

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Kemampuan suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam jangka panjang ditentukan oleh sumber daya manusia terutama dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar apa yang dilakukan untuk perusahaan setimpal dengan apa yang didapatkan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga karyawan tidak berniat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan itu sendiri. (Septia Ningsih & Putra, 2019).

Tingginya minat masyarakat yang berkeinginan untuk berganti profesi, memulai bisnis, mengejar peluang pertumbuhan ataupun berpindah perusahaan. Mengurangi pergantian karyawan dan memastikan kelangsungan kerja mereka di organisasi merupakan isu penting saat ini. Pada suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat menimbulkan dampak kerugian pada perusahaan seperti penurunan kinerja hingga peningkatan biaya. Terhadap kinerja, semakin tinggi perputaran karyawan maka proses kinerja perusahaan juga akan terganggu. Sedangkan terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka biaya yang akan dikeluarkan

perusahaan pula turut meningkat, baik yang akan digunakan untuk merekrut maupun pelatihan (Rizki & Wahyuningtyas, 2023).

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, salah satunya yaitu tingkat kepuasan karyawan. Faktor dominan dari *turnover intention* adalah faktor kepuasan kerja, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi (Putri & Hasanati, 2022). Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja lain yang menawarkan pekerjaan lebih baik (Yuliantoro et al., 2019). Ketidakpuasan karyawan dapat muncul ketika ekspektasi tidak sesuai dengan kenyataan yang diterima. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut.

Turnover intention dapat mengurangi kinerja suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan dengan sumber daya terbatas. Kehilangan karyawan dapat menyebabkan produktivitas menurun karena karyawan pengganti kurang berpengalaman dan tidak terbiasa dengan tujuan dan kebijakan perusahaan. *Turnover intention* menjadi masalah yang cukup besar di PT. Multi Sarana Prima Nusantara. PT. Multi Sarana Prima Nusantara atau yang sering disebut dengan Multi Toys merupakan perusahaan ritel yang cukup berkembang di Indonesia. Pada PT. Multi Sarana Prima Nusantara, ditemukan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan pekerjaan seperti, perusahaan masih menerapkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan standar

minimum dan tidak adanya ruang lingkup peningkatan karir. Hal ini dapat ditunjukkan dari *turnover intention* yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian SDM PT. Multi Sarana Prima Nusantara menunjukkan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1. 1 Rasio *Turnover* Karyawan PT Multi Sarana Prima Nusantara Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase <i>Turnover</i>
2020	110	104	7	18	16,82%
2021	104	103	5	15	14,49%
2022	103	105	8	10	9,61%

Sumber: Bagian SDM PT. Multi Sarana Prima Nusantara, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara pada tahun 2020 persentase *turnover* karyawan mencapai 16,82% tahun 2021 mencapai 14,49% dan tahun 2022 persentase *turnover* sudah mencapai angka 9,61%. Menurut Ningsih & Putra (2019) persentase *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5% - 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Multi Sarana Prima Nusantara perlu memonitor tingkat *turnover*nya karena mengalami jumlah persentase *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman (Kolompoy dan Palandeng, 2019).

Menurut penelitian Yuliantoro et al., (2019), kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka jika

semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan mampu menurunkan tingkat *turnover intention*. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan dan dirasakan karyawan mampu menjadikan turunnya *turnover intention*. Kepuasan kerja dijadikan sikap yang umumnya dimiliki oleh setiap individu pada pekerjaannya. Individu mempunyai rasa puas pada pekerjaannya akan ditunjukkan dengan sikap yang selalu optimis untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaannya tersebut. Individu yang tidak memiliki rasa ketidakpuasan pada pekerjaannya maka akan ditunjukkan dengan sikap negatifnya pada pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia akan membahas faktor-faktor yang berkaitan dengan manusiawi yang salah satunya pembahasan yaitu kepuasan karyawan (Irfan, 2022).

Berdasarkan hasil pra obsevasi, lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang positif muncul ketika sebuah organisasi memprioritaskan nilai-nilai, keyakinan dan persepsi yang penting bagi karyawannya, struktur organisasi, ukuran gaji, kondisi kerja, dan kepemimpinan organisasi berkontribusi pada budaya organisasi yang pada gulirannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Faeq & Ismael, 2022). Kesesuaian karyawan dengan lingkungan kerja yang baik menghasilkan hasil yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan (Marlina & Lawita, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Alfaria Trijaya. Berbeda dengan (Purwati, 2021) menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga karyawan lapangan telah mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Bumi Raya Mestika.

Kompensasi adalah faktor berpengaruh kedua yang berperan penting dalam menentukan pilihan karyawan untuk bertahan pada satu organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan produktivitas. Kompensasi dapat diukur dengan jumlah upah atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan. Stabilitas karyawan merupakan tujuan utama dari pemberian kompensasi. Stabilitas karyawan akan lebih mudah didapatkan jika kompensasi yang diberikan perusahaan berlandaskan keadilan, kelayakan dan konsistensi eksternal. Manfaat lain dari pemberian kompensasi yang sesuai adalah semakin kecilnya minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun sebaliknya, bila kompensasi yang diberikan semakin rendah maka semakin besar kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik (Ingsih et al., 2022). Hasil penelitian yang dilakukan Angellika et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Lubis & Onsardi, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil survei yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara didapatkan data kompensasi sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Kompensasi Karyawan PT Multi Sarana Prima Nusantara

Kompensasi Finansial	Jumlah
Gaji	Rp. 3.500.000
Insentif	-
Komisi	-
Bonus	-
Kompensasi Non Finansial	Jumlah
Tunjangan Kesehatan	-
Tunjangan Hari Raya	Rp. 1.000.000
Pensiunan	-
Asuransi Kecelakaan	-

Sumber: Bagian SDM PT Multi Sarana Prima Nusantara (2023)

Tabel 1.2 dapat dilihat kompensasi yang diberikan PT. Multi Sarana Prima Nusantara belum sesuai dengan keputusan Gubernur Jawa Barat yang tertera pada Keputusan Gubernur (Kepgub) Nomor 1153 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) 2023, yang menetapkan UMP Jakarta tahun 2023 sebesar Rp4.901.798. Dimana upah minimum Jakarta masih lebih besar dibandingkan gaji karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. Selain itu kompensasi yang didapatkan karyawan belum sesuai dengan kompensasi yang mereka harapkan seperti tidak adanya insentif, komisi dan pensiunan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja dijadikan sebagai perantara antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover intention*. Tujuan dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover intention* secara tidak langsung. Jika tingkat

lingkungan kerja tinggi, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Jika kompensasi yang diterima sudah sesuai, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, yang berarti akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Sarana Prima Nusantara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Multi Sarana Prima Nusantara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan adanya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara.
3. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara.
4. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara.
5. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Multi Sarana Prima Nusantara
6. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja,

kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat lebih untuk peneliti lain yang akan memperdalam dan meneliti pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah perpustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

b. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen khususnya SDM PT. Multi Sarana Prima Nusantara dalam memberikan keputusan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat deskripsi responden, hasil data yang telah diolah serta deskripsi nya yang didasari dengan konsep teoritis

BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan dari data yang sudah diinterpretasikan kedalam pembahasan dan saran oleh peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.