

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Potale dan Uhing (2015) berpendapat bahwa SDM merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi, kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten sangat penting terutama karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya SDM maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai, sebab merekalah yang akan menjalankan semua rencana yang telah dibuat oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh SDM yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan mengelola serta mengawasi SDM yang mereka miliki dengan baik dan benar melalui penerapan manajemen SDM, maka perusahaan dapat menemukan dan menghasilkan SDM yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan. Sebaliknya, jika perusahaan mengelola SDM kurang baik maka dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* terhadap mereka.

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian karyawan. *Turnover intention* merupakan persepsi negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan kemungkinan akan meninggalkan organisasi apabila mereka merasa tidak senang dan merasa lelah dalam bekerja (Khan *et al.*, 2014). *Turnover intention* dapat menyebabkan individu keluar dari pekerjaan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan kehilangan tenaga kerja kompeten dan handal sehingga aktivitas dalam perusahaan menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan efektivitas organisasi dan memastikan bahwa *turnover intention* dalam perusahaan tersebut rendah.

Berikut ayat Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 32 yang menjelaskan tentang bekerja:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِ  
النِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسئَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (QS. An Nisa : 32)

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kurniawan *et al.*, (2014) mengatakan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk lainnya. Tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan menurut Silaban (2018) untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Dalam penelitian Widayati dan Yunia (2016) serta Lubis dan Onsardi (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus bijak dalam menentukan seberapa besar kompensasi yang harus dibayarkan kepada karyawannya atas apa yang telah mereka kerjakan.

*Turnover intention* dapat dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan respon emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya melalui pekerjaan yang dilakukannya, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik (Darmawati dan Indartono, 2015). Pekerjaan yang

menarik dengan penuh tantangan menawarkan peluang kesuksesan, peluang untuk penghargaan, dan promosi membawa kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Nyoman *et al.*, (2018) serta Farida *et al.*, (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda, termasuk lingkungan kerja. Josephine dan Harjanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Irvianti dan Verina, 2015). Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Polii *et al.*, (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PT. Aseli Dagadu Djokdja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif. PT. Aseli Dagadu Djokdja berusaha mengenalkan Kota Yogyakarta dengan mendesain produk kreatif yang mengusung tema “*everything about jogja*” sebagai cinderamata berbentuk desain grafis. PT. Aseli Dagadu Djokdja menjadikan produknya sebagai ikon pariwisata jogja

selain gudeg, batik, dan bakpia. Nama PT.Aseli Dagadu Djokdja sendiri terinspirasi dari warisan budaya jawa berupa Bahasa Walikan. Dagadu diartikan sebagai “Matamu” yang dimaksudkan sebagai cinderamata dari Jogja yang menghadirkan Jogja dalam bentuk nostalgia sekaligus ‘nyeni’. “Smart, Smile, Djokdja”.Tiga kata tersebut menjadi slogan yang melekat pada Dagadu Djokdja. Sumber manusia yang handal berperan penting dalam mempertahankan eksistensi Dagadu sebagai cinderamata yang dikenal di kalangan wisatawan lokal dan mancanegara.

Meskipun PT. Aseli Dagadu Djokdja termasuk kedalam perusahaan besar yang sudah lama beroperasi, namun tidak menutup kemungkinan timbulnya niat karyawan untuk keluar atau berpindah pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hadi Sulistiyo selaku HRM-GA Manajer PT. Aseli Dagadu Djokdja yang mengatakan bahwa setiap bulannya ada karyawan yang keluar dari perusahaan, yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa adanya niat karyawan untuk keluar dari PT. Aseli Dagadu Djokdja yang menjadi masalah serius bagi perusahaan khususnya karyawan yang memiliki pengalaman yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Fenomena tersebut akan berdampak negatif terhadap aktivitas kerja karyawan karena adanya pengurangan karyawan. Sehingga menyebabkan karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja harus menyesuaikan penempatan tugas baru untuk mengisi kekosongan posisi pekerjaan yang

ditinggalkan oleh karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada jam kerja, beban kerja bertambah serta penyesuaian dengan rekan kerja baru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
4. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan dan signifikan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.