

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam 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).

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). Sedangkan menurut Putra dan Utama (2017) ; Hafid & Prasetio (2017) *Turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Insentif. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan

Hidayati (2018) ; Rahmi dan Robiansyah (2018) yang menunjukkan bahwa faktor insentif berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Namun hasil lain dari penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Menurut Hasibuan (2018) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Selain variabel Insentif yang mempengaruhi *turnover Intention* adalah Kepuasan kerja. Hal tersebut dikemukakan oleh Setiyanto & Hidayat (2017) dengan hasil penelitiannya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Priansa (2014) dalam Fuaidah (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hostel Tango terletak di Jl. Sultan Agung No.06, Labuhan Ratu, Lampung, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, 35142. Hostel Tango adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan, jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan domestik ataupun mancanegara. Masalah yang terjadi pada Hostel Tango Bandar Lampung yaitu belum ada upaya untuk memberikan Insentif diluar gaji karyawan kepada seluruh karyawan Hostel Tango dan karyawan hostel tango mengeluhkan tidak adanya pemberian Insentif berupa uang (Bonus) diluar gaji, seperti Service Charge dan Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, sehingga menyebabkan ketidakpuasan beberapa karyawan yang menyebabkan *Turnover* karyawan di kemudian hari. 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).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada hari Kamis, tanggal 10 Maret 2021 dengan Bapak Alex yang menjabat sebagai General Manager mengatakan bahwa keluarnya karyawan dari Hostel tango itu disebabkan beberapa hal. Di antaranya ada yang keluar karena karyawan mempunyai usaha di luar sana dan lebih memilih usaha dibanding bertahan di perusahaan. Pernyataan itu kemudian diperkuat oleh pendapatnya bahwa memang penghasilan dari hasil wirausaha lebih besar dibanding gaji yang didapat di perusahaan. Hal lain yang menyebabkan karyawan keluar dan ada juga karyawan yang memang menginginkan untuk pindah bekerja. dan memilih resign dari Hostel Tango.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Hostel Tango di Bandar Lampung
Tahun 2018 s/d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase turnover
2018	49	6	9	46	6%
2019	46	6	10	42	9%
2020	42	2	10	34	21%

Sumber : Hostel Tango di Lampung, 2020

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada Hostel Tamgo di 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)

Data diatas menunjukkan *Turnover* Karyawan Hostel Tango selama 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2018 mengalami *Turnover* 6%, dari jumlah karyawan

masuk 6 orang dan jumlah karyawan keluar 9 orang. Pada tahun 2019 mengalami *Turnover* 9%, dari jumlah karyawan masuk 6 orang dan jumlah karyawan keluar 10 orang. Pada tahun 2020 mengalami *Turnover* 21%, jumlah karyawan masuk 2 orang dan jumlah karyawan keluar 10 orang. Menurut Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika annual turnover didalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover didalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Selama 3 tahun terakhir, turnover tertinggi terjadi pada Tahun 2020, dimana sepuluh orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Ariani Mudita (2020) dan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya di PT Tiga Serangkai, sedangkan objek penelitian penulis di Hostel Tango Bandar Lampung. Selanjutnya, variable Kepuasan Kerja menjadi variabel terikat. Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena diatas maka penelitian dengan judul “ **PENGARUH INSENTIF, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI HOSTEL TANGO KOTA 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 secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung?
3. Apakah Insentif dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hostel Tango di Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Hostel Tango Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Sultan Agung No.06, Labuhan Ratu, Lampung, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, 35142.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2020.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dengan membahas, Insentif, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hostel Tango Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan. Serta belajar sebagai praktis dalam masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

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 Hostel Tango Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah tulisan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Insentif, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

1.5.3 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan pembanding untuk penyusun skripsi khususnya tentang Pengaruh Insentif dan Kepuasan 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 dan manfaat penelitian.

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, Insentif, Kepuasan 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, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Tango Bandar Lampung.

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