



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting pada zaman ini. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat perekonomian Indonesia pada tahun 2022 berhasil tumbuh 5,31 persen dibanding tahun sebelumnya (*year-on-year/yoy*). Perekonomian domestik tahun 2022 berhasil tumbuh berkat tingginya pertumbuhan pada triwulan IV-2022 yang naik 5,01 persen (*yoy*). (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/berita-daerah/ekonomi-indonesia-tahun-2022-tumbuh-5-31-persen>). Yadika (2018) menyatakan bahwa Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam pertumbuhan ekonomi sebagai motor penggerak perekonomian sebuah bangsa. Oleh karena itu maka sumber daya manusia memiliki peran yang besar, berikut penjelasannya dalam acara *Voyage to Indonesian Seminar, Human Capital Investment* tahun 2018. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3332749/menkeu-sdm-jadi-kunci-pertumbuhan-ekonomi>)

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan biasa disebut sebagai tenaga kerja. Dalam perusahaan yang berjalan tenaga kerja menjadi prioritas utama sehingga kepuasan karyawan harus tetap terjaga supaya karyawan tersebut dapat bertahan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan tidak akan berpikir untuk pindah kerja dan akan tetap bertahan jika mereka merasa puas dalam bekerja walaupun perusahaan sedang dalam keadaan sulit. Cahya (2018) menjelaskan bahwa hasil dari Riset “*Global Leadership Study*” bahwa hanya 28 persen karyawan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

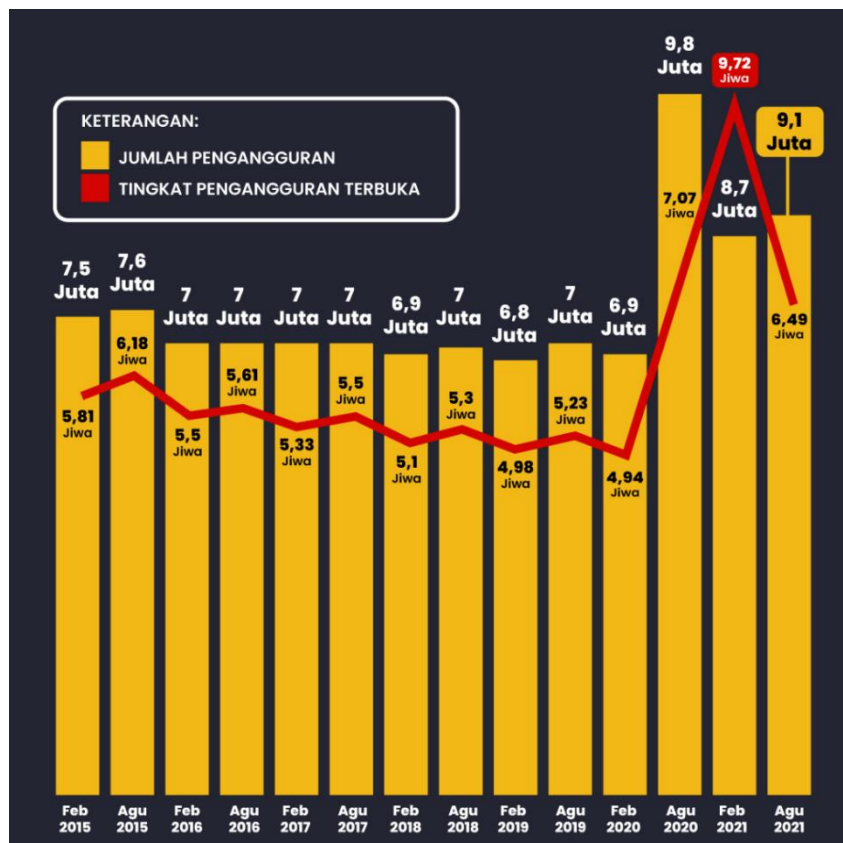


Indonesia yang memiliki niat untuk bertahan dalam jangka waktu panjang di perusahaannya. (<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>)

Tenaga kerja yang tidak puas terhadap perusahaannya akan keluar dari pekerjaannya sehingga akan menyebabkan karyawan tersebut menganggur. Hal tersebut menyebabkan tingkat pengangguran meningkat. Berikut data pada Gambar 1.1 yaitu jumlah pengangguran di Indonesia dari tahun ke tahun.

