

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu wadah pengembangan potensi yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya agar dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab terhadap pembangunan bangsa. Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan, menjadi salah satu sarana pendidikan yang penting dalam proses transfer nilai dan pengetahuan yang berlangsung antara pendidik yakni dosen dan mahasiswa sebagai peserta didik, sehingga dari proses tersebut diharapkan akan mampu mencetak pribadi-pribadi yang unggul serta mampu memberikan kontribusi yang signifikan demi kemajuan bangsa dan negara.

Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Jumlah perguruan tinggi berkembang sangat pesat di Indonesia. Saat ini perguruan tinggi menghadapi adanya persaingan yang semakin besar. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) data Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi per Desember 2021 menyebutkan saat ini tercatat ada 3107 jumlah dari perguruan tinggi dan swasta. Jumlah PTN (Perguruan Tinggi Negeri) sebanyak 125, PTS (Perguruan Tinggi Swasta) mencapai 2982. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan perguruan tinggi di Indonesia semakin ketat, Oleh karena itu universitas harus memiliki sumber daya manusia yang bisa memiliki kemampuan dan kualitas untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik, sehingga dapat membantu universitas mampu bersaing secara nasional ataupun internasional.

Seiring dengan meningkatnya persaingan perguruan tinggi saat ini, membuat instansi harus memperkerjakan karyawan yang kompeten agar dapat memenangkan persaingan tersebut. Universitas Internasional Semen Indonesia

(UISI) merupakan salah satu anggota Aliansi Perguruan Tinggi Badan Usaha Milik Negara (APERTI BUMN) yang berada di wilayah Gresik yang menawarkan program pendidikan berjenjang strata satu (S1) dengan memiliki visi “Menjadi institusi pendidikan tinggi unggul yang inovatif, berkualitas tinggi dan berdaya saing internasional serta didukung praktik-praktik terbaik industri” dengan adanya visi seperti ini tentunya mengharuskan karyawan untuk berkinerja secara optimal agar visi tersebut dapat tercapai. Sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berbakat akan menghabiskan waktu dan uang bagi perusahaan. Maka dari itu mempertahankan karyawan itu juga penting. Untuk mengurangi risiko *turnover*, maka jajaran di UISI terus melakukan perubahan. Tingginya *turnover* karyawan membuat perguruan tinggi menghabiskan tenaga dan sumber daya pada rekrutmen ulang. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Dari data yang diambil pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Internasional Semen Indonesia tercatat memiliki 74 dosen dan terdapat 17 dosen yang meninggalkan universitas terhitung mulai tahun 2019-2024. Angka tersebut cukup tinggi mengingat *turnover intention* karyawan dikatakan normal apabila berada di angka 5 hingga 10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016). Dari data yang diperoleh, sebagian besar alasan dosen meninggalkan Universitas Internasional Semen Indonesia adalah karena keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru, studi lanjut dan lebih dekat dengan keluarga mereka.

Pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan (*employee retention*) adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki oleh perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Namun secara umum, hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja bisa kompleks. Terbukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* karyawan menurun dan ada kemungkinan akan terdapat stagnasi karyawan jika *turnover* terlalu rendah (Mathis & Jackson, 2006).

Menurut Widya dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat faktor *employee retention* terhadap *turnover intention* pada PT Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya *turnover intention* pada karyawan dan menurut Yurika (2011), retensi karyawan memiliki pengaruh terhadap munculnya *turnover intention* pada PT Origa Mulia, dimana retensi karyawan akan meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka sudah dipastikan *turnover* akan menjadi rendah.

Robbins (2007) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya. Sedangkan *turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. *Turnover intention* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. *Turnover Intention* secara tidak langsung akan membuat berkurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami kerugian lain dikarenakan perlu mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan perekrutan, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik. Pada dasarnya secara garis besar kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial menurut Dessler (2015). Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja. Oleh karena itu diperlukan kompensasi sebagai daya rangsang untuk karyawan agar dapat

bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut penelitian dari Iman dkk. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kompensasi terhadap turnover intention pada R-Hotel Rancamaya Bogor. Apabila kompensasi yang diberikan meningkat, maka akan menurunkan niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya jika kebijakan kompensasi dirasa kurang baik oleh karyawan, maka akan meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Djamhur (2014), bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Indomarco.

Selain kompensasi, menurut penelitian dari Amni dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *Turover Intention* pada PT Vanisa Rizki di Jakarta Selatan. Gaya kepemimpinan yaitu salah satu faktor penting dalam memberikan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengarahan, memotivasi, memberdayakan karyawan dan juga memberikan contoh yang baik kepada karyawan-karyawannya. Sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan nyaman, percaya diri, dan bertanggung jawab. Baik dalam melakukan pekerjaan secara individual maupun bekerja dalam kelompok secara efektif, efisien dan berkelanjutan.

Di lain pihak, segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan juga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Menurut hasil penelitian dari Arsyie (2021) lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada PT Karya Shakila Group. Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan juga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan lingkungan yang rapi, bersih, sehat dan nyaman membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan

efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja dan datang terlambat.

Dari uraian di atas maka penelitian ini mencoba mengangkat retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover intention pada dosen di Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam penelitian ini. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif dan menggunakan bantuan aplikasi SPSS22.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
5. Apakah retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis retensi karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
5. Untuk menganalisis retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam proses penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan atau instansi
Diharapkan dari informasi tersebut dapat memberikan masukan bagi perusahaan atau instansi untuk mengevaluasi kebijakan yang ada dalam menghadapi masalah retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Untuk penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan dasar penelitian dan menemukan variable yang lebih bervariasi.

3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi referensi dan juga perbandingan motivasi pembaca yang digunakan dalam melakukan penelitian selanjutnya dan mempelajari lebih dalam terkait dengan pengungkapan retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada instansi perguruan tinggi.



(Halaman ini sengaja dikosongkan)

