

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah suatu kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang efektif dan berkualitas sangatlah penting. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang sangat penting dalam organisasi, perusahaan atau negara. Sumber Daya Manusia merujuk kepada individu-individu yang bekerja dan berkontribusi dengan keahlian, pengetahuan, serta tenaga mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Rahmania, 2024).

Keseimbangan SDM adalah kunci dari keberhasilan pengembangan usaha yang efektif dan efisien (Suwondo & Evan, 2023). Selain itu perilaku kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (Ariasa Y & Liana, 2022). Jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik, perusahaan mengalami berbagai masalah, termasuk *Turnover intention* atau memiliki kecenderungan meninggalkan perusahaan atau berpindah tempat kerja ke yang lebih baik lagi.

Dalam situasi persaingan saat ini perhatian utama perusahaan adalah bagaimana cara mereka untuk mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada dan memberdayakan nya. Salah satu hal yang menjadi perhatian manajemen SDM adalah *Turnover intention* dimana *Turnover* sendiri pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya (Aldino et al., 2024).

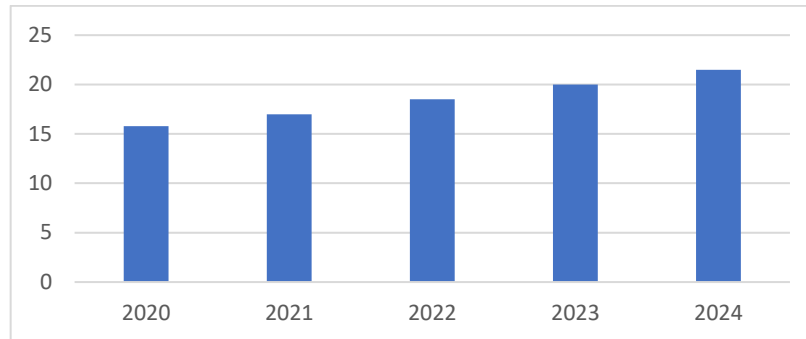
Menurut penelitian Astiti & Surya (2020) *Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. *Turnover intention* adalah pilihan jika seseorang sudah tidak merasa cocok lagi dengan kondisi atau keadaan dalam tempat kerja, *Turnover* adalah bentuk nyata dari *Turnover intention* bagi karyawan (Mentari, 2024).

Turnover merupakan hal yang sangat dihindari oleh setiap perusahaan, karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Widyawati et al., 2022). Dalam penelitian Yamazakia et al. (2015) menyebutkan salah satu dampak negatif yang utama dari *Turnover intention* yaitu biaya, ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya dan disebabkan oleh *turnover*, yaitu biaya perekrutan karyawan baru, biaya yang harus dikeluarkan selama ada posisi yang kosong, dan biaya pelatihan. Oleh karena itu organisasi perlu memelihara karyawan yang potensial dalam perusahaan dengan membangun hubungan kerja yang baik, agar meminimalisir faktor-faktor yang memicu *Turnover intention* karyawan (Smith et al., 2011).

Dalam penelitian ini fokus penelitian yang dituju pada sektor industri makanan. Mengutip dari harian Tempo, Di tengah daya beli masyarakat yang menurun dan jumlah kelas menengah yang tergerus, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) melaporkan industri makanan di Indonesia tumbuh 5,53 persen pada triwulan II-2024. Pada periode ini pula, subsektor ini mencatatkan kontribusi sebesar 40,33 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) industri pengolahan nonmigas.

Dalam beberapa tahun terakhir, industri *food ingredients* Indonesia telah mengalami pertumbuhan pesat. Hal ini didorong oleh meningkatnya permintaan domestik, meningkatnya minat global terhadap produk alami dan berkelanjutan, serta upaya promosi ekspor produk bernilai tambah. Namun seiring dengan pertumbuhan industri di Indonesia, banyak *trend-trend turnover* yang dilakukan karyawan. Seperti *trend resign* pasca lebaran selama beberapa tahun terakhir di Indonesia, menjadi perhatian besar pelaku bisnis dan praktisi HR (Human Resources) di Indonesia.

Gambar 1. 1
Grafik tingkat turnover industri di Indonesia menurut perusahaan
rekrutmen internasional (Talentvis)
(Tahun 2020 – 2024)



Dilihat dari grafik diatas, menurut perusahaan rekrutmen internasional, Talentvis, tingkat pergantian karyawan (*turnover*) di Indonesia mengalami fluktuasi beberapa tahun terakhir. Ada perputaran karyawan sebesar 15,8% pada 2020 yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Terutama pada tahun 2023, terjadi lonjakan *turnover rate* atau permintaan *resignation* karena para karyawan mencari sesuatu yang lebih baik dan aman untuk jangka Panjang.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia tidak terlepas dari dukungan beberapa area yang menjadi daerah-daerah industri. Termasuk di daerah Jawa Barat tumbuh beberapa sektor perekonomian terutama dari industri makanan dengan berbagai macam ciri khas di setiap daerahnya. Salah satunya adalah di Kabupaten Majalengka di kecamatan Cikijing.

