingkat *turnover* tidak dapat dilakukan dengan mudah, sehingga dibutuhkan sebuah alat yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat *turnover* maka dilakukan dengan lebih awal yaitu melalui intensi. Intensi memiliki hubungan yang erat dengan *turnover* sehingga dengan memahami faktor yang mempengaruhi intensi adalah cara yang efektif untuk mengurangi *actual turnover*. Hal tersebut sesuai dengan yang dipaparkan oleh Gregory, dkk (2013) bahwa para peneliti membuktikan intensi adalah peramal yang akurat pada tingkat *turnover* sebenarnya.

Munculnya intensi atau keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan pemicu awal terjadinya *turnover* (Irvianti & Verina, 2015; Firth dkk., 2004). Sianipar dan Haryanti (2014) menyatakan bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan karena adanya alasan tertentu. Menurut Mujianti dan Dewi (2017) intensi *turnover* merupakan keinginan seorang karyawan pindah bekerja yang muncul dari pemikirannya dengan tujuan untuk mencari jalan alternatif pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan belum diwujudkan dengan bentuk tindakan nyata. Menurut Lee dan Zhao (2010) intensi *turnover* merupakan suatu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan memiliki pertimbangan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Ketika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang diberikan maka intensi *turnover* menurun, namun ketika karyawan tidak diberikan

haknya merasa tidak senang dan puas maka intensi *turnover* meningkat (Javed, Baloch, & Hassan, 2014).

Keberadaan karyawan perlu dipertahankan untuk menekan terjadinya keinginan berpindah pekerjaan, namun seringkali manajer sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan karyawan untuk menginginkan berpindah pekerjaan. Akibat ketidaktahuan yang menimbulkan kesenjangan antar pihak karyawan dan pihak manajemen dan karyawan dapat dipastikan tidak nyaman dengan perusahaan itu sehingga menyebabkan terjadinya *turnover* (pindah kerja). Menurut Dreher (1998) aspek-aspek intensi *turnover* terdiri dari 3 aspek yaitu: a). Aspek personal; b). Aspek organisasi; dan c). Aspek karakteristik. Aspek personal merupakan sebuah nilai-nilai personal yang terjadi berdasarkan hubungan dengan perpindahan kerja, dimana nilai-nilai ini yang akan menyebabkan munculnya perilaku *turnover*. Sedangkan aspek organisasi merupakan suatu persepsi terhadap sistem penghargaan yang berupa gaji, dan kesempatan promosi di suatu organisasi. Selanjutnya, aspek karakteristik perusahaan merupakan persepsi terhadap tingkat menariknya pekerjaan, variasi pekerjaan dan tantangan. Kondisi tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan angka *turnover* yang rendah dan sering berinovasi menciptakan program-program yang menarik dan mendukung kebutuhan karyawannya serta menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

Menurut Bothma dan Roots (2013) Intensi *turnover* dipandang sebagai langkah akhir dalam pengambilan keputusan sebelum seseorang benar-benar meninggalkan pekerjaan. Intensi *turnover* secara konsisten dipandang oleh ilmuwan sebagai faktor terpenting dalam memprediksi *turnover* karyawan (Saleh, 2012). Intensi *turnover* adalah suatu bentuk dari reaksi penyebab timbulnya *turnover* nyata pada karyawan, meskipun mereka belum mempunyai jalan alternatif pekerjaan lain ketika keluar nantinya (Wardani dkk., 2014). Jika angka karyawan meninggalkan perusahaan lebih tinggi maka mungkin mengurangi tingkat level

produktifitas yang kemudian akan berefek terhadap rendahnya semangat karyawan secara keseluruhan sehingga untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi merupakan penting dalam perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi karyawan (Tnay dkk., 2013). Mengevaluasi berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya juga karyawan akan melakukan *turnover* atau memilih untuk keluar dari organisasi dan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan dari tempat kerja lain (Andini, 2006).

