

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli-ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian (Firdaus, 2017 : 1).

Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh Manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang, dan frustrasi menciptakan dan mengelola organisasi bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia. Menurut Noe et al manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan kunci dalam menentukan *survival* (keberlangsungan), efektivitas, dan daya saing suatu organisasi. Selain itu, mengelola sumber daya manusia membantu pemimpin/manajer menghindari masalah-masalah, seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat, dan yang lebih penting, dapat membantu memastikan bahwa pimpinan/manajer

memperoleh hasil dengan menggunakan sumber daya manusia (Kaswan, 2019 : 2).

Pada era globalisasi ini tingkat *Turnover Intention* menjadi masalah yang dianggap cukup serius bagi perusahaan besar bahkan beberapa perusahaan besar mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang sudah dijalani dan telah berhasil menjaring *Supervisor* yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena *Supervisor* yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Pengertian *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. *Turnover Intention* sendiri merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Untuk dapat menghindari keluarnya biaya yang berlebihan oleh perusahaan yang dikarenakan *turnover intention* pegawai, maka perlu diinvestigasi berbagai keadaan yang menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.. Sebagian besar orang termotivasi dalam perilaku tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan berupa prestasi kerja yang baik, prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih baik akan menghasilkan gaji, bonus atau hal lain yang akan diberikan perusahaan.

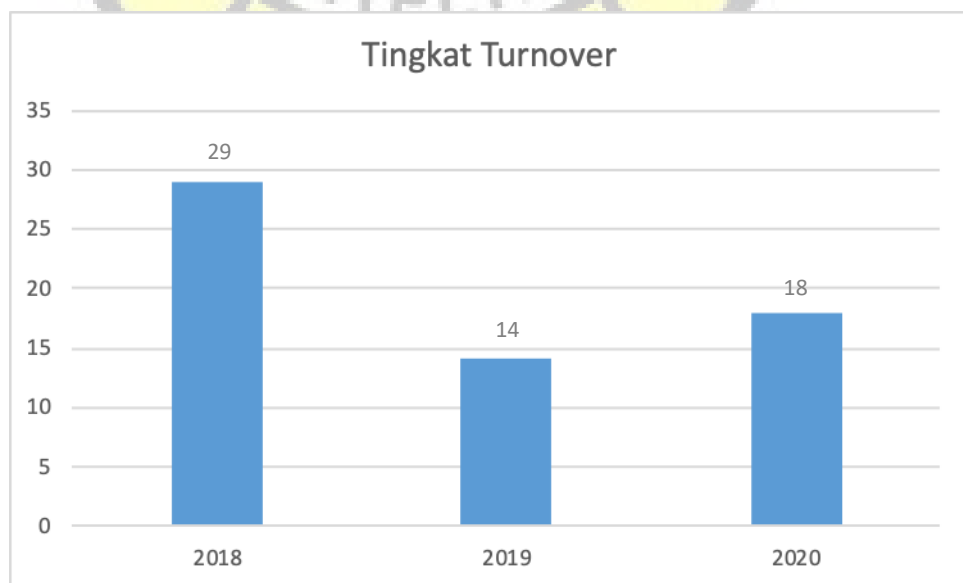
Tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu dan *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya

sendiri. *Turnover intention* yang lebih tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya. Lebih tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para karyawan tersebut (Khansa, 2019 : 3).

Menurut Dessler (2015 : 375) berhentinya karyawan dari perusahaan (*turnover*) sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala karyawan yang mengundurkan diri adalah yang berkinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang-ulang kehilangan karyawan. *Turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang merupakan anak perusahaan dari Pako Group yang sahamnya dimiliki oleh Astra Otopart dan Triputra

