

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Produktivitas karyawan tak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi dalam menguasai dan mengelola diri sendiri. Peranan manusia atau karyawan mendominasi pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan perusahaan.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, banyak perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu dalam menghadapi persaingan di era global ini. Tuntutan yang diharapkan setiap perusahaan tentunya tidak lepas kaitannya dengan permasalahan terkait kompensasi karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017:119).

Namun dalam pelaksanaannya perusahaan terkadang kurang mempertimbangkan secara lebih dalam lagi terkait kebutuhan serta keinginan

karyawan, sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kinerja atau kontribusi yang sudah diberikan oleh karyawan, yang mana kondisi ini dapat memunculkan tekanan pada karyawan dan akan berdampak pada menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif sehingga karyawan tersebut memiliki keinginan atau niat yang mengarah pada keputusan untuk berpindah tempat kerja. Motivasi sendiri merupakan faktor utama yang harus diperhatikan perusahaan. Motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku (Aulia, 2019:11).

Disisi lain yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang juga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, dalam hal ini ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan (Sedarmayanti,2017:78). Dengan terciptanya lingkungan yang rapi, bersih, aman dan nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, lebih mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat serta stres kerja yang mana ini bisa menjadi faktor terjadinya *turnover* atau *turnover intention*.

Berkaitan dengan hal diatas, maka penulis melakukan dan mendapatkan hasil wawancara dengan salah satu staf operasi PT. Kalimantan Prima Persada yang hasilnya terdapat masalah pada *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah operator yang keluar disetiap tahunnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Kalimantan Prima Persada dapat dijelaskan kondisi kerja terkait dengan *turnover intention* pada tahun 2017 – 2021 pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1 1**  
**Data *Turnover* Operator Produksi PT. Kalimantan Prima Persada**

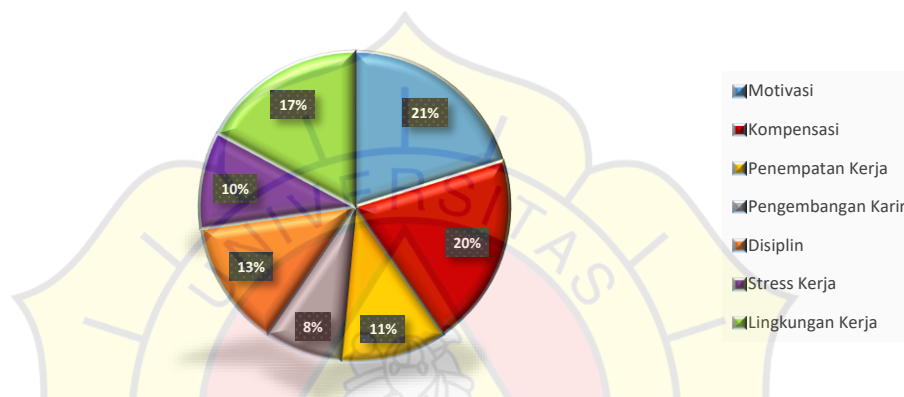
No	Tahun	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan	Presentase %
1	2017	44	86	51%
2	2018	63	155	41%
3	2019	55	170	32%
4	2020	25	199	13%
5	2021	46	165	28%

Berdasarkan Tabel 1.1 permasalahan yang ada merupakan *turnover intention* yang cukup besar sehingga dikhawatirkan dapat menimbulkan dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. *Turnover intention* sendiri ialah keinginan atau niat karyawan keluar dari perusahaan atau organisasi dan harus segera digantikan (Elmi,2018:196).

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-

survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada dengan berupa motivasi, kompensasi, penempatan kerja, pengembangan karir, disiplin, stres kerja dan lingkungan kerja. Kuisisioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut

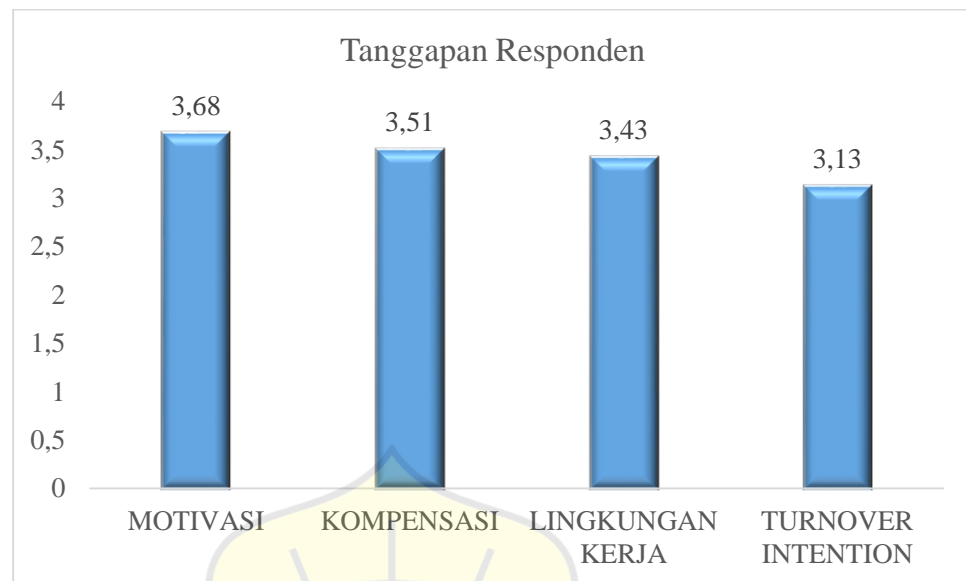
## Hasil Pra-survey



**Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022**

**Gambar 1. 1 Hasil Pra-Survey**

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. Kalimantan Prima Persada adalah Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Kalimantan Prima Persada mengenai pengukuran *turnover intention* operator produksi dengan variabel yang diteliti adalah Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut.



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

### Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan Gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3 maka interpretasi nilai motivasi rata-rata 3,68 artinya keseluruhan responden setuju bahwa motivasi sangat tinggi, selanjutnya interpretasi nilai kompensasi rata-rata 3,51 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi sudah sangat baik, lalu ada interpretasi lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,43 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja sudah sangat baik, dan kemudian interpretasi *turnover intention* rata-rata 3,13 yang artinya *turnover intention* pada operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan diatas, maka dengan ini penulis berminat menjalankan penyelidikan dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Operator Produksi PT. Kalimantan Prima Persada”**

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi sangat tinggi namun *turnover intention* Operator Produksi PT. Kalimantan Prima Persada masih tinggi
2. Kompensasi sangat baik namun *turnover intention* Operator Produksi PT. Kalimantan Prima Persada masih tinggi
3. Lingkungan kerja sangat baik namun *turnover intention* Operator Produksi PT. Kalimantan Prima Persada masih tinggi

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Untuk variabel yang diteliti yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* operator produksi PT. Kalimantan Prima Persada.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka kegunaan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sambungan pemikiran bagi dunia pendidikan mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga, diharapkan dapat berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sambungan pemikiran bagi pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

##### 2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* perusahaan dan sebagai bahan masukan bagi pengambilan keputusan guna menentukan kebijaksanaan perusahaan.