**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

 Permasalahan-permasalahan baik eksternal serta internal tidak semerta-merta dapat diselesaikan begitu saja dengan cepat perusahaan harus dapat memahami dan memutuskan strategi yang tepat dalam mengambil langkah penyelesaian. Sumber daya manusia yaitu karyawan adalah aset berharga milik perusahaan sehingga ketika perusahaan tidak memperhatikan dengan baik kondisi karyawan tentu tujuan dan segala keinginan perusahaan tidak akan pernah terwujud. Oleh karena itu, Perusahaan harus dapat mencari solusi dan mendapatkan penyelesaiaan masalah dengan tepat dan benar. Seperti yang dialami oleh PT. Sinar Cemerlang Plastik sebuah perusahaan yang dimana memiliki permasalahan internal yaitu sedang berusaha menurunkan peningkatan angka *turnover* yang terjadi selama satu tahun terakhir. Banyak aspek penyebab dari terjadinya *turnover* sendiri yaitu adalah aspek pengembangan karir, aspek keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dan aspek kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Pengembangan karirdapat diartikan sebagai tanggung jawab yang harus diberikan oleh perusahaan dalam bentuk promosi jabatan, status, hak dan motivasi kepada karyawan untuk lebih berkembang dalam karirnya. Pengembangan karir karyawan yang tidak maksimal seperti perusahaan tidak dapat memberikan arah karir yang jelas terhadap karyawannya tidak adanya promosi atau kenaikan jabatan dan pelatihan karyawan yang memadai mengakibatkan ada rasa tidak puas yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan mengakibatkankaryawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain dari aspek pengembangan karir karyawan yang tidak maksimal aspek keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi alasan meningkatnya turnover.

Keseimbangan kehidupan kerja atau biasanya disebut *work life balance* berarti situasi serta persyaratan yang mana seorang karyawan sanggup dole out serta memisahkan jangka jam kerja membersamai kehidupan pribadi mereka. Sedangkan karyawan merasa bahwa adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja karena karyawan yang selalu dihubungi saat sudah pulang kerumah untuk menanyakan pekerjaan sehingga karyawan sulit memisahkan waktu antara kehidupan pribadi mereka dengan pekerjan.

Kompensasi juga melahirkan sebuah satu kemusykilan aspek turnover karyawan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan cegak berwujud uang ataupun non uang nang diagih firma untuk tenaga kerja karena telah melaksanakan pekerjaan dan berkontirbusi langsung untuk keberlangsungan perusahaan. Pegawai mempersepsikan yakni kompensasi yang dipersembahkan bermuasal dari perusahaan usah seproposional meliputi pekerjaan dan waktu jam bekerja yang dilakukan seperti tidak adanya asuransi kesehatan dan asuransi ketika kecelakaan kerja terjadi dan bayaran lemburan yang tidak di berikan ketika bekerja melewati jam kantor seperti biasanya mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya di PT. Sinar Cemerlang Plastik dan mencari pekerjaan baru.

*Turnover intention* sendiri adalah mengacu pada perilaku karyawan ketika memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Tingginya *turnover* karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik berhasil menghadirkan alasan sebuah perusahaan atau organisasi merasakan kemalangan perkara anggaran pelatihan yang di tujukan atau di alokasikan untuk karyawan, baik anggaran iklan, perekrutan, dan pelatihan lagi bersamaan dengan kehilangan urgensi waktu yang memadai sangat panjang agar memperoleh karyawan baru dengan urgensi waktu pelatihan karyawan baru.

 Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diperlukan penyelesaian solusi yang tepat bagi perusahaan maka membuat peneliti tertarik ingin mengetahui dan melakukan penelitian untuk mendapatkan solusi yang tepat yaitu dengan judul “Pengaruh career development, work life balance, dan compensation terhadap turnover karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik”.

* 1. **Batasan Masalah**

 Di latar belakangi yang telah diartikan sehingga dibuat batasan dikarenakan agar pembahasan dan peneliltian topik yang dibahas tetap sesuai dengan judulnya. Batasan masalah pada penelitian ini adalah *career development*, *work-life balance*, *compensation,* *turnover* karyawan pada PT.Sinar Cemerlang Plastik.

* 1. **Rumusan Masalah**

 Berkenaan penguraian tatanan diatas, ditemukan rumusan masalah halaman selanjutnya:

1. Bagaimana pengaruh *career development* terhadap turnover karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap turnover karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik?
3. Bagaimana pengaruh *compensation* terhadap turnover karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik?
4. Bagaimana pengaruh *career development, work-life balance* dan *compensation* secara simultan terhadap turnover karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik.
	1. **Tujuan Penelitian**

 Mengacu pada rumusan masalah yang sudah di paparkan diatas, tujuan penelitian ini ialah antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *turnover* karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover* karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik.
3. Untuk menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *turnover* karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik.
4. Untuk menganalisis pengaruh *career development, work-life balance,* dan *compensation* terhadap *turnover* karyawan pada PT. Sinar Cemerlang Plastik.
	1. **Manfaat Penelitian**

**1.5.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian yang dilakukan sebagai acuan antara keselarasan teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kejadian yang sebenarnya terjadi pada kehidupan sehari-hari dalam kegiatan praktik nya.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini besar harapannya mampu memperkaya daftar pustaka dan acuan bahan pertimbangan dalam meningkatkan perbaikan masalah pembelajaran manajemen sumber daya manusia bagi kampus ITB Ahmad Dahlan.