

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi. *Turnover Intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *Turnover* suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh rendahnya kinerja karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya motivasi kerja karyawan (Jimad,2016).

Turnover Intention ditandai menyangkut pada perilaku karyawan, yang antara lain: terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan. Menurut Feinstein dan Harrah (2017) adanya *turnover* ini dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan dapat menimbulkan pandangan negatif tentang perusahaan yang mengalami *turnover* tersebut. Menurut Wibowo (2014) indikator yang termasuk ke dalam *turnover intentions* yaitu : Niat (keinginan) untuk keluar yaitu ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor, keinginan untuk mencari lowongan yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan yaitu mencerminkan individu berkeinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Alexander, 2018).

PT. Indonesia *Evergreen Agriculture* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri budidaya perikanan. Perusahaan berdiri pada tanggal 18 September 2000 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2003. Perusahaan ini juga menyediakan atau memproduksi pakan sendiri untuk keberlangsungan budidaya ini agar hasil dari budidaya seperti : ikan, udang, dan lain-lain menjadi lebih berkualitas, aman dan bernutrisi. Kantor PT. Indonesia *Evergreen Agriculture* beralamatkan di jalan

Soekarno Hatta KM. 33, Desa Bandar Dalam Kecamatan Sidomulyo, Lampung Selatan. Perusahaan ini juga memiliki karyawan yang berjumlah 157 orang karyawan. Namun ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada tingkat *Turnover Intention* di PT. Indonesia *Evergreen Agriculture* yang berdampak pada tingginya tingkat *Turnover* karyawannya.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture
Tahun 2019-2020.

| Tahun | Karyawan Awal Tahun | Karyawan Keluar | Karyawan Masuk | Karyawan Akhir tahun | Tingkat Turnover |
|---------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 2019 | 164 | 13 | 8 | 159 | 3,10% |
| 2020 | 159 | 15 | 7 | 157 | 5,06% |
| Jumlah | 323 | 28 | 15 | 316 | 8,16% |

Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture,2020

Berdasarkan data tabel 1.1 *turnover intention* karyawan PT.Indonesia Evergreen Agriculture dapat dilihat *turnover intention* karyawan jika dilihat dari data selama 2 (dua) tahun terakhir menunjukkan adanya peningkatan jumlah *turnover* PT. Indonesia Evergreen Agriculture tingkat turnover naik sebesar 1,96% dari sebelumnya pada tahun 2019 tingkat *turnover intention* karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture sebesar 3,10% naik menjadi 5,06% di tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture tinggi. Tinggi rendahnya jumlah *turnover intention* karyawan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan M. Indra (2018) menjelaskan bahwa jika *turnover intention* karyawan berada diatas 10 orang menunjukkan bahwa *turnover intention* di perusahaan tersebut tinggi.

Fenomena *trunover intention* yang terjadi pada karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture yaitu terkait dengan salah satu indikator *turnover intention* yaitu keinginan mencari lowongan di tempat lain karena jika karyawan sudah mendapatkan pekerjaan maka karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan itu cepat atau lambat. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari

waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. (Gabriela, dkk 2015).

Semakin tinggi *Turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan seperti: Biaya *recruitment* karyawan, biaya pelatihan bagi karyawan baru, tingkat kecelakaan kerja pada karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi, membeli peralatan atau mesin baru karena ada karyawan baru, menambah sarana dan prasarana (Alexander,2018).

Menurut Sinta (2017) tingkat *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*, seperti : komunikasi, *work family conflict*, stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor Komunikasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel yang akan diteliti.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong karyawan agar tetap betah bekerja di dalam perusahaan, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antara sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

Komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau

menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Menurut Wibowo (2014) indikator komunikasi yaitu: Kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

Fenomena komunikasi di PT. Indonesia Evergreen Agriculture yaitu terkait intensitas komunikasi hal ini dikarenakan buruknya keterbukaan komunikasi ke bawah. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan bawahan, hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan. Untuk masalah komunikasi yang masuk ke dalam efektivitas komunikasi juga terjadi karena komunikasi antar rekan kerja juga sangat rendah terbukti ketika ada informasi rekan kerja tidak langsung memberikan informasi itu kepada rekan kerja yang lain. Sehingga kemudahan dalam memperoleh informasi masih sangat kurang sehingga masih ada rekan kerja yang tidak mengetahui informasi penting yang diberikan kepada karyawannya karena tidak diinformasikan secara menyeluruh kepada semua karyawan di setiap bagian.

Komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada *turnover intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan Calvin (2017) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut.

Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Sedarmayanti,2015). Motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut (Widodo, 2015).

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Sehingga diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi. Menurut Sedarmayanti (2015) indikator motivasi kerja yaitu meliputi : Gaji/Insentif, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan dan keberhasilan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini dikarenakan yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama dan memunculkan adanya niat dari dalam diri Karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Calvin (2017) memiliki hasil di mana variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*.

Fenomena yang terjadi pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture adalah kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan untuk menjalankan tugasnya. Rendahnya motivasi kerja karyawan ini disebabkan oleh salah satu indikator motivasi kerja yaitu terkait indikator insentif. Insentif yang diberikan oleh PT. Indonesia Evergreen Agriculture akibat dampak dari krisis Covid-19 ini insentif yang diberikan kepada para karyawan dipotong sangat banyak apalagi banyak karyawan yang bekerja lembur ketika *weekend* dan sering pulang telat.

Tidak hanya itu karyawan juga merasa kurang termotivasi karena tidak adanya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga keberhasilan yang didapatkan oleh karyawan baik

dalam memecahkan suatu masalah atau dengan giatnya karyawan bekerja tidak diiringi dengan bonus ataupun penghargaan sebagai bentuk apresiasi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa sangat kecewa namun mereka tidak dapat menolak ataupun protes karena perusahaan sedang mengalami masalah. Namun jika tidak terus diperhatikan maka karyawan akan mencoba untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“TINGGINYA TINGKAT *TURNOVER INTENTION* TERKAIT KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA DI PT. INDONESIA EVERGREEN AGRICULTURE”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture ?
3. Apakah Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture .

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komunikasi dan Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Kantor PT. Indonesia *Evergreen Agriculture* beralamatkan di jalan Soekarno Hatta KM. 33, Desa Bandar Dalam Kecamatan Sidomulyo, Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2021 s.d Mei 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Komunikasi, serta *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture
3. Untuk mengetahui apakah Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Komunikasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

PT. Indonesia Evergreen Agriculture , penelitian ini dapat menjadi bahan kebijakan berupa perbaikan Standar Operasional Perusahaan serta hal-hal yang mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

1.5.3 Bagi Institusi

Menjadi referensi perpustakaan untuk membantu Mahasiswa dalam mengerjakan Tugas Akhir fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Tingginya Tingkat *Turnover Intention* Terkait Komunikasi Dan Motivasi Kerja Di PT. Indonesia Evergreen Agriculture”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Komunikasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Komunikasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Komunikasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN