

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang penting dalam sebuah perusahaan selain modal. SDM memiliki peranan yang sangat penting karena memiliki sebuah ide, gagasan, keterampilan, cara berfikir, keinginan dan lain-lain yang merupakan faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan sehingga perusahaan akan sebisa mungkin mempertahankan SDM yang potensial agar dapat bertahan di perusahaan selama mungkin. Maka dari itu perlu perhatian yang khusus terkait manajemen SDM yang memiliki fungsi mengelola SDM dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. (Komariah, et al. 2024:5).

Sumber daya manusia merujuk pada individu yang siap, berkeinginan, dan memiliki kemampuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Samsuni, 2023:187). Hasil kerja yang baik dan memuaskan merupakan target yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus terus melakukan evaluasi terkait hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerjanya. Jika perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan karyawan yang ada dengan baik, motivasi dan moral karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas. Namun jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan tidak hormat dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi, perusahaan tidak dapat mencapai targetnya dan kinerja karyawan rendah sehingga karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Sebagai garda terdepan yang berperan penting dalam kelangsungan perusahaan, perusahaan harus mampu menerima, mempekerjakan, memotivasi,

melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia. Selain itu, Perusahaan juga perlu menurunkan tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi keputusan mereka untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan.

Pergantian karyawan adalah isu penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dari perspektif perusahaan, pergantian karyawan mencerminkan biaya signifikan terkait perekrutan, pelatihan, serta biaya lainnya yang dikeluarkan untuk menangani pergantian tersebut, termasuk kerugian akibat kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman. Sementara itu, bagi karyawan, pergantian dapat menghasilkan konsekuensi baik positif maupun negatif. Keinginan untuk berpindah kerja menjadi indikator awal terjadinya *turnover*. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas organisasi.

Keinginan untuk pindah (*Turnover intention*) adalah tanda awal terjadinya *turnover* di dalam organisasi. *Turnover intention* adalah keadaan seorang karyawan memiliki niatan untuk berhenti bekerja, meskipun niatan tersebut belum sampai pada tahap tindakan nyata (Subakti et al. 2024:2).

Saat *Turnover intention* muncul, karyawan seringkali mulai mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun, jika kesempatan untuk pindah tidak tersedia atau pilihan yang ada tidak lebih menarik dibandingkan pekerjaan saat ini, karyawan bisa menunjukkan sikap negatif. Hal ini bisa terlihat melalui keterlambatan, absensi yang sering, atau berkurangnya antusiasme dan motivasi untuk bekerja dengan baik.

Untuk mengetahui tingkat *turnover* karyawan di sebuah perusahaan, dapat digunakan rumus *Labor Turnover* (LTO), yaitu dengan membagi jumlah karyawan yang keluar ($\sum In$) dengan jumlah karyawan ($\sum Ln$), lalu dikalikan 100 untuk menghasilkan persentase.

$$LTO = \frac{\sum In}{\sum Ln} \times 100\%$$

Tingkat *turnover* di atas 10% sering dianggap tinggi untuk banyak organisasi. Ini berarti lebih dari 10 dari setiap 100 karyawan keluar dalam satu tahun (Junaedi, 2017:6). Dibawah ini adalah data yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan pada PT Suri Nusantara Jaya.

Tabel 1 1
Laporan *Turnover* karyawan PT Suri Nusantara Jaya

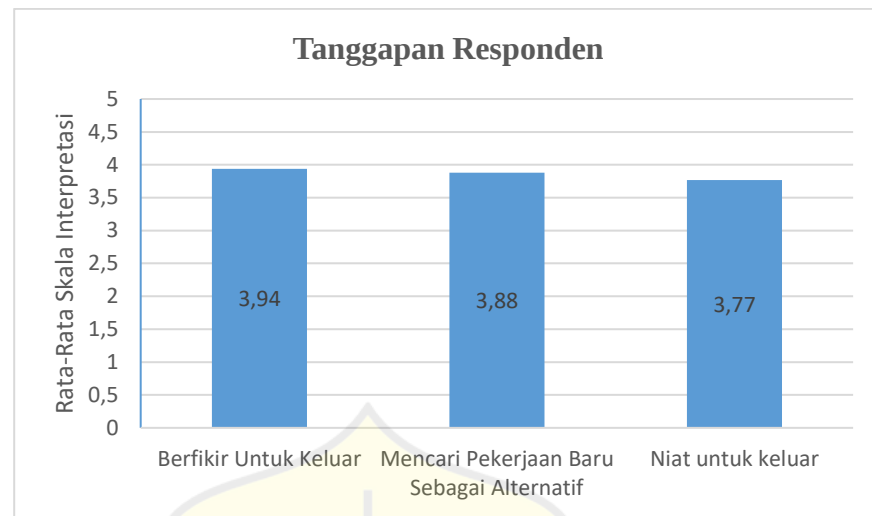
No.	Tahun	Total Karyawan (Januari)	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan (Desember)	Presentase (%)
1.	2022	58	9	7	60	12%
2.	2023	60	15	13	62	21%
3.	2024	62	14	11	65	17%

