

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan sebuah organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover* karyawan. Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. (putri dan prasetio, 2017). Tingginya tingkat *turnover intention* akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. *Turnover* karyawan yang terjadi membawa dampak negatif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan biaya langsung (rekrutmen, seleksi, dan pesangon) dan tidak langsung (pelatihan, peningkatan beban kerja, dan kualitas layanan). (Rumangkit, 2019).

Seperti upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan penting dibanyak perusahaan. Seorang karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikasi penyebab terjadinya *turnover intention* adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti : karyawan mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang sangat berbeda dari biasanya. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan (Septiari dan Ardana, 2017).

Fenomena yang mengindikasikan *turnover* kini sedang maraknya terjadi pada beberapa perusahaan yang ada di Indonesia tidak terkecuali pada PT Tiga Serangkai yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung No. 44 Sepang Jaya Bandar Lampung. PT Tiga Serangkai adalah perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan buku pendidikan, yang memiliki 34 karyawan pada masing – masing posisi. Selain itu data yang menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan pada PT Tiga Serangkai pada tahun 2018 terdapat tingkat *turnover* yang tinggi. Hal tersebut, dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	42	1	0	43
Februari	43	0	0	43
Maret	43	0	1	42
April	42	0	0	42
Mei	42	0	0	42
Juni	42	1	2	41
Juli	41	0	1	40
Agustus	40	0	4	36
September	36	0	0	36
Oktober	36	0	0	36
November	36	0	2	34
Desember	34	0	0	34

Sumber : PT Tiga Serangkai Bandar Lampung, 2020

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Tiga Serangkai Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO* (*labour turnover*).

Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma(\text{yang keluar}-\text{yang diterima})}{\frac{1}{2}\Sigma(\text{Karyawan awal}+\text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Dessler (2013)

Dari rumus diatas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan Desember 2018, perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 21%. Menurut Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika *annual turnover* didalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* didalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Agustus, dimana empat orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Situasi didalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman dapat menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mendorong karyawan yang sudah mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya tersebut untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Karyawan yang berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. (Halimah, 2016).

Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan, harus dimulai dari upaya menekan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Upaya tersebut misalnya menerapkan kebijakan yang dapat menarik niat karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya dengan sumber daya yang dimilikinya (putra dan utama, 2017). Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Insentif (Firdaus, 2017). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2017) dan (Rahmi, 2018) yang menunjukkan bahwa faktor insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil lain dari penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2017) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Menurut (Firdaus, 2017) Insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. PT Tiga Serangkai Bandar Lampung telah melakukan upaya untuk meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan memberikan Insentif yang berupa pemberian insentif berbentuk pemberian bonus kepada karyawan namun besarnya pemberian insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada PT Tiga Serangkai Bandar Lampung masih kurang sesuai dengan harapan karyawan serta kenaikan jabatan yang tergolong sulit di PT Tiga Serangkai Bandar Lampung.

Selain variabel Insentif, yang diduga mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Lingkungan Kerja (Halimah, 2016). Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Putra dan Utama, 2017) dan (Nugroho, 2018) yang memiliki hasil dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Polii, 2015) yang memiliki hasil dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Menurut (Sedarmayanti, 2012,p.21) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, bahkan seringkali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawannya maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berjalan baik dan lancar.

Permasalahan dari Lingkungan Kerja yang terjadi pada PT Tiga Serangkai Bandar Lampung yaitu suhu udara kurang baik yang disebabkan oleh pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik dan ruang kerja yang kurang dilengkapi oleh ventilasi udara sehingga dapat menyebabkan sirkulasi udara yang buruk sehingga membuat karyawan sering keluar dan masuk ruang kerja serta pencahayaan yang tidak baik menyebabkan karyawan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan adanya rekan kerja yang pemalas dan tidak pengertian dalam menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan konflik dengan karyawan lainnya. Berdasarkan dengan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya, Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji ulang tentang *Turnover Intention* apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, sehingga penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT TIGA SERANGKAI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Tiga Serangkai di Lampung yang berjumlah 34 karyawan.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Insentif, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Tiga Serangkai Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung No. 44 Sepang Jaya, Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif, Lingkungan Kerja serta *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti yang berhubungan dengan Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal-hal yang dapat membuat *Turnover Intention* menurun di PT Tiga Serangkai Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan pembandingan untuk penyusun skripsi khususnya tentang Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah 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 “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Tiga Serangkai Bandar Lampung”.

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, Insentif, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta 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 Insentif, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention*.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Tiga Serangkai Bandar Lampung.

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