

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam setiap organisasi, karena SDM tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan karyawan, tetapi juga memastikan kesejahteraan dan kepuasan mereka. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, tenaga kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan budaya perusahaan yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan lebih loyal dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa mereka tidak hanya fokus pada upah dan insentif, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan kesejahteraan karyawan agar tenaga kerja dapat memberikan hasil terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh departemen SDM adalah fenomena perputaran atau pergantian karyawan (*turnover*) dalam suatu perusahaan. *Turnover* dapat berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi, karena biaya rekrutmen, pelatihan, dan penurunan produktivitas karyawan yang keluar dapat menjadi beban besar. Fenomena *turnover* sering kali dipicu oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, hingga faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, memahami dan mengelola keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan (*turnover intention*) karyawan menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan retensi yang lebih baik. Fenomena *turnover intention* merujuk pada niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang sering dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, serta peluang karir di tempat lain.

Pada dasarnya, *turnover intention* bisa menjadi indikator potensial terjadinya *turnover* karyawan, yaitu saat karyawan benar-benar resign dari perusahaan. Tingginya pergantian karyawan telah menjadi masalah utama bagi organisasi konstruksi dan sektor secara keseluruhan. Fenomena *turnover intention* telah terjadi diberbagai perusahaan, termasuk di PT XYZ (Nama disamarkan) yang bergerak pada bidang wanatani/*agroforestry*. Menurut Purba *et al.* (2020) bentuk lahan *agroforestry* yang banyak ditemukan berupa kebun campuran, tekagak berpohon, lahan belukar, kebun pekarangan, dan hutan tanaman rakyat yang lebih luas dan beragam jenis tumbuhan. PT XYZ memulai operasi dengan mengakuisisi Perusahaan dengan konsesi lahan di propinsi Maluku pada bulan Mei 2024.

Fenomena *turnover intention* dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian serius bagi manajemen perusahaan untuk melakukan identifikasi faktor yang menjadi penyebabnya. Melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat tiga faktor yang dapat menjadi alasan karyawan memutuskan untuk keluar dari PT XYZ seperti fasilitas kerja, kompensasi dan benefit. Faktor utama karyawan memutuskan untuk keluar dari PT XYZ karena fasilitas yang kurang memadai atau tidak nyaman membuat karyawan tidak puas, yang kemudian berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak didukung dengan fasilitas yang baik cenderung merasa frustasi dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga niat untuk mencari pekerjaan lain semakin besar.

Faktor kedua berkaitan dengan kompensasi yang mana dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan atau tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dapat menjadi alasan utama *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan atau tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka cenderung mencari peluang kerja lain yang menawarkan imbalan lebih baik. Kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan *terjadinya turnover*. Selain itu, ketika benefit yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan atau tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan mungkin merasa

kurang dihargai, yang dapat meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, kurangnya transparansi atau ketidakadilan dalam pemberian benefit juga dapat memicu ketidakpuasan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *turnover intention*.

Ketiga faktor seperti fasilitas kerja, kompensasi dan benefit diduga dapat menjadi penyebab karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan, namun belum ada penelitian yang secara spesifik menguji hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan *turnover intention*, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Dardiri & Sulhan (2023) hanya membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, penelitian Vizano, Sutawidjaya, & Endri (2021) hanya membuktikan kompensasi memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*, dan penelitian Jolly, McDowell, Dawson, & Abbott (2021) benefit memiliki korelasi signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, meskipun faktor-faktor ini sering dianggap sebagai penyebab umum turnover intention di banyak perusahaan, karakteristik dan kebutuhan karyawan di Perusahaan SAFI mungkin berbeda, sehingga penting untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh masing-masing faktor terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka perlu dikaji pemecahannya adalah:

1. Apakah fasilitas kerja, kompensasi dan benefit secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ?
2. Apakah kombinasi variabel fasilitas kerja, kompensasi dan benefit berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu;

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kompensasi dan benefit secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ.

2. Untuk mengetahui pengaruh dari kombinasi variabel fasilitas kerja, kompensasi dan benefit terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Penelitian Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (niat untuk berhenti bekerja) dalam konteks industri tertentu, khususnya di PT XYZ. Penelitian ini mengintegrasikan konsep fasilitas kerja, kompensasi dan benefit, yang dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori SDM terkait dengan kepuasan kerja dan niat untuk bertahan dalam organisasi. Dengan mengidentifikasi bagaimana fasilitas kerja, kompensasi, dan benefit mempengaruhi *turnover intention*, penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara faktor-faktor eksternal (seperti kompensasi, benefit dan fasilitas). Penelitian ini juga dapat memberikan dasar bagi pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, terutama dalam industri yang memiliki karakteristik spesifik seperti PT XYZ.

### 1.4.2 Manfaat Penelitian Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi PT XYZ dalam memahami faktor-faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* karyawan, seperti fasilitas kerja yang memadai, kompensasi yang sesuai, dan benefit yang menarik. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pihak manajemen HR dalam menyusun kebijakan yang lebih baik mengenai pengelolaan SDM, seperti penyesuaian fasilitas kerja, perbaikan sistem kompensasi, dan peningkatan program benefit untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan mencegah tingginya tingkat *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi retensi karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada kebutuhan karyawan terkait dengan aspek-aspek fasilitas kerja,

kompensasi, dan benefit yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap perusahaan.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki tingkat keaslian yang cukup tinggi karena mengintegrasikan beberapa variabel penting yang belum banyak dikaji secara bersamaan dalam konteks PT XYZ. Beberapa aspek yang menonjol dalam keaslian penelitian ini adalah:

#### 1. Pembaharuan Model

Model penelitian yang menggabungkan tiga faktor (fasilitas kerja, kompensasi, dan benefit) adalah kebaruan yang menambah pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi. Pembaharuan model ini tidak hanya memberi wawasan lebih mendalam tentang pengaruh masing-masing faktor, tetapi juga cara mereka berkolaborasi dalam membentuk keputusan karyawan.

#### 2. Pendekatan untuk Meningkatkan Retensi Karyawan

Penelitian ini menawarkan pendekatan baru dalam hal retensi karyawan dengan mengkaji peran fasilitas kerja, kompensasi, dan benefit sebagai instrumen yang bisa mengurangi niat mereka untuk berhenti.

#### 3. Penelitian di PT XYZ

Fokus pada PT XYZ yang relatif jarang dijadikan objek penelitian terkait *turnover intention* memberikan dimensi kebaruan tersendiri. Sektor ini memiliki tantangan dan kebutuhan karyawan yang berbeda, seperti pekerjaan fisik yang lebih berat dan kondisi lapangan yang menantang. Hal ini menjadikan penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi literatur yang mengkaji *turnover intention* di sektor-sektor yang secara spesifik.