

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memiliki tenaga kerja yang bermutu dan kompeten adalah keinginan bagi setiap organisasi. Sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab penting dalam berjalannya kegiatan operasional organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuannya, Perusahaan harus memikirkan bagaimana cara mempertahankan karyawan yang memiliki potensial agar dapat bertahan di perusahaan selama mungkin. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan perlu diperhatikan dengan serius, karena peran dari tenaga kerja/karyawan (SDM) akan mempengaruhi hasil operasional perusahaan tersebut. Sebab itu, jika manajemen sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai. Sesuai dengan pengertiannya, manajemen SDM adalah rangkaian langkah dan proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan semua tenaga kerja yang bersedia dan mampu mengerjakan target-target yang diberikan oleh organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno 2019) dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya. Hasil kerja yang baik atau output

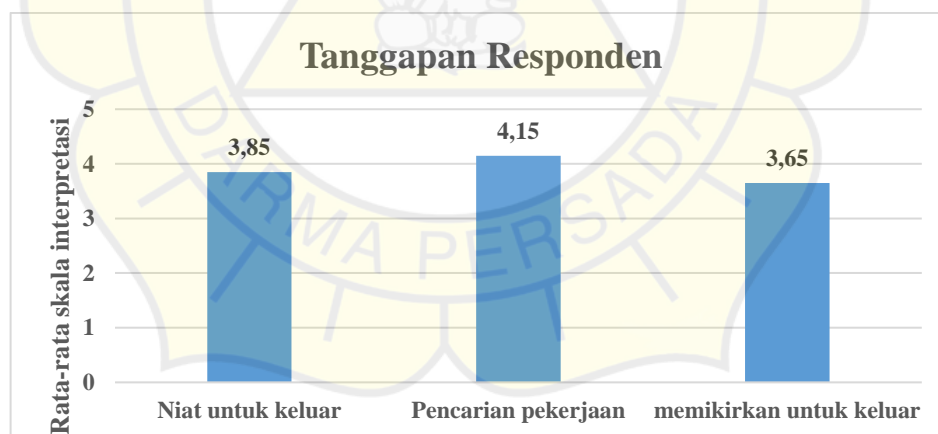
yang memuaskan merupakan target yang diinginkan oleh seluruh organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan harus terus mengevaluasi hal-hal yang sekiranya berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerjanya.

Pengelolaan *human resource* yang benar dan terstruktur merupakan kunci penentu keberhasilan dan kesuksesan bagi perusahaan dalam mencapai targetnya. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang tersedia semaksimal mungkin. Pergantian keluar masuknya karyawan pada perusahaan akan berdampak pada efektivitas operasional perusahaan itu sendiri, karena untuk mengenalkan suatu pekerjaan kepada orang baru itu membutuhkan proses dan jika terjadi secara terus-menerus itu akan berdampak negatif bagi operasional perusahaan kedepannya.

Turnover intention adalah niat/keinginan yang muncul secara sukarela untuk berhenti bekerja atau berpindah ke tempat kerja lain yang menurut karyawan tersebut dianggap lebih baik, meskipun belum sampai tahap realisasi. Performa organisasi atau perusahaan akan terkendala jika banyak karyawan memiliki niat/keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mereka rasa lebih mampu memenuhi kebutuhan mereka. Tidak stabilnya tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja menjadi tidak kondusif, bahkan dapat meningkatkan biaya sumber daya manusia merupakan dampak negatif dari *turnover* yang akan dirasakan langsung oleh perusahaan jika dibiarkan secara terus-menerus.

Sebagian besar perusahaan pasti pernah mengalami fenomena *turnover* yang tinggi. Pada saat ini PT Mayora Indah Tbk Cibitung juga sedang mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi. Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT Mayora Indah Tbk Cibitung kebanyakan karyawan memiliki pikiram untuk keluar dan mencari informasi tentang pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya saat ini.

Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 karyawan dari departemen produksi dengan memberi pernyataan sederhana namun merangkap dimensi *turnover intention* yang akan diteliti. Peneliti memberikan 3 pernyataan yang menggambarkan niat untuk keluar, pencarian pekerjaan baru, dan memikirkan untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik. Berikut hasil survei yang dilakukan.



