

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era teknologi saat ini perkembangan usaha di bidang fotografi mengalami perubahan yang sangat pesat. Khususnya pada bisnis studio foto yang saat ini sudah semakin menjamur di kalangan masyarakat. Usaha ini menawarkan jasa untuk mengabadikan momen-momen tertentu dalam bentuk foto maupun video, Seperti : pernikahan, prewedding, ulang tahun, dan sebagainya (Ranti & Putra, 2024).

Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia (Suwandi et al., 2020). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Karyawan yang kompeten dan loyal berperan besar dalam menjaga stabilitas operasional serta meningkatkan produktivitas. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan berupa tingginya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, baik dari segi biaya perekrutan ulang, pelatihan karyawan baru, hingga penurunan moral kerja tim. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya agar tidak berniat keluar (*turnover intention*) dari perusahaan.

Menurut Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024:6) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela yang merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan.

Kartono (2017:44) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Robi (2019:22), *turnover intention* adalah suatu sikap atau tahapan dimana seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela karena kinerja yang buruk saat ini dan ketersediaan pekerjaan lain.

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) *Turnover Intention* adalah perilaku atau niat karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela untuk berpindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Fenomena ini menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi yang berdampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. *Turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Kehilangan karyawan berarti perusahaan harus menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Kusumaningtyas, 2023).

4People Studio adalah perusahaan vendor yang bergerak dibidang jasa fotografi dan videografi atau dokumentasi visual sejak tahun 2014 dan terus beroperasi hingga saat ini. Perusahaan ini menyediakan beberapa layanan seperti wedding, prewedding, event, company profile, photo video indoor, photo video outdoor, maternity, baby, newborn, group, keluarga, wisuda hingga foto produk. 4People Studio beralamat di Jl. Kacapiring No.17, Pahoman, Kec. Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan salah satunya adalah *turnover intention*.

Turnover Intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan biaya tambahan bagi perusahaan, baik dalam proses rekrutmen, pelatihan, maupun penyesuaian kinerja karyawan baru.

Berdasarkan hasil kerja praktek yang dilakukan di 4People Studio, ditemukan sejumlah permasalahan yang diduga menjadi pemicu terjadinya *turnover intention* di kalangan karyawan. Salah satu permasalahan utama adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Karyawan dituntut menyelesaikan berbagai tugas dengan intensitas tinggi dan waktu yang ketat, namun kompensasi yang diberikan masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah tersebut berpotensi menimbulkan rasa tidak puas, kelelahan, serta persepsi ketidakadilan dalam lingkungan kerja.

Selain itu, ketiadaan peluang karir juga menjadi faktor yang signifikan. Karyawan tidak melihat adanya jenjang karir atau mekanisme pengembangan profesional yang jelas di dalam perusahaan. Tidak adanya sistem promosi, pelatihan pengembangan diri, maupun arah karir yang pasti membuat karyawan merasa stagnan dan kehilangan motivasi untuk bertahan dalam jangka panjang. Ketika individu tidak melihat adanya prospek masa depan di tempat kerja, mereka cenderung mencari peluang di tempat lain yang dapat memberikan pertumbuhan dan pengakuan yang lebih baik.

Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, khususnya dalam hal kompensasi, beban kerja, dan peluang karir. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap *turnover intention* karyawan di 4People Studio.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas, saya tertarik untuk mengambil judul "**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada 4people Studio Di Bandar Lampung**". Judul ini diangkat sebagai respons terhadap permasalahan aktual di lapangan yang membutuhkan kajian lebih lanjut. Melalui kerja praktek ini, penulis berkesempatan untuk mengamati secara langsung situasi di lapangan serta melakukan kajian terhadap berbagai aspek yang berkontribusi terhadap *turnover intention*. Hasil dari kerja praktek ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.2 Ruang Lingkup Kerja Praktek

Dalam penelitian ini diberlakukannya suatu batasan agar penelitian dan pembahasan lebih terarah, sehingga hasil tidak bias dan sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitian adalah :

1. Objek penelitian ini adalah perusahaan 4People Studio.
2. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan 4People Studio

1.3 Manfaat Dan Tujuan

1.3.1 Manfaat

Pelaksanaan kerja praktik ini memberikan berbagai manfaat yang dapat dirasakan oleh berbagai pihak, antara lain :

- Bagi Pihak Pelaksana (Mahasiswa)
 1. Mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah ke dalam praktik nyata di perusahaan.
 2. Mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan peluang karir dengan *turnover intention* karyawan.

3. Mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan analisis dalam mengidentifikasi permasalahan yang menyebabkan turnover intention serta mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhinya secara sistematis.
 4. Mahasiswa berkesempatan untuk memberikan rekomendasi yang konstruktif terkait pengelolaan sumber daya manusia di 4People Studio, khususnya dalam upaya menurunkan turnover intention karyawan.
 5. Mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung dalam melakukan penelitian lapangan dan pengumpulan data yang berkaitan dengan dinamika karyawan di perusahaan, sehingga meningkatkan kompetensi riset dan pemecahan masalah.
- Bagi Pihak Institusi (Perguruan Tinggi)
 1. Memperkuat hubungan antara dunia akademik dengan dunia industri melalui kerja sama dalam bidang penelitian dan kerja praktik.
 2. Meningkatkan kualitas lulusan dengan memberikan pengalaman praktis terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan, sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja.
 3. Menyediakan referensi akademik tambahan bagi mahasiswa lain dalam memahami dinamika turnover intention serta strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan retensi karyawan.
 - Bagi Pihak Perusahaan (4People Studio)
 1. Perusahaan memperoleh sudut pandang akademik yang objektif dalam menganalisis faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan peluang karir yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.

2. Perusahaan mendapatkan rekomendasi berbasis penelitian yang dapat digunakan untuk meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia guna menurunkan turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.
3. Membantu perusahaan dalam mengevaluasi beban kerja dan peluang karir karyawan secara sistematis melalui pendekatan akademik dan data yang valid.
4. Menyediakan kesempatan bagi perusahaan untuk memperkenalkan lingkungan kerja dan sistem manajemennya kepada mahasiswa sebagai calon tenaga kerja di masa depan.

1.3.2 Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kerja praktek ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kompensasi karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi beban kerja karyawan.
3. Untuk mengotimalkan pengembangan karier karyawan.

1.4 Waktu Dan Tempat Pelaksanaan

1.4.1 Waktu Pelaksanaan

Kerja praktek ini dilaksanakan pada tanggal 2 Mei hingga 30 Mei 2025

1.4.2 Tempat Pelaksanaan

Kerja praktek ini bertempat di 4People Studio, yang berlokasi di Jl. Kacapiring No.17, Kelurahan Pahoman, Kecamatan Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktik ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi laporan. Adapun sistematika penyusunan laporan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang dilaksanakannya kerja praktik, ruang lingkup kerja praktik, manfaat dan tujuan kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi sejarah singkat perusahaan 4People Studio, visi dan misi perusahaan, bidang usaha yang dijalankan, serta lokasi perusahaan. Bab ini juga mencakup informasi terkait *turnover intention* karyawan.

BAB III LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan permasalahan yang dihadapi perusahaan, landasan teori, rancangan program yang akan dilakukan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil dan pembahasan dari permasalahan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis serta saran yang dapat diberikan kepada perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.