

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga Manusia (TM) memiliki peranan utama dalam kemajuan sebuah organisasi dan dianggap sebagai kekayaan yang perlu dikelola dengan baik agar tetap memiliki daya tahan dalam perusahaan. Mereka juga menegaskan bahwa Manajemen TM merupakan perpaduan harmonis antara pengetahuan dan kreativitas dalam mengelola interaksi dan fungsi anggota tim secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu, dan komunitas. Berdasarkan studi yang dilaksanakan oleh Abdurrahim, Hastin Umi Anisah, dan Maya Sari Dewi pada tahun 2017, mereka menyimpulkan bahwa Tenaga Manusia (TM) merupakan faktor kunci yang tak terpisahkan dari setiap organisasi.

Dalam era modern yang dicirikan oleh kompleksitas kelangsungan hidup organisasi, Majuannya teknologi yang kian pesat dan transformasi ekonomi yang cepat, menghadirkan tantangan yang semakin meningkat bagi sebuah entitas organisasi. Salah satu tindakan yang dapat diambil adalah memastikan bahwa karyawan yang bernilai (*valuable employees*) tetap memiliki komitmen untuk tetap tinggal atau bekerja dalam organisasi tersebut. Keberadaan karyawan yang berharga memiliki peran sentral bagi organisasi guna menjamin pendapatan dan perkembangan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga manusia menjadi hal yang krusial bagi organisasi, mengingat bahwa tenaga manusia memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya lainnya seperti modal dan peralatan.

Untuk mencapai sasaran organisasi, perusahaan seringkali menghadapi berbagai hambatan. Salah satunya adalah pergantian karyawan, yang terjadi ketika seorang anggota tim memutuskan untuk meninggalkan posisinya di perusahaan tempat dia bekerja. (Dessler 2013). Menurut Robbins (2006), pergantian karyawan tidak selamanya merugikan perusahaan; bahkan ada bentuk pergantian yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun demikian, jika karyawan yang keluar dari perusahaan merupakan individu dengan performa baik serta memiliki keahlian dan pengalaman dalam pekerjaannya, maka hal ini akan merugikan bagi perusahaan.

Tingginya tingkat niat untuk pindah kerja saat ini merupakan permasalahan serius bagi banyak perusahaan. Beberapa perusahaan bahkan merasa frustrasi karena kesulitan dalam merekrut karyawan berkualitas, namun ternyata mereka memilih untuk meninggalkan perusahaan dan beralih ke tempat lain (Dennis, 1998). Keinginan untuk berpindah pekerjaan terjadi ketika seorang anggota tim memiliki keinginan atau maksud yang sengaja untuk mencari pekerjaan di organisasi lain sebagai pilihan selain dari tempat kerjanya saat ini (Abdullah et al., 2012). Keputusan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan menjadi permasalahan yang signifikan bagi perusahaan itu sendiri (Mahdi et al., 2012).

Untuk mengelola niat-niat semacam itu di kalangan karyawan, perusahaan perlu memahami elemen-elemen yang memengaruhi tingkat keinginan para Anggota tim yang memilih untuk beralih pekerjaan. Salah satu elemen yang memiliki peran adalah pola pembayaran. Penelitian yang dijalankan oleh Putrianti (2014) mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi salah satu elemen utama yang memengaruhi kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Temuan serupa juga dikonfirmasi oleh Wibowo (2016), bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam menentukan apakah seseorang ingin tetap bertahan atau memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Kompensasi mengacu pada penghasilan atau penghargaan dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepada anggota tim sebagai akibat dari kontribusi mereka terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. (Mondy, 2008). Oleh karena itu, rasa puas atau tidak puas dari karyawan adalah perasaan yang dialami oleh para anggota tim terkait dengan imbalan yang mereka terima, dan ini bisa menjadi faktor yang menentukan apakah mereka akan terus bekerja di perusahaan tersebut atau memutuskan untuk pindah ke tempat lain dengan adanya niat untuk berpindah.