Sumber : HRD PT Suri Nusantara Jaya dan diolah penulis 2024

Berdasarkan wawancara terhadap tim HRD PT Suri Nusantara Jaya, menjelaskan bahwa PT Suri Nusantara sedang mengalami tingkat *Turnover intention* yang tinggi. Hal ini dapat di lihat dalam 3 tahun terakhir lebih dari 10% dari jumlah karyawan memutuskan untuk keluar dari PT Suri Nusantara Jaya. Pada tahun 2024 sebanyak 11 karyawan dari total 62 karyawan memutuskan keluar. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2023 dengan 13 karyawan memutuskan untuk keluar dari PT Suri Nusantara Jaya.

Kemudian peneliti melakukan pra-survei terhadap 20% populasi yaitu 18 orang karyawan dari PT Suri Nusantara Jaya dengan memberikan pertanyaan sederhana namun merangkap dimensi *Turnover* yang akan diteliti. Peneliti memberikan pertanyaan yang menggambarkan niat untuk keluar, mencari pekerjaan baru dan berfikir untuk keluar.

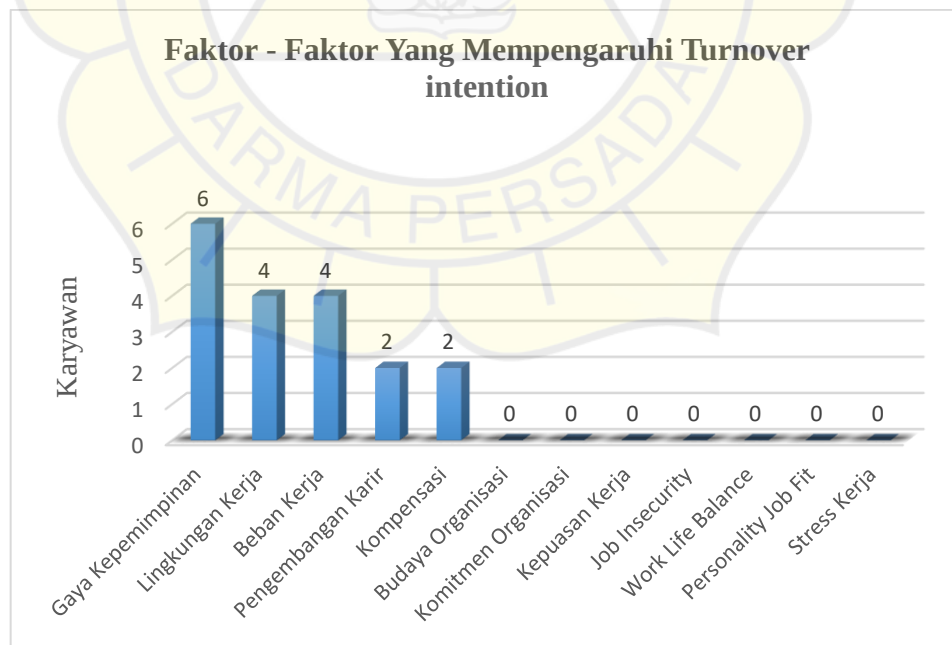
Berdasarkan Gambar 1.1 hasil pra-survei menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki niat untuk keluar mendapatkan skor 3,77. Lalu skor sebesar 3,94 berfikir untuk keluar dan skor 3,88 mencari pekerjaan baru apabila terdapat tawaran dan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang saat ini.



Sumber : Data dibuat penulis tahun 2024

Gambar 1. 1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi *Turnover intention* PT Suri Nusantara Jaya

Pra-survei juga dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan, sehingga mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru (*Turnover intention*). Penulis melakukan survei terhadap 18 karyawan PT Suri Nusantara Jaya dan menghasilkan data berikut :

