

BAB I

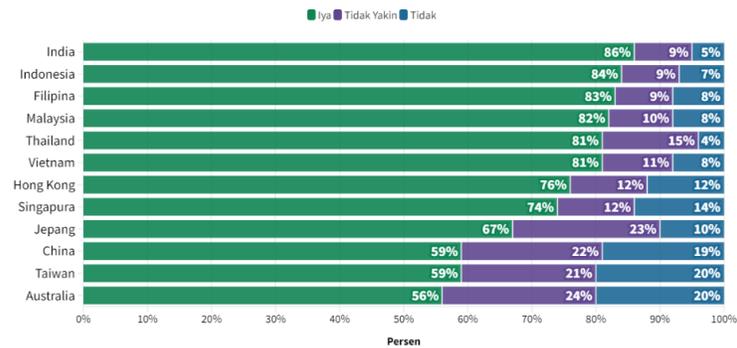
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau unit kerja khususnya Toko Grosir Sembako pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tercapainya tujuan tersebut merupakan sebuah keberhasilan. Ada beberapa faktor yang berperan untuk mencapai tujuan tersebut, dan salah satu faktor yang berperan penting agar terciptanya tujuan organisasi tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap organisasi khususnya sebuah Toko Grosir Sembako pada dasarnya ingin mencapai hasil kerja yang efektif dan juga efisien berdasarkan standarnya masing-masing. Oleh karena itu sebuah organisasi sangat memerlukan manajemen sumber daya manusia yang diatur dan dikelola dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu unsur yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau SDM merupakan salah satu kekayaan di suatu perusahaan khususnya toko grosir sembako, karena tanpa mereka maka aktivitas operasional tidak akan terjadi. Namun tingkat *Turnover Intention* khususnya di Indonesia justru cenderung lebih tinggi dibandingkan negara lain, berdasarkan hasil survei presentase pekerja atau pegawai berencana mengundurkan diri (*Turnover Intention*) di Indonesia dalam 6 bulan mendatang sebesar 84%.

Persentase Pekerja Berencana Mengundurkan Diri dalam 6 Bulan Mendatang di Asia Pasifik (2022)



Survei Turnover Intention Di Asia Pasifik Oleh DataIndonesia.Id¹

Gambar 1. 1 Presentase Pekerja Berencana Mengundurkan Diri

Berdasarkan gambar di atas, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (*resign*) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Sementara, persentase pekerja di Asia Tenggara yang berencana *resign* lebih tinggi lagi, yakni 81% . Menurut negaranya, India menjadi negara dengan persentase pekerja yang berencana *resign* paling tinggi, yaitu 86%. Posisinya kemudian diikuti oleh Indonesia dengan persentase sebesar 84%.

Di Filipina, ada 83% pekerja yang memiliki rencana pindah tempat kerja dalam enam bulan ke depan. Lalu, sebanyak 82% pekerja di Malaysia yang juga berencana untuk pindah tempat kerja. Persentase pekerja yang berencana *resign* dalam enam bulan ke depan di Thailand dan Vietnam sama-sama sebesar, yakni 81%. Ada pula 76% pekerja yang berencana *resign* dalam enam bulan mendatang di Hong-Kong. Sebanyak 74% pekerja di Singapura mengatakan akan mengundurkan diri pada

¹ DataIndonesia.id di akses tanggal 13 september 2022
<https://dataIndonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>.

pertengahan tahun ini. Sementara, ada 67% pekerja yang memiliki rencana tersebut di Jepang.

Adapun, pekerja tingkat pemula menjadi yang paling banyak berencana *resign* dalam enam bulan mendatang, yakni 81%. Posisinya diikuti oleh manajer dan manajemen senior masing-masing sebesar 78% dan 76%. Berdasarkan generasinya, generasi Z yang lahir pada 1997 hingga 2012 paling banyak memiliki rencana resign, yakni 76%. Selanjutnya ada milenial dan generasi X dengan persentase sama-sama sebesar 74%.