Faktor lain yang berdampak pada kecenderungan pergantian tenaga kerja adalah situasi di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat mencakup faktor fisik maupun non-fisik di dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap lingkungannya guna menciptakan suasana yang kondusif bagi para karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak betah.

Sebagai contohnya, kondisi pencahayaan yang kurang memadai atau terlalu terang dapat mengganggu penglihatan karyawan saat bekerja. Selain itu, suhu ruangan juga

perlu dijaga agar tidak terlalu panas atau dingin secara berlebihan supaya para karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami ketidaknyamanan seperti kegerahan atau kedinginan yang berlebihan. Selain itu, kebisingan di dalam ruangan juga harus dikendalikan karena hal tersebut dapat mengganggu fokus kerja para karyawan.

Jika tingkat kenyamanan dalam lingkungan kerja menurun, maka Anggota tim bisa merasa tidak betah dan menginginkan untuk keluar dari kondisi tersebut. Karena alasan tersebut, kepedulian perusahaan terhadap lingkungan kerjanya menjadi sangat esensial agar seluruh karyawan merasa nyaman saat melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 1. 1. data Turnover karyawan Cv. Kota Kami 4 Tahun terakhir

TAHUN	MASUK	KELUAR	TOTAL	PROSENTASE KELUAR
2020	45	3	42	7%
2021	2	8	36	19%
2022	5	3	38	8%
2023	0	2	36	5%

Menurut Maier (sebagaimana dikutip oleh Pristianti, 2015), tingkat pergantian karyawan dianggap tinggi jika mencapai 5% atau bahkan lebih, berdasarkan informasi yang dikumpulkan, meskipun mengalami penurunan tetapi tingkat turnover masih dapat dikatakan tinggi

Berangkat dari permasalahan yang dihadapi oleh beberapa karyawan yang sebelumnya pernah bekerja di Cv Kota Kami. Adapun permasalahan yang dihadapi adalah suasana tempat kerja yang kurang kondusif dengan kata lain tempat kerja outdoor, kurangnya keamanan di tempat kerja seperti hilangnya sepeda motor milik karyawan. Dan terdapat permasalahan internal. Selain itu terdapat masalah tentang kompensasi, seperti pengurangan gaji tanpa adanya pemberitahuan. Karena alasan tersebut mengakibatkan beberapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan. Studi ini dilaksanakan di Cv Kota Kami, yang termasuk salah satu perusahaan yang beroperasi dalam sektor makanan dan minuman. Dalam menjalankan usahanya, Cv Kota Kami perlu mengambil perhatian terhadap tenaga kerja yang sudah ada untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan. Cv Kota Kami perlu mempertimbangkan elemen-elemen

yang berpotensi memengaruhi niat pergantian karyawan agar mencapai sasaran perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana memahami dampak Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kecenderungan pergantian karyawan di Cv Kota Kami, perlu dilakukan analisis?
2. Bagaimana menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Cv Kota Kami?
3. Bagaimana menginvestigasi apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Cv Kota Kami?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud atau tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Mengevaluasi dampak Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap niat pergantian karyawan di Cv Kota Kami.
2. Mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap niat pergantian karyawan di Cv Kota Kami.
3. Menyelidiki pengaruh Kompensasi terhadap niat pergantian karyawan di Cv Kota Kami.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari laporan riset ini, diharapkan dapat meraih keuntungan berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menghasilkan dukungan empiris yang merujuk pada aspek lingkungan kerja dan kompensasi, sebagai landasan konseptual bagi semua hal yang terkait dengan studi ini. Selain itu, penting untuk membangun sinergi dan memberikan dorongan positif guna mencapai setiap tujuan organisasi.

2. Manfaat Praktisi

- a. Sebagai salah satu sumber untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman penulis secara khusus, serta masyarakat pada umumnya.
- b. Sebagai faktor yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan dan formulasi kebijakan, dengan tujuan mengurangi kemungkinan karyawan membuat keputusan untuk berencana pindah pekerjaan di masa yang akan datang.