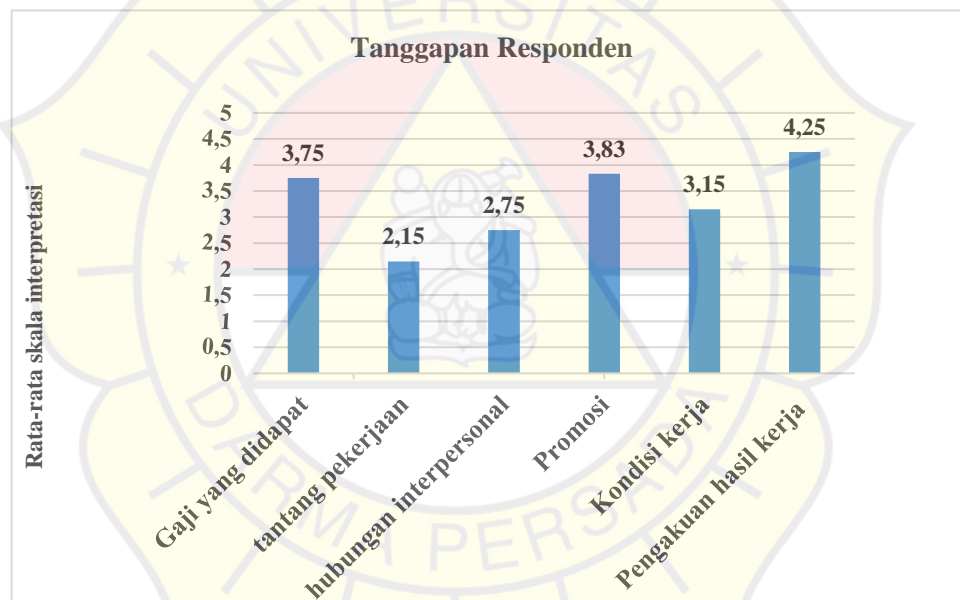
Sumber : Data dibuat oleh Penulis pada tahun 2024

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi *Turnover Intention* Karyawan PT Mayora Indah Tbk Cibitung

Berdasarkan gambar 1.1 hasil kuesioner dari dimensi *turnover intention* menunjukkan terdapat skor sebesar 4,15 karyawan yang menyatakan pencarian pekerjaan baru. Lalu skor sebesar 3,85 karyawan memiliki niat/keinginan untuk

mencari pekerjaan baru. Dan skor sebesar 3,65 karyawan yang memikirkan untuk keluar apabila ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaanya saat ini.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor apakah yang membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan baru penulis melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Peneliti melakukan pra-survei kepada 30 karyawan PT Mayora Indah Tbk Cibitung.dari departemen produksi dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Data dibuat oleh Penulis pada tahun 2024

Gambar 1.2 Hasil Pra-survei Faktor-faktor Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari Gambar 2.1 ada 6 (enam) faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Hasil dari pra-survei yang dilakukan menunjukkan terdapat 3 (faktor) dengan nilai tertinggi yaitu faktor Pengakuan hasil kerja dengan nilai 4,25, Promosi dengan nilai sebesar 3,83, dan Gaji yang didapat dengan nilai 3,75. Berdasarkan data interpretasi nilai hasil tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1.1
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Pra-survei Responden

Nilai	Keterangan	Keterangan
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah
1,80-2,58	Tidak Setuju	Rendah
2,60-3,39	Ragu-ragu/Netral	Sedang
3,40-4,19	Setuju	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Setuju	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah oleh penulis pada 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang didapat dari karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung pengakuan hasil kerja mendapatkan nilai tertinggi. Banyak karyawan yang merasa hasil kerjanya kurang diapresiasi oleh atasan dan perusahaannya. Hal tersebut yang membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan baru ditempat lain.

Lalu faktor kenaikan jabatan/promosi, Promosi adalah pengakuan terhadap kinerja seseorang dengan mempertimbangkan potensi mereka untuk mengisi posisi yang lebih tinggi yang diharapkan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. Mayora Indah Tbk sepertinya pada perusahaan mereka berkerja saat ini kesempatan naik jabatan/promosi sangat kecil, sehingga membuat banyak dari mereka yang mempunyai niat untuk mencari pekerjaan baru diluar sana yang bisa memberikan mereka kesempatan yang lebih besar dalam mengembangkan karirnya.

Kemudian faktor gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi, karyawan/pegawai menerimanya rutin dan tetap setiap bulan. Gaji dapat memberikan pengaruh langsung ke *turnover intention*

apabila karyawan merasa jika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Gaji yang tidak setara dengan perusahaan sejenis lainnya juga menjadi pertimbangan para karyawan untuk berpindah kerja ketempat lain.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas dan berdasarkan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat di identifikasikan bahwa permasalahan pada karyawan PT Mayora Indah Tbk Cibitung:

1. Faktor gaji, pengakuan hasil kerja, kondisi kerja di lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan promosi menjadi penyebab yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tinggi menyebabkan *intention to quit* (niat untuk keluar) juga tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan, dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah untuk memastikan fokus dan arah yang jelas dalam pengkajian masalah. Maka penulis membatasi masalah tentang “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung’. Sedangkan karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian adalah 60 karyawan tetap dari departemen produksi *packing biscuit* PT Mayora Indah Tbk Cibitung.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung?
2. Apakah faktor-faktor yang terbentuk secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung?

2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan peneliti mendapatkan dua jenis manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berpindah (*turnover intention*) karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Kegunaan Praktis

A. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi Darma Persada

B. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Mayora Indah Tbk Cibitung

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cibitung.

C. Bagi Penulis

Penelitian ini akan memberikan pengalaman kepada peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah, memungkinkannya untuk membandingkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah dengan situasi yang sebenarnya di lapangan. Peneliti dapat memperdalam pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