Tingginya tingkat *Turnover Intention* tentu memiliki faktor penyebab yang menyebabkan seseorang memiliki niat untuk mengundurkan diri atau berpindah tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Irvan Dwi Putra, Velentina Lie dan Shella Alvani, dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT. Benua Penta Global Medan*”, menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Benua Penta Global.²

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eru Ahmadia dan Asih Nugroho dan Devi Yasmin, dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention di RSUD Yarsi Kota Pontianak*”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eru Ahmadia dan Asih Nugroho dan Devi Yasmin juga

²Achmad Irvan Dwi Putra, dkk, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT. Benua Penta Global Medan”, Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 2020, hlm. 185.

menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover* atau *Turnover Intention* karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.³

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia oleh sebuah perusahaan yaitu kompensasi. Karena kompensasi merupakan salah satu penyebab *Turnover Intention*. Seperti yang dikatakan Ridwan Suryo Pranowo dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)*”, bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.⁴ Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Lidia Halim dan Kevin Antolis, dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang*”. Diperoleh hasil yaitu kompensasi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* agent di PT AIA Cabang X Malang.⁵

Faktor ketiga yang dapat menyebabkan *Turnover Intention* adalah fasilitas kerja. Dimana fasilitas kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang dan mempermudah pekerjaan pegawai. Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina*

³Eru Ahmadia, dkk, “*Pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention di RSUD Yarsi Kota Pontianak*”, *Jurnal Produktivitas*, 2022, hlm. 103.

⁴ Ridwan Suryo Pranowo, “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)*”, *Jurnal Profita*, Vol. 4, 2016, hlm. 9.

⁵ Lidia H, Kevin A, “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent Di PT AIA Cabang X Malang*”, *Jurnal EKUITAS*, Vol. 2, No. 2, 2021, Hlm. 185.

Multikarya Samarinda”, yang dilakukan oleh Mulyadi dan Idham Cholid, memperoleh hasil penelitian bahwa *Turnover Intention* yang ada pada perusahaan cukup baik hal ini disebabkan kesejahteraan yang bersifat fasilitas yang ada pada perusahaan sudah cukup baik untuk menunjang kinerja dan minat kerja karyawan, yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.⁶

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nindi Forendes, Arif Adrian, dan Adek Kurnia Fiza, dengan judul “*Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Imelda Hotel Waterpark-Convention Padang*”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi fasilitas kerja terhadap *Turnover Intention* di Imelda Hotel *Waterpark-Convention* Padang. Yang berarti semakin tinggi fasilitas kerja yang diberikan pada karyawan maka semakin turun pula tingkat *Turnover Intention* karyawan di Imelda Hotel *Waterpark-Convention*.⁷

Turnover dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan jika tidak mendapatkan perhatian yang serius. Selain kerugian dari sisi biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan, perusahaan juga mengalami kerugian dari sisi efisiensi waktu dan hilangnya sumberdaya manusia yang telah menguasai pekerjaannya. Pergantian karyawan baru imbas dari *turnover*

⁶ Mulyadi, Idham Cholid, “*Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multikarya Samarinda*”, Jurnal BSR (Borneo Student Research), Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 1028.

⁷ Nindi Forendes, Arif Adrian, Adek Kurnia Fiza, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Intention Di Imelda Hotel Waterpark-Covention Padang*”, Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm. 100.

selain akan menyebabkan menurunnya produktifitas juga menimbulkan beberapa efek ikutan terkait efisiensi waktu kerja, kualitas pekerjaan, dan hubungan kerja.⁸

