

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*Turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat membuat perusahaan perlu menganggarkan biaya yang lebih tinggi untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru dimana tingginya biaya untuk semua hal tersebut dapat membuat kinerja keuangan perusahaan terhambat.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang menandakan adanya perubahan-perubahan positif dalam status seseorang di dalam suatu perusahaan. Konsep ini, sebagaimana disampaikan oleh Mufidah, (2020) menyoroti peningkatan status dan tanggung jawab seseorang dalam konteks karir organisasional dapat digunakan SDM untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bisnis organisasi. Lebih lanjut, menurut Kasman dan Ali, (2022) pengembangan karir adalah suatu proses yang melibatkan individu secara berkelanjutan melalui serangkaian langkah yang dirancang secara formal oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia *et al.*, (2020); Soedira *et al.*, (2021); Hasyim & Jayantika, (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian pengembangan karir yang memadai dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di dalam perusahaan. Hal ini menggambarkan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan sebagai strategi untuk mempertahankan bakat dan mengurangi pergantian karyawan. Dengan demikian, semakin meningkatnya pengembangan karir yang ditawarkan oleh suatu perusahaan akan berdampak positif pada penurunan *Turnover Intention* karyawan dan memperkuat keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Adapun fenomena permasalahan pengembangan karir dalam Perusahaan PT MD Beauty *Aesthetic* adalah kurangnya dukungan pimpinan kepada karyawan untuk dapat melakukan pengembangan karir, dimana terdapat beberapa karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan tetapi belum mendapatkan kesempatan untuk di promosikan untuk mendapatkan pengembangan karir. Selain itu kurangnya pelatihan-pelatihan diberikan kantor untuk peningkatan pengembangan karir karyawan. Masih kurang pimpinan dalam memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan kariernya.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara

produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya.

Fenomena yang terjadi pada PT MD *Beauty Aesthetic* merupakan permasalahan kompensasi yang sering terjadi dihadapi oleh perusahaan ini yaitu kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, Jika kompensasi sudah di realisasikan pada perusahaan ini kemungkinan tidak akan memperoleh Peningkatan *Turnover Itention* pada perusahaan ini.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Jika pegawai menyukai

Lingkungan Kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta Lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Hariadja (2020:290) menyatakan bahwa untuk melihat kepuasan karyawan dalam bekerja tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan pada pekerjaan, tetapi juga terkait pada penilaian yang lain seperti mengikuti aturan kerja, berinteraksi dengan teman kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak disukai atau kurang diminati. Lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permasalahan Turnover Intention dalam sebuah perusahaan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan.

Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada PT MD *Beauty Aesthetic* adalah Turnover intention meningkat tinggi dapat dilihat dari kurangnya hubungan antar karyawan dan rekan kerja lainnya dalam bekerja dari para karyawan yang melanggar aturan – aturan yang ada maka akan diperkenankan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, Dan dalam peningkatan profesionalisme dalam menjaga mutu barang yang berkualitas kedepannya perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan, kurangnya faktor lingkungan fisik sebagai penunjang fasilitas dalam bekerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai penunjang rendahnya solidaritas antar karyawan, Pada PT. MD *Beauty Aesthetic*, karyawan juga nampak kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan

dan mengekspresikan dalam pekerjaan dengan cara bekerja seenaknya (misalnya datang terlambat, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).

Peristiwa *turnover* tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. Apalagi munculnya generasi milenial yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya menjadi tantangan besar bagi perusahaan. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980-2000 (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Salah satu karakteristik generasi milenial yang perlu mendapat perhatian yaitu mereka mudah berpaling hati. Generasi milenial memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap merek atau perusahaan atau institusi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka lebih mudah beralih ke merek atau pekerjaan lain (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).

Fenomena *turnover intention* di Perusahaan ini menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peristiwa *turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Jika *turnover* terjadi, itu artinya perusahaan telah kehilangan sebagian karyawan.

Selain itu, hal yang diharapkan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai adalah Tingkat menurun *Turnover Intention* yang baik. Karena *Turnover Intention* merupakan aspek penting yang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah Perusahaan, Oleh karena itu perusahaan harus konsisten dalam

melakukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif dan nyaman saat bekerja, Pada akhirnya seluruh kegiatan sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi harus dievaluasi secara berkala yang dikaitkan juga dengan visi misi dan tujuan organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan latar belakang di atas, dimana *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dalam suatu perusahaan, untuk keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Pengembangan karir dan Kompensasi karyawan Terhadap *Turnover Intention* di PT MD Beauty Aesthetic”

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini sekiranya perlu dilakukan pembatasan masalah karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu penulis membataskan penelitian ini hanya yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan karir, dan Kompensasi karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT MD Beauty Aesthetic.

1.3 Rumusan Masalah

Maka peneliti ingin menindaklanjutinya dengan mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT MD Beauty Aesthetic”.

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT MD *Beauty Aesthetic*?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention PT MD *Beauty Aesthetic*?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT MD *Beauty Aesthetic*?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT MD *Beauty Aesthetic*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT MD *Beauty Aesthetic*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention PT MD *Beauty Aesthetic*.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Turnover Intention di PT MD *Beauty Aesthetic*.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan terhadap Turnover Intention di PT MD *Beauty Aesthetic*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan beberapa manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap secara teoritis penelitian yang ditulis ini dapat menambah salah satu ilmu dalam manajemen sumber daya manusia dan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir, Lingkungan Kerja dan kompensasi karyawan dan dampaknya kepada kinerja karyawan. Selain itu penelitian kali ini semoga mampu menjadi sebuah referensi guna penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan yang berguna bagi karyawan PT MD *Beauty Aesthetic* tentang sumber daya manusia nya khususnya mengenai pengembangan karir, Lingkungan Kerja dan kompensasi karyawan perusahaan tersebut. Manfaat lainnya yaitu penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.