

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena perannya yang signifikan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Setya Rahardjo, 2021: 3). Dengan pemahaman ini, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Berbagai strategi pun diterapkan untuk mengelola dan memotivasi karyawan agar semakin produktif dan berprestasi. Meski demikian, sering kali muncul perbedaan antara harapan karyawan dan ekspektasi perusahaan. Hal ini bisa memicu konflik yang berujung pada berbagai permasalahan baru, salah satunya adalah niat karyawan untuk keluar atau *Turnover intention*.

Turnover intention merujuk pada kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover* dapat terjadi dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemutusan hubungan kerja, atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* ialah keinginan

karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya (Ardan & Jaelani, 2021: 4). Pergantian karyawan membawa dampak negatif bagi organisasi, baik dari sisi finansial maupun hilangnya waktu serta peluang yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan. Di samping itu, tingkat *Turnover* yang tinggi mengakibatkan peningkatan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Seringnya pergantian karyawan juga dapat merusak citra perusahaan, karena penerimaan karyawan baru yang berulang kali bisa memberi kesan buruk bagi para pencari kerja, yang kemudian mempertimbangkan hal ini saat melihat lowongan dari perusahaan tersebut.

Turnover sebenarnya tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui tanda-tanda awal seperti keinginan tersembunyi dari karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Keinginan ini disebut dengan “*Turnover intention*.” Saat karyawan mulai merasakan hal tersebut, mereka juga akan mulai mencari peluang kerja baru dan mengevaluasi apakah ada pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun, jika tidak ada kesempatan yang menarik, karyawan mungkin tetap tinggal, tetapi secara emosional dan mental sudah “keluar.” Ini bisa terlihat dari kebiasaan sering terlambat, absen, kurang antusias, atau tidak lagi berusaha semaksimal mungkin. Sering kali, tuntutan perusahaan yang tinggi membuat manajemen lupa memperhatikan kebutuhan karyawan, yang akhirnya membuat mereka merasa tidak nyaman dan kehilangan loyalitas.

Turnover intention karyawan merupakan isu penting yang perlu diperhatikan karena dampaknya, baik langsung maupun tidak langsung, dapat merugikan perusahaan. Tingginya tingkat *Turnover* menunjukkan bahwa sebuah

perusahaan kurang mampu menjaga kenyamanan karyawannya. Masalah *Turnover intention* perlu segera ditangani karena dapat mengganggu kelancaran operasional dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan baik. Sayangnya, banyak perusahaan yang masih mengabaikan faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *Turnover intention*. Niat untuk meninggalkan pekerjaan (*Turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, masa kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan dengan bersikap adil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Rivai, 2009: 238)

Beban kerja adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan kepada perusahaan, dan faktor ini menjadi salah satu aspek yang memengaruhi tingkat *Turnover* di kalangan karyawan. Beban kerja merupakan suatu unsur yang perlu diperhatikan oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres baik secara fisik maupun mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan peningkatan rasa marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan, di mana pekerjaan menjadi monoton dan membosankan, dapat mengurangi fokus karyawan, yang pada akhirnya berpotensi membahayakan keselamatan mereka (Dhea Wulandari et al., 2024). Tanggung jawab karyawan dalam perusahaan berupa beban kerja, yang mencakup target serta jam kerja yang harus

dipenuhi. Beban kerja tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan aturan yang berlaku. Ketika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat memicu karyawan untuk mempertimbangkan berhenti dan mencari pekerjaan di tempat lain, fenomena ini dikenal sebagai *Turnover intention*.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik) (Rachmah, 2018). Lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang nyaman membantu menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja ini mencakup aspek fisik dan non-fisik yang terhubung erat dengan karyawan dan berperan penting dalam pengembangan kinerja mereka. Perubahan yang cepat dan terus-menerus menuntut perusahaan untuk lebih waspada terhadap perubahan di lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan ini, seperti kemajuan teknologi, gaya kepemimpinan, imbalan kerja, atau kondisi kerja yang berisiko tinggi, dapat menimbulkan rasa tidak aman dan meningkatkan kemungkinan karyawan berpindah pekerjaan. Lingkungan kerja adalah elemen penting yang mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, hubungan yang harmonis antarpegawai, dan keamanan, yang semuanya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta mengurangi *Turnover intention*.

