

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) merupakan perusahaan di bidang kuliner yang berdiri sejak tahun 2011 dengan kantor pusat yang beralamat di Jalan Bayangkara No.15, Makassar, Sulawesi Selatan yang didirikan oleh Ahmad Tonang sebagai pemilik dari perusahaan. Hingga saat ini CV. Daeng Kuliner Makassar berhasil memiliki sembilan cabang restoran yang tersebar di Kota Makassar hingga Kab. Gowa, yaitu:

1. Warung Ayam Balap yang beralamat di Jl. Abd. Kadir No. 31, Balang Baru, Kec. Tamalate, Kota Makassar
2. Warung Mbak Daeng 1 yang beralamat di Jl. Abdullah Daeng Sirua No. 320, Paropo, Kec. Panakkukang, Kota Makassar
3. Warung Mbak Daeng 2 yang beralamat di Jl. Mannuruki, Kec. Tamalate, Kota Makassar
4. Warung Cangkuning yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 171, Pandang Pandang, Kec. Somba Opu, Kab. Gowa
5. CLB *Foodcenter* yang beralamat di Jl. Bhayangkara No. 11, Bongaya Kec. Tamalate, Kota Makassar
6. Rumah Makan Lesehan Padaeng yang beralamat di Jl. Andi Djemma No. 90222, Banta-Bantaeng Kec. Rappocini, Kota Makassar

7. Rumah Makan Mas Daeng yang beralamat di Jl. Arief Rate No. 27 Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar
8. Warung Mbak Daeng 3 yang beralamat di Kompleks Pasar Segar, Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, dan
9. Warung Mas Eko yang beralamat di Jl. Laccukang No. 17-22, Malimongan Baru, Kec. Bontoala, Kota Makassar
(CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

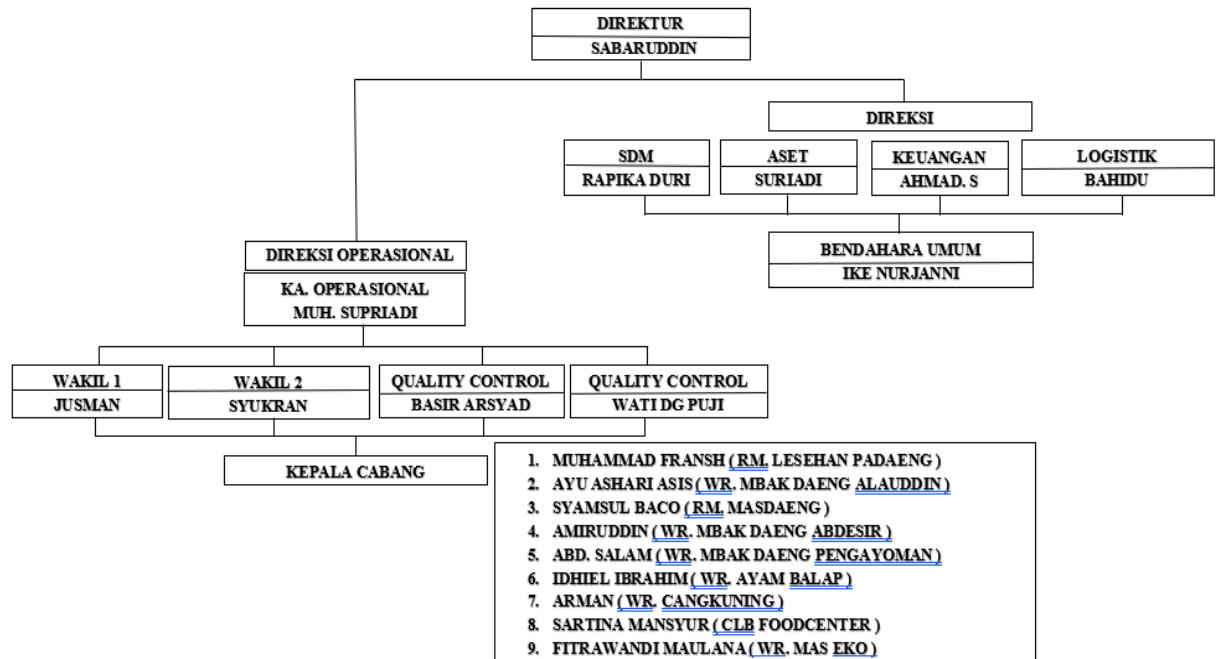
a. Visi

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
2. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berlandaskan syariah.
3. Menghimpun dan menyatukan karyawan untuk mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama karyawan.
4. Melestarikan budaya daerah utamanya dalam hal kuliner tradisional.
(CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022).

b. Misi

1. Meningkatkan peran serta karyawan untuk memajukan perusahaan
2. Berperan aktif sebagai mitra dalam penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) / Peraturan Perusahaan (PP) dan memperjuangkan tercipta dan terlaksananya peraturan ketenagakerjaan dalam lingkup perusahaan dengan baik.
3. Mengadakan upaya-upaya untuk meningkatkan mutu ilmu pengetahuan, keterampilan bidang Karyawan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.
4. Bekerja sama dengan pihak-pihak lain untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan azas dan tujuan organisasi.
5. Mendirikan usaha-usaha sosial ekonomi dan usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.
(CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022).