Alasan memilih alternatif pekerjaan lain demi hasil yang lebih memuaskan salah satunya adalah kepuasan atas gaji yang diterima (Andini, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cloutier dan Morin (2013) yang menyatakan bahwa gaji dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka dalam bekerja. Heneman dan Schwab (Faulk, 2002) juga mengungkapkan bahwa kepuasan gaji di perusahaan menentukan sikap seorang karyawan di perusahaan tersebut yang akan berdampak pada kesuksesan di masa mendatang. Kepuasan gaji merupakan tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif maupun secara negatif terhadap gaji yang mereka peroleh dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya di suatu perusahaan Heneman dan Schwab (Sylvianasary, 2014). Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan merasa puas ketika gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan yang diharapkan Lum dkk., (Andini, 2006). Menurut Milkovich dan Newman (2005) Gaji seharusnya dibagikan secara merata. Karyawan akan berfikir bahwa adanya ketidaksesuaian antara jumlah gaji yang diterima dengan jumlah yang mereka lakukan, mereka akan mengalami ketidakpuasan gaji Lawler (Schultz, 2010). Menurut Pophal (2006) kepuasan gaji dapat diukur sebagai indikator: 1) pemenuhan kebutuhan; 2) ketidakcocokan; 3) pencapaian nilai; 4) persamaan dan komponen nilai atau watak. Kepuasan gaji prediktor terjadinya *turnover*, yang menyimpulkan bahwa gaji memiliki dampak

terhadap *turnover* melalui pengaruhnya pada kepuasan gaji (Motowidlo, 1994).

Selain kepuasan gaji, salah satu yang membuat karyawan bertahan dalam perusahaan adalah dengan memiliki komitmen organisasi (Malik dkk., 2010). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asikgil (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan peranan penting terhadap penurunan intensi *turnover*. Komitmen organisasi merupakan bentuk penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi kemauan untuk berusaha keras demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaanya di dalam organisasi. Sopiah (2008) menyebutkan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif yang memiliki tujuan dengan segala usaha demi keberhasilan dalam organisasi yang bersangkutan.

Perusahaan memerlukan komitmen organisasi yang ada pada semua karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan perusahaan yang nantinya akan menjadi bermanfaat juga pada dirinya. Sementara itu, perusahaan juga dituntut untuk bersikap adil dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi karyawannya. Apa yang diberikan organisasi oleh karyawannya akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen inilah yang nantinya akan mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja lain yang lebih menjanjikan. Menurut Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan atau seorang individu yang mengenal dan terikat pada organisasi. Komitmen berarti keinginan seseorang untuk mempertahankan suatu organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Darmawan, 2013). Menjelaskan lebih lanjut komitmen secara umum sebuah kekuatan yang mengikat pola pikir atau tahapan psikologis yang mendorong individu melakukan suatu perilaku (Meyer & Hercrovit, 2001). Karyawan yang

memiliki komitmen rendah akan meninggalkan perusahaan yang mana ini tidak hanya mendatangkan kerugian dalam hal biaya rekrutmen untuk mengganti kekosongan dalam perusahaan, namun juga menjadi kerugian perspektif *human capital* bagi karyawan yang keluar.

Mengacu pada Gallup (2010), *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun, tetapi persentase ideal bisa berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan perlu menghitung nilai ideal *turnover* masing-masing, untuk karyawan yang dengan performa tinggi nilai *turnover* sebaiknya mendekati nilai nol, sementara untuk karyawan dengan performa rendah sebaiknya kurang dari 20%. Upaya dalam mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan adalah dengan perusahaan memperhatikan kebijakan dalam pemberian gaji, untuk memastikan bahwa pemberian gaji sudah sesuai dan layak dengan jenis pekerjaannya, dan mempertimbangkan kenaikan gaji pada karyawan serta memberikan program-program yang bermanfaat untuk meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Misalnya, memberikan penghargaan atas apa yang dicapai oleh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan berlomba-lomba untuk membuat prestasi. Selain itu, perusahaan juga dapat membentuk *team buiding* terhadap karyawan yang mana kemungkinan kelompok kerja untuk bekerja lebih efektif serta dapat meningkatkan prestasi mereka (Sianipar, 2014).

Data dari Badan Pusat Statistik (2019) Jawa Timur penyumbang PDB terbanyak di Indonesia, Jawa timur memiliki pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dari tahun ke tahun, Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa tahun 2017 Triwulan I sebesar 5,31% pada tahun 2018 dengan Triwulan I sebesar 5,50% dan pada tahun 2019 Triwulan sama mengalami peningkatan sebesar 5,52% ini menunjukkan ada *trand positive* yang dialami. Sedangkan data dari Badan Pusat Statistik (2018) dari sektor perdagangan hotel dan restoran di Jawa Timur selalu mengalami peningkatan disetiap tahunnya dalam kurun waktu 3 tahun, pada tahun 2016 angka menunjukkan 8.8%, 2017 menunjukkan angka 9,23% dan ditahun

2018 menunjukkan angka 9,80%. Dengan data diatas menunjukkan bahwa di Jawa Timur dalam sub sektor perdagangan hotel dan restoran selalu mengalami peningkatan.