Supaya karyawan dapat tetap loyal kepada perusahaan, perlu adanya timbal balik yang seimbang. Karyawan berkontribusi dengan memberikan kinerja yang optimal demi kemajuan perusahaan, sementara perusahaan harus memberikan kompensasi yang sepadan dengan upaya dan kontribusi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusinya kepada organisasi (Sedarmayanti, 2017: 263). Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Setya Rahardjo, 2021: 221). Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memberikan imbalan atau kompensasi yang sesuai sebagai pengganti kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Kompensasi memiliki peran yang signifikan bagi karyawan, karena jumlah imbalan yang diterima dapat memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Jika kompensasi yang diterima tinggi, niat untuk berpindah pekerjaan akan berkurang, karena karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan dihargai. Sebaliknya, kompensasi yang rendah akan meningkatkan *Turnover intention*, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sejalan dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan.

Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya memiliki 34 karyawan. Untuk memahami persepsi karyawan mengenai keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan serta mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kecenderungan tersebut, penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 8 responden karyawan di Outlet Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) di Tasikmalaya. Dari hasil pra-survei, dapat dilihat pada tabel berikut,

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei Tentang *Turnover intention* Karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Karyawan	Total Responden (100%)
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
1	<i>Thinking of Quitting</i> (pikiran untuk keluar dari perusahaan)	-	62,5%	12,5%	-	25%	8	100
2	<i>Intention to Search</i> (intensi untuk mencari pekerjaan lain)	-	43,8%	31,2%	-	25%	8	100
3	<i>Intention to Quit</i> (intensi untuk keluar dari perusahaan)	-	18,8%	43,8%	6,2%	31,2%	8	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2024)

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung menyatakan setuju pada setiap pernyataan terkait variabel kecenderungan untuk berpindah kerja (*Turnover intention*). Untuk memperkuat alasan di balik keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan, penulis mengadakan wawancara dengan salah satu karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya. Dari wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa “mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini jika ada tawaran dari tempat lain dengan gaji yang lebih tinggi, karena merasa gaji saat ini kurang mencukupi. Selain itu, dengan adanya jadwal shift malam, merasa waktu kerja

bertambah” (Saldi, karyawan Labbaik Chicken PT Cipta Rasa Sempurna Outlet Tasikmalaya, 2024).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan mengenai pentingnya peran sumber daya manusia untuk perusahaan dan terkait dengan *Turnover intention* karyawan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan objek perusahaan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) yang berada di Tasikmalaya. Penulis mengambil variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diperoleh permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.

5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
4. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.
5. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 kegunaan yaitu kegunaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kegunaan Praktis.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penulis mengharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Selain itu, hasil ini diharapkan dapat

menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan studi, terutama yang berkaitan dengan dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Dengan kata lain, penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat untuk saat ini, tetapi juga menjadi referensi penting bagi penelitian di masa depan di bidang yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa berfungsi sebagai masukan serta memperkaya pengetahuan terkait bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi dapat memengaruhi niat karyawan tidak tetap di Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya untuk berhenti bekerja. Informasi ini diharapkan membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik, khususnya dalam mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

b. Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi pihak akademis atau mahasiswa yang tertarik meneliti topik serupa. Hasilnya dapat menyediakan informasi mendalam untuk mengembangkan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

c. Untuk Penulis

Penelitian ini menjadi tambahan wawasan bagi penulis, terutama terkait pentingnya aspek beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam

memengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada karyawan tidak tetap di sektor serupa. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi *Turnover intention* di perusahaan tertentu, seperti yang diteliti di Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya.

1.4.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian penulis yaitu Labbaik Chicken (PT Cipta Rasa Sempurna) Outlet Tasikmalaya yang mana terdapat 3 cabang, cabang Indihiang yang terletak di Jl. Ibrahim Adjie No.170, Kel. Sukamaju Kidul, cabang Siliwangi yang terletak di Jl. Siliwangi No.87, Kahuripan, Kec. Tawang, dan cabang Singaparna yang terletak di Jl. Garut - Tasikmalaya No.60, Singasari, Kec. Singaparna. Penelitian ini dimulai dari Bulan Oktober 2024 sampai Bulan April 2025. Adapun jadwal penelitian terlampir.