

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia usaha saat ini mengalami ekspansi yang luar biasa, sehingga organisasi yang mengelola operasinya harus mampu mempertahankan daya saing dan usahanya. Pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien merupakan salah satu teknik agar mampu bersaing dan mempertahankan perusahaan. Salah satu aset utama organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia (SDM). Banyak perusahaan saat ini menyadari betapa pentingnya menjaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dituntut karena SDM memegang peranan penting dalam menentukan kinerja usaha.

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Yuningsih, 2008). Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik jika ingin mencapai tujuannya dan secara konsisten menjunjung tinggi serta menumbuhkan lingkungan yang mendorong semangat dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan menyadari bahwa aset yang paling berharga adalah tenaga kerjanya. Karyawan tidak hanya dilihat sebagai modal atau biaya oleh perusahaan, namun karyawan juga dipandang sebagai *organizational resources* yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Karyawan sangat penting bagi perusahaan, terutama sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan organisasi. Eksistensi karyawan dapat berkontribusi secara efektif terhadap pertumbuhan perusahaan, ketika perusahaan dapat mengendalikannya dengan baik. Namun, jika perusahaan tidak mengendalikan dengan baik, maka karyawan akan cenderung kurang terdorong untuk bekerja dan akhirnya meninggalkan organisasi (*turnover*).

*Turnover intention* pada dasarnya merupakan niat dari karyawan untuk meninggalkan satu tempat kerja dari satu lokasi ke lokasi lain, namun belum mencapai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja. *Turnover* dapat berupa karyawan berhenti dari pekerjaannya, meninggalkan kantornya, dipecat, atau meninggal dunia (Witasari, 2009). Niat seorang karyawan untuk meninggalkan satu organisasi dan bergabung dengan yang lain dikenal sebagai *turnover intention*. Menurut (Faloye, 2014) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tujuan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya baik secara sukarela atau tidak sukarela. Hal ini didukung oleh studi literatur (Faisal et al., 2012) *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela berdasarkan keputusannya sendiri.

Saat ini, *turnover intention* yang tinggi telah menjadi masalah yang signifikan bagi banyak organisasi bahkan beberapa dari organisasi merasa gagal ketika mengetahui bahwa meskipun proses rekrutmen yang dilakukan telah berhasil untuk menyeleksi kualitas sumber daya manusia alhasil SDM yang direkrut telah meninggalkan atau memilih pekerjaan lain (Lynn Stallworth, 2003). Dalam perspektif biaya organisasi, tingkat perputaran yang tinggi akan meningkatkan berbagai potensi pengeluaran yang mahal karena organisasi diharuskan membayar biaya langsung setiap kali seorang karyawan pergi dan tambahan biaya pelatihan dan rekrutmen untuk karyawan baru juga akan terjadi akibat perputaran tersebut (Chiat & Panatik, 2019). Tingginya *turnover intention* dapat menunjukkan bahwasannya organisasi tidak berjalan dengan baik serta berkurangnya efisiensi dan produktivitas yang bisa merugikan perusahaan akibat kehilangan karyawannya yang sudah memiliki keahlian sebelumnya dan perusahaan perlu melatih karyawan baru (Joarder et al., 2011). Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara bebas dan karena alasan pribadi akan menimbulkan masalah yang penting bagi perusahaan (Faisal et al., 2012).

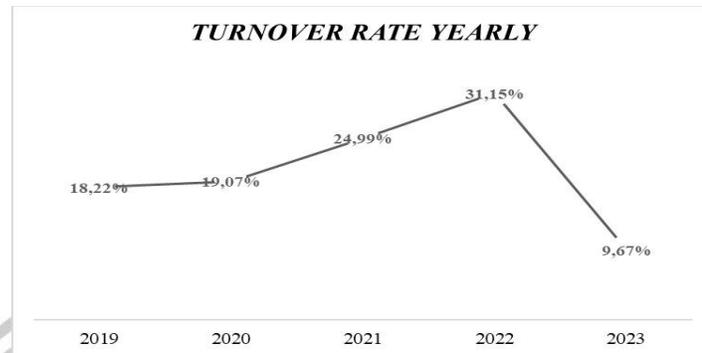
Dari perspektif pribadi dan sosial, *turnover intention* harus disikapi sebagai fenomena dan perilaku manusia yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Mengingat besarnya *turnover* karyawan akan berpengaruh besar terhadap perusahaan dan pribadi yang bersangkutan. *Turnover intention* dapat dijumpai melalui perilaku karyawan seperti absensi yang meningkat, terlalu lesu untuk bekerja, melanggar lebih banyak peraturan, dan memiliki keberanian untuk menantang atau menolak atas (Harnoto, 2002).