Menurut Suraji (2019) Jawa Timur dalam mewujudkan pemerataan pembangunan antar daerah maka dalam Pembentukan Satuan Wilayah Pembangunan (SWP) terbentuklah Gerbang Kertasusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan) yang akan berpusat di Surabaya dan akan menjadi kota Metropolitan terbesar di Indonesia, ini sesuai dengan Perda Provinsi Jawa Timur No.4/1996 tentang RTRW Provinsi Jawa Timur dan PP No.47/1996 tentang RTRW Nasional, walaupun akan berpusat di Kota Surabaya tetapi keberadaan Kabupaten Lamongan dalam satuan wilayah Gerbang Kertasusila jangan dipandang sebelah mata. Lamongan sebagai kota investasi bisnis jasa dan perdagangan, semakin banyak terlihat pembangunan-pembangunan seperti fasilitas umum, wisata, hotel dan rumah makan (Pamungkas dkk., 2017).

Restoran atau rumah makan merupakan bisnis yang sangat berkembang pesat saat ini, termasuk di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi Indonesia periode 2016-2018 mencapai rata-rata 5,17% per tahun yang merupakan pertumbuhan ekonomi tertinggi. Perdagangan, hotel, dan restoran merupakan salah satu sektor utama yang menyumbang PDB di Indonesia. Perdagangan hotel dan restoran di Indonesia tumbuh sebesar 5,74% dari tahun 2018 (Badan Pusat Statistik, 2019).

CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan merupakan salah satu cabang rumah makan yang terletak di Lamongan yang menjadi salah satu tempat transit bus pariwisata yang terbesar dan memiliki 8 cabang di antaranya: CV. Rm Kurnia Jatim Cabang Lamongan, CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Tuban, CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Ngawi, CV. Rm Kurnia Cabang Kendal, CV. Rm Kurnia Cabang Lembang, CV. Rm Kurnia Village & Resto Cabang Yogyakarta, dan CV. Rm Kurnia Village & Resto Cabang Bali.

Aktor penting yang memberikan pelayanan terhadap pengunjung adalah karyawan. Karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan menjadi satu-satunya kunci utama yang memberikan pelayanan terbaik sehingga pengunjung memiliki perhatian penuh atas reputasi perusahaan. Karyawan yang baik dihasilkan oleh karyawan senior dan karyawan baru yang sedang atau yang telah mengikuti *training* (Wahyono, 2009). Keputusan untuk mempertahankan eksistensi karyawan dalam perusahaan disebabkan pengorbanan yang dilakukan oleh perusahaan CV. Rm Kurnia Jawa Timur cabang Lamongan dalam menciptakan karyawan yang kompeten dengan spesifikasi masing-masing. CV. Rm Kurnia Jatim Cabang Lamongan saat ini memiliki jumlah 63 karyawan yang terbagi 18 departemen dengan jumlah yang terbagi atas *job description* yang berbeda sesuai dengan pembagian kerja.

Permasalahan yang terjadi di CV. Rm Kurnia Jatim cabang Lamongan adalah banyaknya karyawan yang keluar. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan Rm. Kurnia Jawa Timur cabang Lamongan :

Tabel 1.2
Data Trunover Karyawan
CV. Rm Kurnia Jawa Timur cabang Lamongan
Tahun 2017 s/d 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase (%) Jumlah Karyawan Yang Keluar
2017	80	10	16	12%
2018	86	13	14	16%
2019	87	26	24	30%
2020	85	29	7	34%
2021	63	0	0	0

Sumber: Data Internal, CV. Rm Kurnia Jatim Cabang Lamongan (2020)

Berdasarkan data diatas, jumlah persentase (%) karyawan yang keluar pada tahun 2017-2021 mengalami peningkatan *turnover* dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 memperoleh persentase karyawan yang keluar sebesar 12%, kemudian tahun 2018 meningkat sebesar 16%, tahun 2019 meningkat sebesar 30% dan pada tahun 2020 meningkat sebesar 34%. Hal ini, *turnover* yang terjadi di CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan dari tahun ke tahun semakin meningkat, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017-2021 perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Menurut Roseman (Widjaja, 2008) *annual turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu dikategorikan tinggi.