Sebagai salah satu wilayah yang terus berkembang, Cikijing kini dikenal tidak hanya dari potensi alamnya, tetapi juga karena keberadaan sejumlah industri yang beroperasi di daerah Cikijing. Keberadaan industri-industri ini memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal, terutama melalui penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Selain itu, perkembangan ini juga mendorong tumbuhnya sektor pendukung lain, seperti perdagangan, transportasi, dan jasa.

Namun, perkembangan industri di Cikijing tetap memerlukan perhatian khusus, terutama pertimbangan dalam hal bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan mengembangkan potensi karyawan yang sudah ada, agar meminimalisir terjadinya keinginan berpindah dari karyawan atau *Turnover intention*. Mengingat industri-industri yang ada di daerah

Cikijing ini masih tergolong dalam industri sedang, yang mana kondisi ini menunjukkan bahwa industri yang berada di daerah Cikijing masih dalam tahap pengembangan industri.

Industri yang masih dalam tahap berkembang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover intention* karyawan secara signifikan. Dalam konteks industri yang sedang berkembang, seperti di daerah Cikijing ini, sering kali karyawan mendapat tantangan terkait lingkungan kerja, manajemen, dan sumber daya yang tersedia. Karyawan akan cenderung mengalami ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan dan prospek karir juga ketidakpuasan kerja yang dapat meningkatkan tingkat *Turnover intention* mereka.

Dalam penelitian ini penulis melakukan survey untuk memperkuat bukti bahwa tinggi nya tingkat *Turnover intention* karyawan industri di daerah Cikijing dan sekitarnya. Pengukuran dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan industri yang bergerak dalam bidang olahan makanan di daerah cikijing dan sekitarnya. Menggunakan indikator menurut Mobley dalam Masita et al. (2021) : *Thinking of quitting, intention to quit, intention to search*. Yang dapat dilihat dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Hasil Pengukuran Tingkat *Turnover intention* Karyawan Pada Beberapa Industri Yang Bergerak Dalam Bidang Makanan Di Daerah Cikijing Dan Sekitarnya

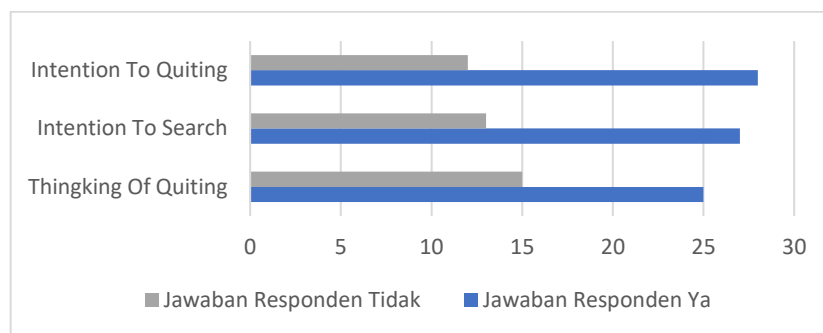
Variabel	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
<i>Turnover Intention</i>	<i>Thinking Of Quitting</i>	25	62%	15	38%
	<i>Intention To Search</i>	27	67%	13	33%
	<i>Intention To Quitting</i>	28	71%	12	29%

Sumber : Survey kepada 40 karyawan industri yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya.

Berdasarkan Hasil pengukuran tingkat *turnover intention* karyawan pada industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya, dapat dilihat dari indikator *turnover intention* yang pertama yaitu *Thinking of quitting* didapat presentase 62% atau 25 dari 40 orang responden cenderung selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan saat ini. Pada indikator *intention to search*, 27 dari 40 orang responden cenderung memiliki niat untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Dan pada indikator *intention to quitting*,

28 dari 40 orang responden cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan saat ini. Hal ini memberikan indikasi bahwa terdapat tingkat *Turnover intention* yang tinggi dari karyawan industri yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya. dengan presentase “Ya” yang mendominasi, yang dapat dilihat dari grafik dibawah.

Gambar 1. 2
Hasil Pengukuran Tingkat *Turnover intention* Karyawan Pada Beberapa Industri Yang Bergerak Dalam Bidang Makanan Di Daerah Cikijing Dan Sekitarnya
(Periode Pengukuran 2024)



Turnover intention merupakan perilaku karyawan yang timbul disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* meliputi banyak hal namun diklasifikasikan menjadi dua faktor besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Salimah, 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *Turnover intention* adalah *Employee recognition* atau pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai individu atau sebagai tim, karena karyawan bekerja dengan baik. *Employee recognition* merupakan sebuah ekspresi untuk menunjukkan rasa terimakasih kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan ke perusahaan.

