

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu untuk memperlakukan karyawannya dengan baik guna memberikan perasaan puas kepada karyawannya dalam bekerja. Dengan perlakuan yang didapat perusahaan dapat membentuk perilaku yang baik maupun buruk pada karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi dan Sriathi, 2019).

Perilaku dari seorang karyawan dapat dikarenakan perasaannya terkait kondisi kerja dan juga pekerjaan yang dialaminya. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dikarenakan karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya dan harus ada seseorang yang menggantikannya (Mowday *et al.*, 2016). Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menunjukkan kondisi pekerjaan yang kurang baik sehingga karyawan memiliki niatan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover intention pada seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Mobley *et al.*, (2016) keinginan karyawan untuk meninggalkan

perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan yang terjadi, kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan juga komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu dengan adanya retensi karyawan dan kepuasan kerja (Tampubolon dan Sagala, 2020).

Memperlakukan karyawan dengan baik menjadi salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menjaga kinerja dari setiap karyawannya. Retensi karyawan merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi bagi kemajuan perusahaan agar memberikan loyalitasnya kepada perusahaan (Rahmawati, 2019). Dengan demikian Implementasi kebijakan program retensi yang kurang tepat akan memunculkan bentuk- bentuk perilaku yang akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja organisasi yang diantaranya tercermin dari meningkatnya ketidakhadiran, meningkatnya turnover, dan penurunan produktivitas individu atau kelompok (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan ataupun tidak. Menurut Robbins dan Judge, (2016) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman- pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan- harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Hasibuan, 2015).

Retensi karyawan menjadi hal penting yang harus selalu dilakukan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.*, (2020) membuktikan bahwa retensi karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang baik tentunya dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk dapat bekerja pada perusahaan tersebut. Sedangkan, jika karyawan tidak merasa puas selama bekerja, maka dapat memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian ini terdapat riset gap atau perbedaan hasil penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Mahardika *et al.*, (2019) membuktikan bahwa retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian Dewi dan Agustina, (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alfianti, (2023) membuktikan bahwa retensi karyawan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, untuk itu kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi pada pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention*.

Tingginya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention* menjadi salah satu permasalahan yang sedang dipantau oleh CV Sido Raya Utama. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemotongan dan pengolahan unggas. Pada saat ini, CV Sido Raya Utama memiliki jumlah karyawan sebanyak 42 karyawan. Permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan ini yaitu banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu manager dari CV Sido Raya Utama untuk mengetahui kondisi yang sedang terjadi. Pada wawancara tersebut, peneliti mendapatkan data jumlah karyawan yang keluar selama 5 tahun

terakhir. Data terkait karyawan yang keluar selama 5 tahun terakhir dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data karyawan *resign* selama 5 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Total Karyawan	Presentase
2018	56	7	3	52	12,5%
2019	52	7	3	48	13,4%
2020	48	6	15	57	12,5%
2021	57	9	5	53	15,7%
2022	53	11	-	42	20,7%

Sumber : CV. Sido Raya Utama, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat terlihat bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat dari setiap tahunnya. Permasalahan tersebut menjadi salah satu ketertarikan peneliti untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan dan apakah karyawan yang masih bekerja juga masih memiliki niat untuk bekerja di perusahaan.

CV Sido Raya Utama mempunyai strategi untuk dapat memperlakukan karyawannya sehingga nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan CV Sido Raya Utama untuk dapat mengetahui kondisi yang dirasakan oleh karyawan. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait perlakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan juga perasaan karyawan ketika bekerja. Hasil dari wawancara tersebut dapat terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Pra Penelitian

Nama Karyawan	Keluhan Karyawan
Didik Ansori	-Merasa selalu dituntut untuk memberikan performa terbaik -Perusahaan tidak pernah memperhatikan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawannya.
Budi Subagjo	Perusahaan kurang peduli dengan kebutuhan karyawannya
Ardynal Attala	Banyak mesin lama yang kurang optimal tapi tetap digunakan sehingga pekerjaan menjadi lama untuk diselesaikan
Sri Sulistyowati	Gaji yang diterima dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan
Anies Syadeli	Kurang tegasnya pemimpin perusahaan dalam mengarahkan karyawan

Sumber : Data pra-penelitian, (2024)

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan meninjau dari retensi karyawan dan juga perasaan puas yang dirasakan selama bekerja. Pada penelitian ini, peneliti menempatkan retensi karyawan sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan *turnover intention* sebagai variabel terikatnya. Peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh retensi karyawan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada CV Sido Raya Utama)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan 5 rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana retensi karyawan, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada CV Sido Raya Utama?
2. Apakah retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ?
5. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan retensi karyawan, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada CV Sido Raya Utama.
2. Untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk dapat meneliti terkait pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi CV Sido Raya Utama dalam meminimalisir keinginan yang dimiliki karyawannya untuk meninggalkan perusahaan dengan selalu memperhatikan retensi karyawan yang dilakukan dan juga kepuasan karyawan dalam bekerja.