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Perusahaan

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama pada sebuah organisasi, dimana unsur manusia dijadikan sebagai pemeran utama dalam proses segala aktivitas. Maka dari itu berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban kerjanya untuk sebuah organisasi (Syardiansyah et al, 2020).

Pada suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat menimbulkan dampak kerugian pada perusahaan seperti penurunan kinerja hingga peningkatan biaya. Terhadap kinerja, semakin tinggi perputaran karyawan maka proses kinerja perusahaan juga akan terganggu. Sedangkan terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka biaya yang akan dikeluarkan perusahaan pula turut meningkat, baik yang akan digunakan untuk merekrut maupun *training* (Setiyanto dan Hidayanti, 2017).

Turnover dikatakan sebagai masalah yang serius bagi perusahaan, terlebih karyawan yang memilih untuk keluar merupakan karyawan yang memiliki pengalaman dalam menduduki posisi keahlian dan memiliki keterampilan (Hermawati et al, 2021). *Turnover* terjadi karena keinginan karyawan (Hasibuan, 2021:211), ataupun bentuk kemauan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari suatu perusahaan yang disebut juga dengan gerakan mengundurkan diri (Kartono, 2017:44).

CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner sejak tahun 2011, dan saat ini memiliki sembilan cabang yang tersebar di Kota Makassar hingga Kab. Gowa. CV. Daeng Kuliner Makassar memiliki intensitas *turnover* yang fluktuatif. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Yunus Takbir Staff Sumber Daya Manusia (SDM) CV. Daeng Kuliner Makassar pada 11 April 2022, menyatakan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan memiliki banyak alasan namun yang paling umum terjadi karena mereka tidak bisa mengikuti peraturan atau *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku terkait kehadiran, dimana jika karyawan yang tidak hadir dengan tidak memberikan keterangan seperti izin maupun sakit maka perusahaan tidak dapat memberikan toleransi, dan akan dikatakan alpa serta karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya kembali. Ibu Rapika Duri selaku manajer SDM CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) pun memberikan keterangan tambahannya dari wawancara yang dilakukan pada 10 Mei 2022, bahwa terkait peraturan kehadiran bekerja, sebelumnya telah dilakukan kesepakatan dengan para calon karyawan melalui tanda tangan kontrak kerja. Hal tersebut berhubungan dengan salah satu dimensi disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) yaitu tingkat kehadiran. Berikut data absensi dari CV. Daeng Kuliner Makassar yang disajikan pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1 Persentase Absensi Karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar
(DKM)**

Bulan	Target Persentase Kehadiran	Persentase Kehadiran Karyawan (%)	Target Persentase Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
Januari 2021	85%	85,3%	15%	14,7%
Februari 2021		78,0%		22%
Maret 2021		92,9%		7,1%
April 2021		87,6%		12,4%
Mei 2021		82,4%		17,6%
Juni 2021		89,7%		10,3%
Juli 2021		84,5%		15,5%
Agustus 2021		86,9%		13,1%
September 2021		87,4%		12,6%
Oktober 2021		91,1%		8,9%
November 2021		92,8%		7,2%
Desember 2021		92,7%		7,3%

Januari 2022		93,6%		6,4%
Februari 2022		93,4%		6,6%
Maret 2022		92,8%		7,2%

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat tingkat absensi dari karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dari tahun 2021 hingga 2022 di setiap bulannya mengalami persentase yang fluktuatif. Persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei 2021 sebesar 17,6% yang merupakan persentase cukup tinggi karena melewati target ketidakhadiran yang sebesar 15%. Kemudian persentase ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Februari 2022 sebesar 6,6% persentase ini sudah termasuk pada kisaran yang rendah karena dibawah target ketidakhadiran. Namun pada bulan berikutnya di Maret 2022 terjadi kenaikan kembali sebanyak 0,6% dengan persentase ketidakhadiran sebesar 7,2%. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi disiplin kerja terhadap para karyawannya agar angka persentase kehadiran kembali meningkat dan menimalisir persentase ketidakhadiran.