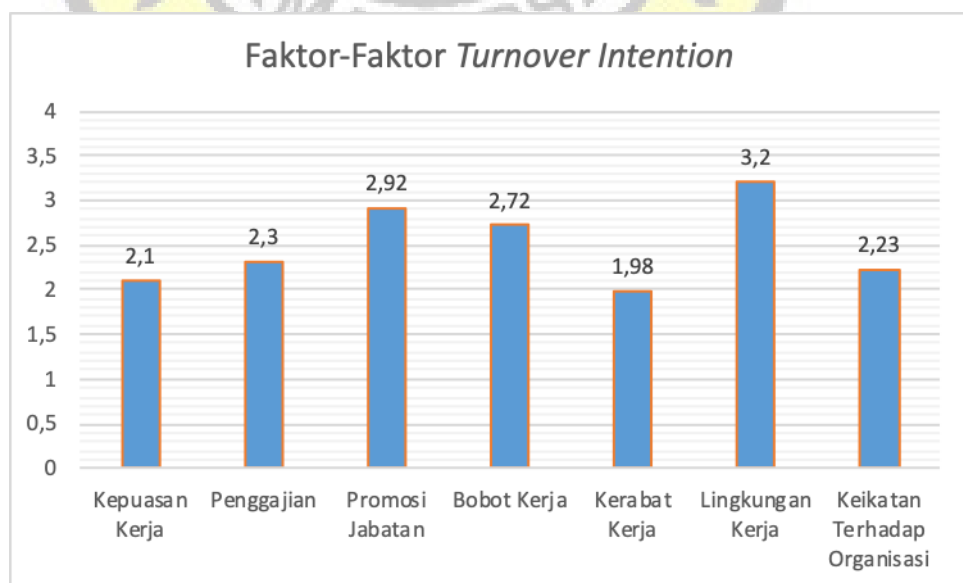
Group. PT Pakoakuina *Car Wheel* bergerak pada industri manufacturing dalam bidang otomotif yang memproduksi velg roda empat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang melalui wawancara terhadap *Human Resources Development* (HRD) dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang sedang mengalami kenaikan. Banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena beberapa dari seluruh jumlah karyawan yang bekerja di PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang terutama Supervisor, Foreman maupun operator produksi sudah banyak yang mengajukan permohonan *resign* dari PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang. Disini menjadi masalah yang cukup serius karena dengan berkurangnya karyawan yang bekerja akan mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan terutama karyawan dengan masa kerja dan pengalaman yang banyak selama bekerja. Dibawah ini menunjukan tabel yang berisikan data *turnover* yang terjadi di PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang berserta alasannya.



Grafik 1.1
Grafik Tingkat *Turnover* Karyawan PT Pakoakuina Car Wheel
Karawang

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup beragam selama 3 tahun terakhir dari tahun 2018 hingga tahun 2020 dan terlihat paling banyak atas tingkat *turnover* karyawan yaitu pada tahun 2018 karena banyaknya karyawan yang keluar dari PT Pakoakuina Car Wheel Karawang.

Selain dari hasil wawancara, penulis juga melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 15 karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dari hasil tanggapan responden tentang faktor-faktor dan dimensi *turnover intention* dijelaskan melalui gambar 1.2 dan 1.3 sebagai berikut :