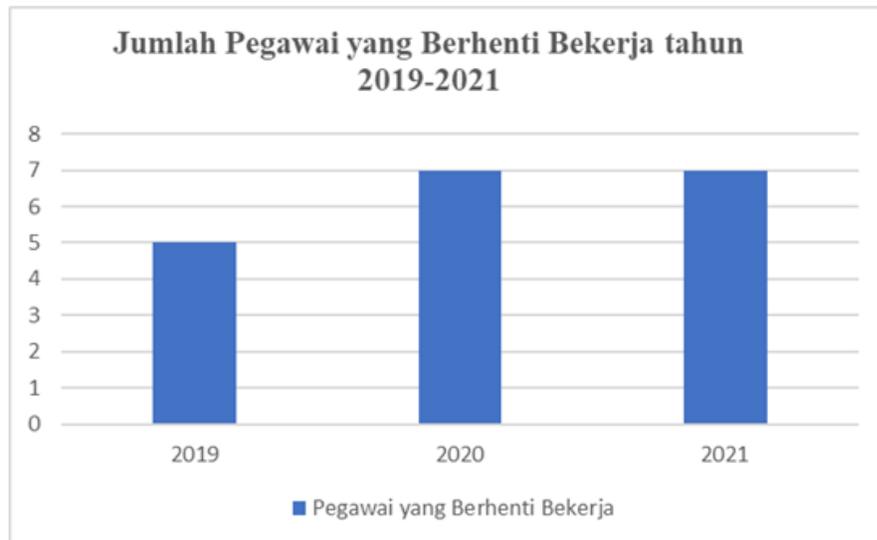
Masalah *Turnover Intention* ini terjadi di Toko Sarwadadi. Toko Sarwadadi memiliki empat cabang yang bertempat di Majenang, Wanareja, Sidareja dan Kota Banjar. Masalah *Turnover Intention* terjadi khususnya di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *store manager* Toko Sarwadadi Cabang Banjar terdapat 19 orang pegawai yang berhenti bekerja pada tahun 2019-2021 dikarenakan beberapa faktor yaitu fasilitas kerja, pengembangan karier, dan faktor lainnya adalah kompensasi atau balas jasa yang rendah. Ketiga faktor tersebut yang menjadi alasan mengapa para pegawai tersebut berhenti bekerja.⁹

Kemudian hasil wawancara dengan pegawai Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar khususnya pada bagian kasir, mengatakan bahwa mereka belum mendapatkan fasilitas kerja yang memadai seperti belum adanya BPJS Kesehatan bagi pegawai, faktor kedua yaitu disebabkan oleh pegawai yang ingin mengembangkan karier dan yang terakhir pegawai merasa kurang mendapatkan kepuasan dari segi komppensasi atau balas jasa yang bisa dibilang masih rendah. Wawancara juga dilakukan kepada 16 orang karyawan Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar terkait *turnover intention* atau keinginan untuk keluar. Dari hasil wawancara tersebut 6 orang mengatakan memiliki keinginan untuk keluar, 7 orang mengatakan ragu-ragu dan 3 orang mengatakan tidak memiliki niat ataupun keinginan untuk keluar dari perusahaan.

⁸ Feb Amni Hayati, Uswaatun Chasanah, Anis Surya Ningsih, “*Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Ligkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta*”, Jurnal KREATIF, Vol. 9, No. 1, Juni 2021, hlm. 38.

⁹ Hasil wawancara dengan *Store Manager* Toko Sarwadadi, September 2022, pukul 14.53 WIB.

Hasil wawancara dengan pihak *Store manager* Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar, jumlah pegawai yang mengundurkan diri selama beliau ditempatkan di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar pada tahun 2019-2021 adalah sebanyak 19 orang. pegawai tersebut mengundurkan diri dengan berbagai alasan diantaranya, fasilitas kerja yang belum memadai, ingin mencari jenjang karier yang lebih baik di perusahaan lain karena merasa dengan usia yang masih muda tentu masih banyak kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan kompensasi atau balas jasa yang rendah.



*Sumber: Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar*¹⁰

Gambar 1. 2 Pegawai Berhenti Bekerja Di Toko Sarwadadi Tahun 2019-2021

Berdasarkan data yang diberikan oleh pihak *Store manager* Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar tercatat dari tahun 2019, 2020, dan 2021 terdapat peningkatan jumlah pegawai yang mengundurkan diri, khususnya dari tahun 2019 sampai 2020.

¹⁰ *Ibid.*

Dari data ini dapat terlihat tingginya tingkat *turnover* di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar.

Berdasarkan data di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait *Turnover Intention* kepada pegawai Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar dengan mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Toko Sarwadadi Cabang Kota Banjar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan karier, kompensasi, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Toko Sarwadadi Kota Banjar?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan yang berguna bagi penelitian selanjutnya, yang akan melakukan kajian mengenai masalah-masalah yang sama dan juga sebagai referensi yang dapat menambah wawasan atau ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya wawasan mengenai *Turnover Intention*.

2. Praktisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan atau masukan pada permasalahan yang berhubungan dengan *Turnover Intention* khususnya di Toko Sarwadadi Kota Banjar.

3. Umum

Hasil penelitian ini sebagai kegiatan dalam menambah pengetahuan dan konsep keilmuan tentang *turnover intention* khususnya bagi kepentingan khalayak umum.