Menurut Tayyab & Saira dalam Mentari (2024) Pengakuan dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang juga menyebabkan mereka menyebarkan berita positif dari mulut ke mulut untuk meningkatkan niat baik perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pengakuan ini dapat dijadikan sebagai alat untuk mempertahankan karyawan sebagai aset organisasi atau perusahaan. Karyawan yang menerima pengakuan akan lebih produktif. Sebuah studi yang dilakukan oleh *Globeforce/Work Human* menemukan bahwa karyawan yang menerima pengakuan rutin memiliki kemungkinan lima

kali lebih besar untuk merasa berharga dan dihargai dan enam kali lebih besar kemungkinannya untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka, dan tujuh kali lebih besar kemungkinan untuk tetap bekerja di perusahaan mereka saat ini.

Selain *Employee recognition*, Stres Kerja juga dapat menyebabkan tingkat *Turnover intention* yang tinggi. Stres Kerja merupakan keadaan ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional dan mental karyawan serta kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Wahyu Setyawati et al., 2018). Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya merupakan penyebab stress kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang berdampak pada Kesehatan fisik, pikiran dan emosi seseorang (Fauzi et al., 2022).

Menurut Aldino et al. (2024) Stres Kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Dalam penelitian Prisillya & Turangan (2020) Stres Kerja merupakan respon yang dirasakan seseorang yang bisa timbul karena beberapa faktor, salah satunya dalam ruang lingkup pekerjaan dikarenakan adanya tuntutan yang melebihi kapasitas kemampuan dirinya.

Tidak hanya *Employee recognition* dan Stres Kerja, Lingkungan kerja pun merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap suatu perusahaan, terutama dalam hal pergantian karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mendorong *Turnover intention* (Rahmania, 2024). Menurut Nurhandayani (2022) Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tinggi et al., 2022).

Dalam penelitian K. Luthans (2015) menunjukkan bahwa karyawan mempertimbangkan pengakuan atas pekerjaan yang mereka lakukan menjadi bagian dari imbalan yang mereka terima. Ketika pengakuan digabungkan dengan umpan balik kinerja dari karyawan, rata-rata perusahaan akan mengalami peningkatan dalam hal produktivitas (F. Luthans & Stajkovic, 1999).

Dalam penelitian Xiao Dong (2020), ditemukan bahwa uang bukanlah motivator terpenting, Sedangkan imbalan non-moneter seperti pengakuan sangat berarti bagi karyawan dan bisa memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. imbalan non-moneter dapat memperkuat perilaku positif dan meningkatkan retensi dan kinerja karyawan. Namun dalam studi Langove & Isha (2017), Ketika program *Employee recognition* hanya dilakukan dalam satu waktu atau bukan kegiatan yang rutin maka tidak memiliki dampak yang positif terhadap *Turnover intention*. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengakuan karyawan atau *Employee recognition* berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja yang lebih baik.

Selain *Employee recognition*, Stres kerja juga berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Hisbih et al. (2023) Menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Penelitian Muslim (2021) Menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Novie Citra Arta et al. (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *Turnover intention* di sebuah perusahaan. Dalam penelitian Margareta & Riana (2020) Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover intention* atau keinginan untuk berpindah tempat kerja. Sedangkan dalam penelitian karmita

et al. (2023), stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Terlepas dari *Employee recognition* dan stres kerja, Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Dalam penelitian Kristin et al. (2022) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*. Gani et al. (2022) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover intention*. Novie Citra Arta et al. (2023) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *Turnover intention* di sebuah perusahaan. Sedangkan, dalam penelitian Purwati & Maricy (2021) Menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Selain dari inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penulis menemukan bahwa belum banyak penelitian yang meneliti tentang *Employee recognition*, dan juga belum banyak penelitian yang memfokuskan program rekognisi bagi karyawan. Dengan begitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam upaya meminimalisir *Turnover intention* berdasarkan perspektif atau program-program seperti *Employee recognition*, perhatian yang lebih terhadap stres kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengakuan karyawan atau *Employee recognition*, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh kepada *Turnover intention* dengan judul “ Pengaruh *Employee recognition*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahan nya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Employee Recognition*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di industri makanan yang ada di daerah Cikijing dan sekitarnya.
2. Bagaimana pengaruh *Employee recognition* terhadap *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di industri makanan yang ada di daerah Cikijing dan sekitarnya.
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di industri makanan yang ada di daerah Cikijing dan sekitarnya.
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di industri makanan yang ada di daerah Cikijing dan sekitarnya.

1.3 Tujuan Penelitian

Bersdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka dapat disusun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Empolyee Recognition*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Itntention* pada karyawan pabrik di daerah Cikijing dan sekitarnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee recognition* terhadap *Turnover Itntention* pada karyawan pabrik di daerah Cikijing dan sekitarnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Itntention* pada karyawan pabrik di daerah Cikijing dan sekitarnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Itntention* pada karyawan pabrik di daerah Cikijing dan sekitarnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan-masukan yang mungkin dapat di terapkan oleh perusahaan atau industri khususnya untuk industri pengolahan makanan di daerah Cikijing dan sekitarnya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan bacaan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi pihak-pihak lain.