

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan usaha bisnis di era *society* 5.0 saat ini sangat kompetitif, dimana suatu perusahaan dituntut agar mempunyai karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan mampu mengoperasikan teknologi yang semakin canggih. Pada perusahaan besar atau kecil manusia merupakan sumber daya utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Apabila SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan selalu diperhatikan dengan baik maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga kecil.

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dihadapkan pada sejumlah tantangan, termasuk kemajuan teknologi yang berkembang pesat, regulasi pemerintah yang beragam, dan persaingan yang semakin ketat dalam skala nasional maupun internasional. Untuk mengatasi berbagai masalah ini, manajemen harus secara efisien dan efektif mengelola sumber daya manusia. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan keberlanjutan operasionalnya dan berhasil bersaing di pasar.

Perusahaan yang sehat dapat dilihat dari seberapa banyak masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Menurut Proudfoot et. al, (2019) dalam (Johar Kuswahyudi et al., 2022) terdapat empat permasalahan yang paling krusial dan sulit diatasi dalam suatu perusahaan yaitu diantaranya produktivitas kerja (*productivity*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), perputaran karyawan (*turnover*), dan

ketidakhadiran. Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) merupakan indikasi dasar dari adanya masalah dalam sebuah perusahaan (Flippo, 2021). *Turnover intention* adalah salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari & Kuncoro, 2019). Hal ini juga didukung oleh Manik Aditya Budi Suta & Ardana, (2018) yang mengatakan bahwa *voluntary turnover intention* yang tinggi menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan. Salah satu strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* adalah melalui penerapan kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, adanya pengembangan karir dan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karyawan guna mencapai tingkat kinerja yang diinginkan dalam suatu perusahaan atau instansi dan mencegah timbulnya niat berpindah dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia disarankan untuk lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawan dengan memperlakukan mereka secara adil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Meskipun dalam beberapa situasi tertentu, pergantian karyawan mungkin diperlukan, terutama untuk karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat pergantian tersebut perlu dijaga agar tidak terlalu tinggi. Pengendalian tingkat pergantian menjadi suatu kerusakan bagi perusahaan agar tetap dapat mengambil manfaat atau keuntungan dari peningkatan. Tingginya tingkat keinginan untuk berpindah dapat mengakibatkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu, memaksa perusahaan untuk melakukan rekrutmen ulang, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak yang negatif. Situasi ini juga diduga dapat memengaruhi pemenuhan lingkungan kerja, pemberian kompensasi, strategi pengembangan karir, dan peningkatan retensi kepada karyawan.

CV. Surya Nedika Isabella berdiri pada bulan oktober 2010 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Jl. Mayor Idma No. 780 Desa Babakan Mulya Kec. Jalaksana Kab.

Kuningan. Proses produksi diperusahaan menggunakan peralatan mesin yang modern guna menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan konsumen semakin besar. CV. Surya Nedika Isabella hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sebuah Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang murah serta berkualitas. Berikut adalah hasil pra survey karyawan CV. Surya Nedika Isabella yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey**

**Lingkungan Kerja pada Karyawan Divisi Plastik CV. Surya Nedika Isabella**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN		PRESENTASE	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
<b>Lingkungan Kerja</b>					
1	Penerangan ditempat kerja sangat memadai, sehingga saya bisa bertugas dengan baik dan teliti	14	6	70%	30%
2	Suhu udara ruangan sejuk, sehingga saya tidak merasakan gerah	11	9	55%	45%
3	Tempat bekerja jauh dari suara bising, sehingga saya tidak merasa terganggu	10	10	50%	50%
4	Ruang gerak yang luas, sehingga membuat saya leluasa dan dapat bekerja dengan maksimal	16	4	80%	20%

5	Pemimpin bertanggung jawab dalam membina karyawannya.	9	11	45%	55%
6	Keamanan didalam ruangan yang sangat nyaman, aman dan baik sehingga membuat saya merasa tenang dalam bekerja	4	16	20%	80%

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, yang dimana itu merupakan hasil pernyataan berbagai variabel independen dari 20 responden. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan ke-6 terdapat 16 responden / 80% menjawab “TIDAK” sehingga menunjukkan adanya ketidakamanan ruangan kerja yang tidak membuat nyaman dan tenang bagi seluruh karyawan saat mereka bekerja.

**Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey**

**Kompensasi pada Karyawan Divisi Plastik CV. Surya Nedika Isabella**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN		PRESENTASE	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
<b>Kompensasi</b>					
1	Saya selalu mendapatkan gaji tepat waktu	5	15	25%	75%
2	Saya bisa mendapatkan insentif dari perusahaan ketika pencapaian kinerja saya memenuhi target perusahaan	9	11	45%	55%

3	Saya selalu mendapatkan tunjangan dalam hari hari besar.	12	8	60%	40%
---	--	----	---	-----	-----

Pada tabel 1.2 variabel kompensasi pernyataan ke-1 terdapat 15 responden / 75% menjawab “TIDAK” sehingga menunjukkan ketidaktepatan waktu perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya.

**Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey**

**Pengembangan Karir pada Karyawan Divisi Plastik CV. Surya Nedika  
Isabella**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN		PRESENTASE	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
<b>Pengembangan Karir</b>					
1	Saya selalu mendapatkan perlakuan yang adil baik itu dari atasan maupun rekan kerja saya	8	12	40%	30%
2	Saya selalu mendapatkan kepedulian dan perhatian dari atasan saya	3	17	15%	85%
3	Saya mendapatkan informasi mengenai peluang promosi jabatan	14	6	70%	50%

Pada tabel 1.3 variabel pengembangan karir pernyataan ke-2 terdapat 17 responden / 85% menjawab “TIDAK” sehingga menunjukkan kurangnya kepedulian perusahaan terhadap perkembangan karir karyawannya.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey

## Retensi Karyawan pada Karyawan Divisi Plastik CV. Surya Nedika Isabella

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN		PRESENTASE	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
<b>Retensi Karyawan</b>					
1	Apakah anda bersedia untuk terus bekerja di perusahaan ini selama 5 tahun ke depan?	16	4	80%	20%
2	Apakah Anda memiliki rencana kerja di perusahaan lain dalam waktu dekat?	14	6	70%	30%
3	Apakah anda mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini?	11	9	55%	45%
4	Apakah Anda memiliki ketidakmasalahan untuk ditempatkan bekerja pada posisi manapun di perusahaan ini?	13	7	65%	35%
5	Apakah anda bersedia menerima penawaran pekerjaan yang dianggap lebih menarik dari yang Anda miliki saat ini?	14	6	70%	30%

6	Apakah yang anda lakukan saat ini dianggap sangat penting oleh anda?	15	5	75%	25%
---	--	----	---	-----	-----

Pada tabel 1.4 variabel retensi karyawan pernyataan ke-2 terdapat 16 responden atau 80% menjawab “YA” sehingga menunjukkan sebuah rencana yang berpotensi tinggi untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah pada CV. Surya Nedika Isabella yang perlu diteliti oleh peneliti sehingga menemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Sehingga dari hasil pra – survei dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa pernyataan dari masing-masing variabel yang mengarah kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sehingga hal ini dapat mengganggu tujuan perusahaan dan menurunkan minat karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan. Dan berikut adalah research GAP nya :

Berdasarkan hasil penelitian Kristin et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian Ramadhoani, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian Gani et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian Johar Kuswahyudi et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian Hadir Sugianto et al., (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* . Sedangkan hasil penelitian Situmorang et al., (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian Gok et al., (2023) menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kondisi ini mendorong penulis untuk menginvestigasi dampak lingkungan kerja, kompensasi, perkembangan karir, dan retensi karyawan terhadap *turnover intention* didalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat *turnover* di kalangan karyawan perusahaan ini, bahkan pada mereka yang telah menunjukkan kinerja tinggi (berdasarkan hasil observasi karyawan dan data yang diperoleh dari supervisor divisi plastik). Sehingga keadaan ini memberikan kepentingan khusus pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian di CV. Surya Nedika Isabella berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Retensi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Survey Pada Karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan retensi karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella?
5. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan retensi karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik dalam manfaat teoritis dan praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan data empiris terbaru dan sebagai bahan berfikir dalam pengembangan teori-teori selanjutnya mengenai *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Universitas

Menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang lebih relevan.

- b. Bagi CV. Surya Nedika Isabella

Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk mengatasi *turnover intention* agar lebih baik lagi dan dapat mempertahankan karyawan yang benar-benar berkontribusi untuk perusahaan sehingga mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain demi tercapainya tujuan perusahaan.