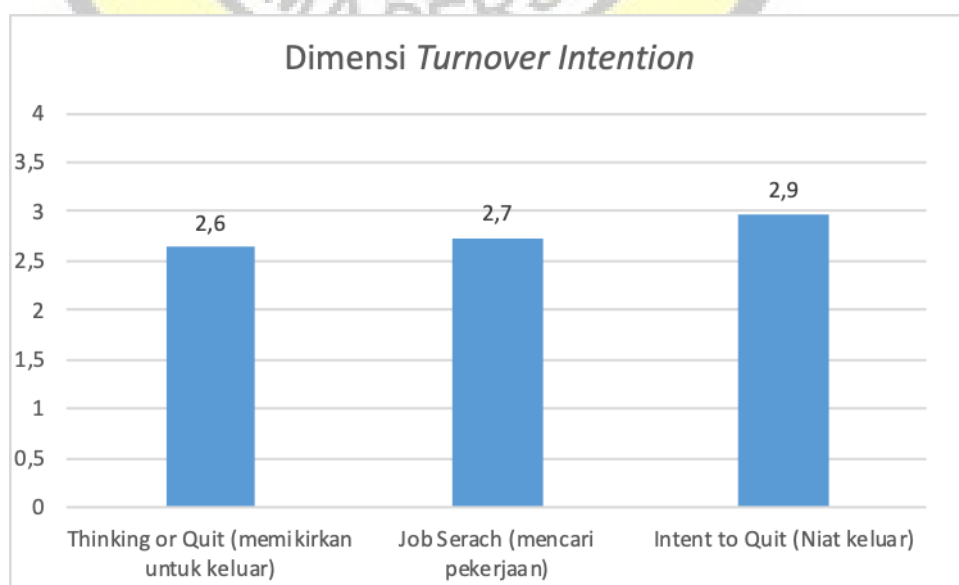


Grafik 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Pakoakuina Car Wheel Karawang

Berdasarkan grafik 1.2 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.5 dapat dijelaskan bahwa faktor yang tertinggi mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja dengan rata-rata 3,2 dan yang terendah kerabat kerja kemudian kepuasan kerja sebesar 2,1. Sedangkan faktor lain yang juga mempunyai faktor tinggi dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah promosi jabatan dengan rata-rata 2,92, bobot/beban kerja dengan rata-rata 2,72, penggajian dengan rata-rata 2,3, dan keikatan terhadap organisasi dengan rata-rata 2,23.

Selanjutnya dari penyebaran kuesioner mengenai dimensi *turnover intention* untuk mengukur *turnover intention* karyawan PT. Pakoakuina Car Wheel Karawang yang dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut.



Gambar 1.3
Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi *Turnover Intention*
Karyawan PT. Pakoakuina Car Wheel Karawang

Berdasarkan gambar 1.3 dan mengacu pada tabel interpretasi 3.5 menunjukkan bahwa niat keluar dari perusahaan merupakan dimensi tertinggi dengan rata-rata 2,9 artinya karyawan mempunyai keinginan yang tinggi untuk keluar dari PT. Pakoakuina Car Wheel Karawang, diikuti oleh mencari pekerjaan baru memiliki faktor *turnover intention* dengan rata-rata 2,7 yang artinya tinggi namun berpikir untuk keluar dari perusahaan dengan rata-rata 2,6 artinya rendah. Penelitian-penelitian terdahulu hanya memaparkan bahwa *turnover intention* diakibatkan oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Artinya penelitian sebelumnya hanya mengarah *turnover intention* hanya dilakukan oleh karyawan dan merupakan fakta bahwa perilaku tersebut sebagian ditimbulkan oleh perusahaan. Penelitian-penelitian sebelumnya juga hanya mempermasalahkan adanya *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan. Namun tidak memberikan solusi yang tepat dalam mengurangi perilaku tersebut. Berdasarkan itu pula peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut, maka penulis menetapkan judul penelitian ini ialah **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah di PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang adalah adanya tingkat *turnover intention* diakibatkan karena karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan dengan beberapa alasan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah, bahwa adanya tingkat *turnover intention* yang ada di perusahaan itu diakibatkan oleh adanya keinginan karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Pakoakuina *Car Wheel* Karawang dan karyawan sebagai responden..

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, adapun rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut ini:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT Pakoakuina *Car Wheel* Karawang ?

2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini manfaat yang mungkin diperoleh antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai referensi, informasi tambahan serta gagasan pemikiran dalam penggunaan masalah khususnya dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Pakoakuina Car Wheel Karawang.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi studi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan pembahasan variabel dan objek penelitian pada perusahaan.
3. Untuk menambah pengetahuan penulis dalam praktek serta tinjauan teori pada yang berguna sebagai proses belajar dan pemahaman terkait langsung dengan oboek penelitian serta sapat menambah wawasan pengetahuan tentang variabel penelitian dengan fakta kerja di lapangan.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat berguna dan di manfaatkan sesuai tujuan yang diinginkan.