Selanjutnya data turnover disajikan untuk melihat persentase karyawan yang keluar dan masuk pada setiap bulannya dengan perhitungan *turnover* perbulan dari SHRM atau *Society for Human Resorce Manegement* (2021) sedangkan untuk perhitungan pertahun mengadopsi perhitungan *turnover* dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih san Putra (2019) yang disajikan pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2 Rumus Perhitungan *Turnover Intention*

Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i> Perbulan (SHRM, 2021)	Rumus Perhitungan <i>Turnover Intention</i> Pertahun (Ningsih dan Putra, 2019)
$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{rata-rata jumlah karyawan}} \times 100$	$\frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{\text{jumlah karyawan awal}} \times 100$

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Tabel 1. 3 Data Turnover Karyawan CV. Daeng Kuliner (DKM)

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
		Masuk	Keluar		
Januari 2021	296	29	16	309	5,28%
Februari 2021	309	15	16	308	5,18%
Maret 2021	308	110	23	395	6,54%
April 2021	395	109	57	447	13,53%
Mei 2021	447	20	37	430	8,43%
Juni 2021	430	27	28	429	6,51%
Juli 2021	429	32	19	442	4,36%
Agustus 2021	442	14	27	429	6,19%
September 2021	429	156	41	544	8,42%
Oktober 2021	544	80	59	565	10,64%
November 2021	565	55	46	574	8,60%
Desember 2021	574	21	24	571	4,19%
Januari 2022	571	39	43	567	7,55%
Februari 2022	567	27	34	560	6%
Maret 2022	560	72	61	571	10,78%

Sumber: CV. Daeng Kuliner Makassar, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dari tahun 2021 hingga 2022 di setiap bulannya terjadi pula secara fluktuatif. Dimana dari tahun 2021 hingga 2022 tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada Bulan April 2021 sebesar 13.53% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 57 orang. Jika persentase *turnover* juga dihitung secara pertahun pada tahun 2021, tingkat *turnover* yang terjadi pada CV. Daeng Kuliner Makassar mencapai 68,46%.

Menurut Ningsih dan Putra (2019) persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) perlu memonitor tingkat *turnover*nya karena mengalami jumlah persentase *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutomo dan Nawangsari (2020) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan maka mencerminkan kenyamanan pegawai sehingga mencegah terjadinya karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Nuraldy et al (2019) dari penelitiannya juga menghasilkan pengaruh yang negatif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin tinggi karyawan menegakkan peraturan perusahaan maka tingkat *turnover* karyawan akan menurun. Kemudian Yulianti et al (2020) juga membuktikan bahwa disiplin kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan apabila disiplin kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Oleh karenanya penulis ingin membuktikan bagaimana hasil yang diperoleh dari disiplin kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Daeng Kuliner Makassar dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar”**

1.3 Rumusan Masalah

Turnover intention merupakan masalah yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan karena merupakan kemauan sukarela dari para karyawan dan akan menimbulkan dampak terhadap kinerja maupun biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Diketahui CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) memiliki tingkat *turnover intention* yang fluktuatif dengan kisaran persentase di luar batas normal. Kemudian tingkat kehadiran dari data yang didapatkan juga masih adanya data kehadiran yang belum mencapai target dan juga ketidakhadiran yang melebihi dari target yang telah ditetapkan. Terkait “Tingkat Kehadiran” karyawan berhubungan dengan salah satu dimensi disiplin kerja. CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) memiliki karyawan yang umumnya memilih keluar dari perusahaan karena saat mereka tidak dapat hadir bekerja para karyawan tidak menyertakan keterangan seperti sakit maupun izin terhadap perusahaan, dimana CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) memiliki kebijakan yang apabila karyawan melakukan alpa (tidak hadir tanpa keterangan) maka karyawan tersebut tidak dapat melanjutkan pekerjaannya kembali ataupun dianggap keluar dari perusahaan). Berdasarkan pernyataan sebelumnya oleh karena itu permasalahan yang didapatkan pada penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dari CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga pada penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang mendasari, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)?
2. Bagaimana *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).
2. Mengetahi tingkat *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk menambah referensi bagi para peneliti selanjutnya, dan memberikan penambahan wawasan kepada para pembaca mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM).

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) dalam rangka penekanan angka *turnover* karyawan agar perusahaan tidak akan lagi mengalami kerugian yang dikarenakan berkurangnya SDM yang terampil dan harus melakukan perekrutan dan training kembali untuk dapat tetap menjaga perusahaan agar berjalan secara efektif.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulis menyusun tugas akhir dengan sistematika yang tergambar sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang penjelasan yang meliputi, gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori umum hingga khusus, yang disertai dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang pemahasan secara rinci pada analisis penelitian yang dilakukan di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) yang terdiri dari jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil keseluruhan dari analisis dan menyajikan pembahasan dari hasil penelitian

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan akhir pada hasil pembahasan analisa disertai dengan saran dalam pemecahan masalah perusahaan.