Merujuk pada hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu staf manajer di CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan diduga faktor-faktor penyebab tingkat *turnover* di perusahaan adalah dengan adanya ketidakpuasan gaji yang didapat biasanya upah dan tunjangan tidak sesuai dengan tanggungjawab dilaksanakan, selain itu diduga permasalahan yang terjadinya pada karyawan melakukan *turnover* karena memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut dapat berindikasi rendahnya kepuasan gaji dan komitmen organisasi pada perusahaan yang akan berdampak pada tingginya tingkat *turnover* didalam perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja di CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Faktor ini merupakan salah satu pemicu rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan pada akhirnya pemicu keinginan karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan untuk meninggalkan perusahaan. Sutarno dan Nurhadi (2006) menyatakan adanya hubungan tingkat pendidikan karyawan terhadap komitmen organisasi, dimana tingkat pendidikan rendah maka komitmen organisasi terhadap perusahaan juga rendah begitu juga sebaliknya. Nurcahyani, dkk (2016) menyatakan bahwa rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan akan lebih kesulitan mengenai pekerjaan. Berdasarkan

data diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa rendahnya tingkat kepuasan gaji dan komitmen organisasi karyawan dapat mempengaruhi meningkatnya intensi *turnover*.

Penelitian yang dilakukan Anderson dan Newman (1974) menyatakan bahwa kepuasan gaji merupakan variabel peramal yang signifikan dari pergantian karyawan yang dikehendaki. Penelitian Amin dan Akbar (2013) juga menyebutkan bahwa terdapat berbagai masalah yang mempengaruhi terjadinya *turnover* pada karyawan, yaitu kepuasan gaji secara umum terbilang rendah dan waktu pekerjaan yang lama. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Albattat dan Som (2013) menyatakan bahwa *turnover* disebabkan oleh durasi jam panjang, pelatihan yang rendah, gaji yang tergolong rendah, kondisi kerja yang kurang memadai, manajemen yang lemah, dan kurangnya peluang pekerjaan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryan dan Sagas (2015) menyatakan bahwa salah satu dimensi dari kepuasan kerja yang paling penting adalah kepuasan terhadap gaji.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee, dkk (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Husain dan Asif (2012) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara komitmen oraganisasi dengan terjadinya intensi *turnover*. komitmen organisasi adalah kunci dari faktor yang membuat seorang karyawan akan tetap bertahan dan bekerja di dalam perusahaan. Selanjutnya diperkuat juga dengan hasil penelitian yang di lakukan Himmatul dan Umi (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki konstribusi yang paling besar yaitu sebesar 59% dari intensi *turnover* dapat diprediksi melalui komitmen organisasi dan 41% di pengaruhi oleh variabel luaran. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Handaru dan Nailul (2012) melalui kesimpulannya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian Ridho dan Rasyid (2018) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap penurunan intensi *turnover*. Penelitian yang didukung Toly (2001) bahwa tingkat komitmen

organisasi yang rendah mempengaruhi keinginan berpindah pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Asikgil (2011) komitmen organisasi yang tinggi akan menghindarkan karyawan pada intensi *turnover*. Jewell dan Siegall (1998) mengemukakan pendapat mengenai kuatnya korelasi antara komitmen organisasi dengan variabel intensi *turnover*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Labatmediene (2007) menyatakan bahwa dengan memahami komitmen organisasi dapat mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor kepuasan terhadap gaji, dan komitmen organisasi memiliki peranan penting yang sangat signifikan dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan fakta empiris yang telah di temukan maka dapat di duga bahwa kepuasan terhadap gaji dan memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan meningkatnya intensi *turnover* pada CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan. Penelitian terkait dengan kepuasan gaji dan intensi *turnover* telah banyak dilakukan baik di indonesia maupun di negara lain, begitu juga dengan penelitian terkait dengan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover*. Penelitian ini secara spesifik mengambil rumah makan sebagai objek penelitian yang masih tidak banyak dilakukan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka muncul rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan.
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan

3. Apakah ada pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan CV. Rm Kurnia Jawa Timur Cabang Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan konstribusi mengembangkan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan gaji, komitmen organisasi dan intensi *turnover*.

2. Secara praktis

Apabila penelitian ini terbukti, maka secara praktis sebagai masukan pimpinan agar lebih baik dan membuat strategi dalam memahami dan menghadapi masalah terjadinya intensi *turnover* karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.