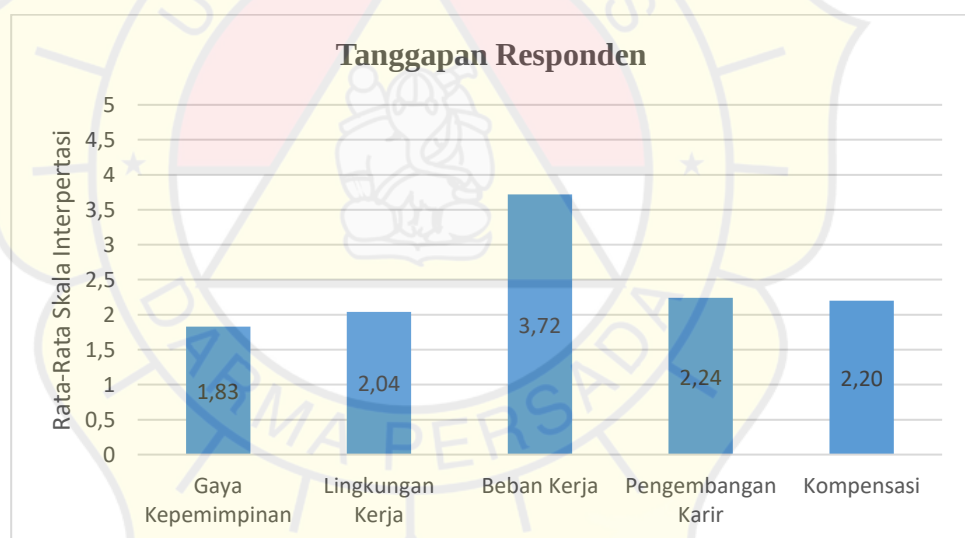


Sumber : Diolah Penulis, 2024

Gambar 1. 2 Diagram Pra survei faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* pada PT Suri Nusantara Jaya Tahun 2024

Dari referensi beberapa jurnal yang menjelaskan variabel – variabel yang mempengaruhi *Turnover intention*, penulis melakukan pra-survei untuk mendapatkan variabel yang paling mempengaruhi *Turnover intention*. Berdasarkan gambar 1.2 diagram hasil pra-survei mengenai faktor-faktor yang paling mempengaruhi *Turnover intention* adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi. Variabel tersebut yang akan digunakan sebagai variabel independen penelitian ini.

Selanjutnya penulis melakukan pra-survei kepada 18 karyawan PT Suri Nusantara Jaya untuk mengetahui tanggapan mengenai adanya *Turnover intention* terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data dibuat oleh penulis, 2024

Gambar 1. 3 Grafik hasil pra-survei faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Berdasarkan hasil gambar 1.3 terdapat 5 faktor yang menyebabkan tingginya *Turnover intention* karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan kelima faktor tersebut mempengaruhi *Turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai rata-rata 1,83 yang artinya gaya kepemimpinan pada PT Suri Nusantara Jaya Tidak Baik, Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai rata-rata 2,44 yang artinya lingkungan kerja pada PT Suri Nusantara

Jaya Tidak Baik, Beban Kerja (X_3) dengan nilai rata-rata 3,72 yang artinya beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT Suri Nusantara Tinggi, Pengembangan karir (X_4) dengan nilai rata-rata 2,24 yang artinya tingkat kesempatan pengembangan karir di PT Suri Nusantara Jaya rendah, Kompensasi (X_5) dengan nilai rata-rata 2,20 yang artinya kompensasi yang diterima karyawan di PT Suri Nusantara Jaya rendah, Berdasarkan data interpretasi nilai hasil sebagai berikut :

Tabel 1 2
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Pra-survei

Nilai	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Pengembangan Karir	Kompensasi
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,80-2,58	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah	Rendah	Rendah
2,60-3,39	Ragu-Ragu	Ragu-Ragu	Ragu-Ragu	Ragu-Ragu	Ragu-Ragu
3,40-4,19	Baik	Baik	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang didapat dari PT Suri Nusantara Jaya Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai terendah. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin. Banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan baru karena merasa tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpinnya.

Lalu faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah semua kondisi fisik dan sosial yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. lingkungan kerja mencakup aspek fisik (seperti kebersihan, tata letak, dan fasilitas), sosial (hubungan antar karyawan), dan budaya (nilai dan norma yang dianut). Lingkungan yang positif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesehatan mental karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, konflik, dan penurunan kinerja.

Kemudian beban kerja, beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban fisik, mental, atau sosial. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dan hasil prasurvei yang ada didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “**Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang terjadi pada PT Suri Nusantara Jaya :

1. Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi menjadi penyebab yang mempengaruhi tingginya *Turnover intention* karyawan.
2. Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* tersebut menyebabkan niat untuk keluar tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya ?
2. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya ?

1.2.3 Batasan 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

dibatasi masalah tentang “ Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan PT Suri Nusantara Jaya”. Sedangkan karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 65 karyawan dari PT Suri Nusantara Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Suri Nusantara Jaya
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut diatas mempengaruhi *Turnover intention* secara signifikan pada PT Suri Nusantara Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan peneliti mendapat manfaat sebagai berikut :

1. Penulis dapat mengetahui faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi niat untuk keluar pada karyawan PT Suri Nusantara Jaya
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.