

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring waktu, perusahaan telah menempatkan fokus lebih besar pada sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan dalam setiap aktivitas organisasi, Manusia adalah aset yang perlu dijaga dan dikelola dengan baik serta menjadi bagian dari investasi organisasi agar diperoleh imbal hasil (*return*) yang memenuhi ekspektasi organisasi dalam bentuk produktivitas dan efektivitas kinerja.

Dari peforma kerja karyawan terdapat indikator dari produktifitas dan efisiensi organisasi ditambah kinerja karyawan adalah faktor pada kesuksesan organisasi dikarenakan itu adalah penilaian dari peforma kerja karyawan yang mana itu adalah kriteria vital untuk outcome dan kesuksesan perusahaan. Yang perlu dilakukan manajemen Sumber daya manusia adalah tentang mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, sehingga karyawan tidak ingin pergi (*Turnover Intention*).

*Turnover intention* merupakan isu yang harus diperhatikan karena mempengaruhi kesehatan perusahaan. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan sebagai akibat dari pilihan pribadi (Nurhayati, Haningsih, dan Awaliyah 2020). *Turnover* (bergerak) adalah puncak dari semua perilaku karena karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya, dan dia akan mencari pekerjaan lain (Priansa, 2018).

Selain berkaitan dengan pelaksanaan rencana kerja, *turnover intention* juga akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, diantaranya adalah biaya recruitment, biaya pelatihan, kehilangan peluang, penurunan produktivitas, dan dampak moral. Kerugian-kerugian ini adalah kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai baru atau *turnover cost*. *Turnover intention* juga tidak luput terjadi di PT Skala Maxima Griya.

PT Skala Maxima Griya adalah perusahaan yang menyediakan jasa pembangunan arsitektural dan interior, yang mencakup pekerjaan sipil dasar, MEP, furniture interior loose maupun fixed di berbagai lini, yang beralamat di SMG Head Office Kavling DPR Blok C.57 Kel. Nerogtog Kec. Pinang Kota Tangerang. PT Skala Maxima Griya adalah perusahaan dengan target kerja yang cukup tinggi karena merupakan perusahaan yang menangani banyak proyek besar dan kecil setiap harinya.

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, PT Skala Maxima Griya memiliki berbagai tujuan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai visi dan misinya, PT Skala Maxima Griya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. PT Skala Maxima Griya dituntut untuk mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk menghindari pergantian karyawan. Menurut data dari *Human Resources Department (HR)* PT Skala Maxima Griya, permasalahan tersebut terkait rotasi karyawan. Dimana jumlah karyawan yang keluar dari PT Skala Maxima Griya dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Revenue*), rasio perputaran karyawan di PT Skala Maxima Griya meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2022.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Skala Maxima Griya diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2022. Terdapat kecenderungan perputaran karyawan berdasarkan data masa lalu. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 19 karyawan, menyusul tahun sebelumnya sebanyak 13 karyawan dengan tingkat turnover yang terus meningkat dari tahun ke tahun hingga tahun 2022 mencapai 39,17%. Peningkatan turnover ini tentunya menjadi topik yang menarik bagi perusahaan, karena jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat setiap tahunnya.

Salah satu cara untuk mengurangi turnover karyawan yang tinggi adalah dengan meningkatkan keterikatan positif setiap karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang dikenal dengan *employee engagement* (Indrawan, 2020).

*Employee Engagement* adalah konsep multidimensi pada tingkat emosional, kognitif atau fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar dan emosional terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan terlibat, mereka menyadari tujuan dan peran mereka dan memberikan layanan terbaik dengan kemampuan terbaik mereka. Selain *Employee Engagement* yang bisa ditingkatkan untuk mengurangi tingginya *turnover intention*, faktor lainnya adalah *Career Development*.

Menurut Handoko (2018) dalam (Sulistyo, 2021), Pengembangan karir adalah kesempatan bagi karyawan untuk memperluas wawasan, keterampilan, tindakan, dan elemen lainnya. Pengembangan ini dilakukan untuk memberikan dukungan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan yang dibalas dengan pengorbanan atau prestasi yang dibawa ke perusahaan. Beberapa tanda niat untuk berganti pekerjaan seringkali ditandai dengan lebih banyak absensi, mengurangi tanggung jawab karyawan. Karyawan yang ingin pindah kerja juga menunjukkan sikap mulai malas bekerja. Selanjutnya, salah satu cara perusahaan dapat mengurangi pergantian karyawan adalah dengan membangun pertumbuhan karir.

*Career Development* adalah upaya setiap karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk melayani dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan mereka dengan cara terbaik dalam melakukan tugas dan fungsi penting dari organisasi profit dan non profit serta semua pekerjaan (Busro, 2018). Ketika seorang karyawan merasa bahwa pengembangan karirnya lancar dan cukup matang untuk mencapai tujuan karir di perusahaan, maka karyawan tersebut sangat termotivasi, termotivasi untuk bekerja dan bahkan tidak ingin berhenti bekerja atau berhenti.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh *Employee Engagement* dan *Career Development* pada PT Skala Maxima Griya, peneliti menuangkannya dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Skala Maxima Griya.**”

## 1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang peneliti kemukakan untuk membatasi pemahaman dalam penelitian ini harus menjadi fokus. Batas penelitian ini yaitu pada variabel  $X_1$  *Employee Engagement*, Variabel  $X_2$  yaitu *Career Development*, variabel Y yaitu *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Skala Maxima Griya

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dirumuskan 2(dua) masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Skala Maxima Griya?
2. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Skala Maxima Griya?
3. Apakah pengaruh *Employee Engagement* dan *Career Development* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Skala Maxima Griya.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Skala Maxima Griya.
2. Menganalisis pengaruh *Career Development* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Skala Maxima Griya
3. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan *Career Development* terhadap *turnover intention* pada PT Skala Maxima Griya

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

### 1.5.1 Kegunaan Praktis (guna laksana)

1. Manfaat bagi perusahaan adalah dapat memberikan perspektif tentang pengaruh keterlibatan karyawan dan pengembangan karier terhadap tujuan *turnover Intention* pada PT Skala Maxima Griya.
2. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam mengembangkan program-program *Employee Engagement* dan *Career Development* untuk meningkatkan retensi karyawan.
3. Akademisi di bidang sumber daya manusia pada khususnya dan di bidang manajemen pada umumnya ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian terkait *employee engagement*, *Career development* dan *turnover intention* di PT Skala Maxima Griya.

### 1.5.2 Kegunaan Teoritis (Keilmuan)

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang isu-isu terkait *Employee Engagement*, *Career Development* dan *turnover intention* pada PT Skala Maxima Griya.
2. Penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan tentang penerapan dan pengembangan penelitian untuk peneliti yang akan datang yang menyelidiki hubungan dan masalah antara *Employee Engagement* dan *Career Development* dengan tujuan *turnover intention*.
3. Hasil penelitian ini akan menjadi acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