Gambar 1.1

Hasil Survey pengangguran yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS)



Sumber : Redaksi. Tim (2021, 08 November) Jumlah Pengangguran Indonesia Capai 9,1 Juta Jiwa. bps.go.id, Diakses melalui <https://www.ajnn.net/news/jumlah-pengangguran-indonesia-capai-9-1-juta-jiwa/index.html>, 22 November 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa terjadi peningkatan tingkat pengangguran pada Agustus 2020. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat banyak karyawan yang mengundurkan diri ataupun dipecat dari perusahaan dimana mereka bekerja. Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa jumlah pengangguran meningkat pada bulan Agustus 2020 sebesar 9,8 juta setelah itu menurun pada bulan Februari 2021 menjadi 8,7 juta dan tidak lama setelah itu dalam kurun waktu 6 bulan tepatnya pada bulan Agustus 2021 jumlah pengangguran meningkat kembali menjadi 9,1 juta.

Perusahaan perlu menetapkan kebijakan yang pro terhadap karyawan sehingga kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat. Dengan tingkat kepercayaan karyawan yang tinggi maka tingkat turnover intention akan menurun. Turnover intention yang rendah akan membuat perusahaan mampu unggul dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Alissha Bride merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Bisma Tengah 2 No 21A, Kota Jakarta Utara, perusahaan ini bergerak di bidang jasa, perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, yaitu: *Wedding Consultant, Fitting, Makeup, Administration, Editor, HRD*. Alissha Bride memiliki sebanyak 51 orang tenaga kerja (SDM). Untuk bersaing dengan para pesaing diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM agar produktivitas karyawan dapat semakin baik. Namun ditemukan beberapa kekurangan yang menjadi masalah dan berdampak terhadap kepuasan karyawan Alissha Bride.

Setelah ditelusuri lebih lanjut di mana berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan non-manajerial yang dilakukan pada tanggal 10

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



November 2022 atas izin dari *human resource development* pada Alissha Bride. Ditemukan terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Berikut adalah fenomena pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention pada Alissha Bride:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2020 s/d 2022

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah karyawan Masuk	Jumlah karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
2020	56	5	6	55
2021	55	2	4	53
2022	53	3	5	51

Sumber: Bagian HRD Alissha Bride

Data di atas merupakan data *turnover* tahunan dari tahun 2020 – 2022. Dilihat dari tabel diatas dari tahun 2020 hingga 2022 terjadi penurunan karyawan yang berakibat buruk bagi perusahaan. Dapat kita lihat bahwa pada tahun 2020 tingkat *turnover* sebanyak 10,9% sedangkan pada tahun 2022 tingkat *turnover* sebanyak 9,8% walaupun tidak terjadi peningkatan *turnover* akan tetapi total karyawan per tahun menurun. Penurunan disebabkan oleh angka karyawan yang keluar lebih banyak daripada angka karyawan yang masuk.

Dapat diketahui setelah melakukan wawancara dengan karyawan. Ditemukan bahwa ternyata lingkungan kerja di Alissha Bride kurang memadai. Dapat dilihat dari lokasi yang tidak terlalu besar untuk menampung karyawan yang banyak sehingga *workspace* sangat minim. Sehingga muncul ketidakpuasan di benak karyawan terhadap lingkungan kerja yang sekarang ditempati. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Salah Satu faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Tingkat perputaran karyawan dapat mengganggu dan merugikan perusahaan, yang menyebabkan banyaknya biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan baru. (Hidayati 2017). Tidak hanya kepuasan kerja, namun ada faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan suasana yang kondusif kepada karyawan sehingga semua pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan (Haholongan, 2018). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention secara parsial, sehingga dapat diketahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dari latar belakang yang terjadi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti merumuskan masalah yang dihadapi adalah “Apakah *kepuasan kerja dan lingkungan kerja* berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Alissha Bride?”



D. Batasan Penelitian

Untuk memudahkan dalam penelitian ini maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Alissha Bride.
2. Wilayah yang dijadikan objek penelitian adalah perusahaan Alissha Bride.
3. Variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan turnover intention karyawan

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa poin pada rumusan masalah yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Alissha Bride?
2. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Alissha Bride?

F. Tujuan Penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam penelitian ini maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Alissha Bride.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Alissha Bride.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



G. Manfaat Penelitian

Ⓒ Dengan dilaksanakan penelitian ini, maka diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan bagi peneliti, setelah hasil dari penelitian ini terungkap maka diharapkan dapat menjadi ilmu tambahan yang dapat disandingkan dengan ilmu yang telah didapatkan di perkuliahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, terutama bagi penelitian yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dibuat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

4. Bagi Alissha Bride

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan meningkatkan kepuasan karyawan Alissha Bride melalui kepuasan kerja yang sesuai dan penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan sehingga turnover intention karyawan dapat diantisipasi.

5. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan membuah hasil yang dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan informasi yang bermanfaat bagi pihak lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.