Kampung Coklat merupakan salah satu destinasi wisata unggulan di Kabupaten Blitar. Perusahaan ini aktif di industri yang bergerak di bidang usaha produksi produk olahan coklat, wisata edukasi coklat, dan pengepulan biji kakao. Sebagai perusahaan yang cukup berkembang, perusahaan pengolah coklat lokal ini menunjukkan eksistensinya dilihat secara langsung melalui jumlah pengunjung yang begitu ramai setiap harinya terutama pada *weekend* atau pada saat libur nasional, pengunjung yang datang juga berasal dari berbagai kalangan mulai usia muda hingga tua dan wisatawan lokal maupun mancanegara. Hal ini membuktikan bahwa Kampung Coklat mempunyai prospek masa depan yang menjanjikan untuk dapat terus dikembangkan.

Kampung Coklat sebagai salah satu lembaga penyedia wisata edukasi yang berfokus pada coklat memiliki potensi yang sangat baik di sektornya, sehingga sangat diperlukan untuk mempertahankan kualitas terutama pada sumber daya manusia. Untuk menjalankan proses operasional tentunya setiap sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi tersendiri, sehingga ketika salah satu karyawan berpindah atau keluar dari Kampung Coklat maka akan terjadi ketidakstabilan yang akan mengganggu proses operasional dan akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya.

**Gambar 1. 1 Grafik *Turnover Intention* Kampung Coklat**



Sumber: Manajer SDM Kampung Coklat

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa Kampung Coklat memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tergolong relatif tinggi selama ± berjalan 5 tahun. Tingkat *turnover* ini dapat diamati berdasarkan data karyawan yang masuk dan keluar selama 5 tahun belakangan dan sebagian besar karyawan yang berpindah merupakan karyawan yang ingin fokus pada kehidupan berkeluarga. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* karyawan terbesar tercatat sebesar 31,15%. Sedangkan, tingkat *turnover* karyawan terendah sebesar 9,67% tercatat pada tahun 2023 yang disebabkan data tahun 2023 terbatas pada bulan Januari hingga Agustus tahun tersebut dan lebih sedikit karyawan yang keluar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Maier dalam (Pristianti, 2015) menjelaskan bahwa tingkat *turnover* dapat dikategorikan tinggi jika dalam satu tahun atau lebih perusahaan memiliki tingkat *turnover* sebesar 5 persen atau lebih.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Kampung Coklat menunjukkan bahwa karyawan keluar dari perusahaan atas kemauannya sendiri. Karyawan yang keluar dari perusahaan atas kemauannya sendiri karena menikah, mempunyai anak (bagi karyawan perempuan), hamil, mengikuti suami ke luar kota, atau mencari pekerjaan lain. *Turnover* karyawan timbul dikarenakan adanya peranan antara pekerjaan dan keluarga. Pada usia dewasa, pekerjaan dan keluarga adalah dua tanggung jawab penting yang perlu dikelola dengan baik.

Namun demikian, karyawan yang sudah menikah akan memiliki lebih sedikit waktu untuk keluarga dalam kondisi kerja seperti ini. Selain itu, tekanan akibat pekerjaan yang berasal dari beban kerja dan kondisi kerja mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas-tugas dalam keluarga. Sebaliknya, tekanan yang karyawan tanggung dari keluarga akan mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan di tempat kerja. Karyawan menyadari adanya konflik karena pada akhirnya dipengaruhi oleh tekanan yang tidak dapat hindari dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga. Peranan terkait pekerjaan dan keluarga ini disebut dengan keterlibatan keluarga (*family involvement*) yang merupakan seberapa besar seseorang akan memihak secara psikologis dalam perannya sebagai pasangan suami atau istri ataupun sebagai orang tua (Greenhaus & Beutell, 1985).

Ada beberapa alasan yang mempengaruhi *turnover intention* itu sendiri, alasan dapat berasal dari internal perusahaan, maupun berasal dari eksternal perusahaan. Kondisi ini menyebabkan perusahaan harus melakukan *recruitment* dan *training* untuk mengisi kekosongan jabatan. Fenomena-fenomena *turnover intention* harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga perusahaan mampu menekan angka *turnover* dan meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat *turnover intention* dari sejumlah karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kampung Coklat)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat?
3. Bagaimana tindakan yang harus dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagaimana pada rumusan masalah, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan tingkat *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat.
2. Untuk menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat.
3. Untuk menjelaskan tindakan yang harus dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Kampung Coklat.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

#### 1. Secara Teoritis

Peneliti mencoba memberikan bukti empiris melalui penelitian ini dan bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu faktor individual, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

#### 2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Kampung Coklat untuk meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*).

#### 3. Secara Akademi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.