

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan, dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industri menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses perkembangan ekonomi suatu negara. Beberapa negara berkembang telah memfokuskan sebagian besar pembangunan industri mereka pada ekspor pakaian jadi, barang-barang elektronik dan manufaktur ringan. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang memiliki sumber daya yang melimpah, pangsa pasar dalam negeri yang sangat besar, dan sangat memungkinkan menjadi wadah bagi pembangunan industri yang beraneka ragam.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garmen. Industri garmen merupakan jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu busana.

Kota Cimahi berada pada lokasi yang sangat strategis, terletak di persimpangan jalur kegiatan ekonomi regional Jawa Barat. Dalam konteks Bandung Raya, Kota Cimahi berbatasan langsung dengan Kota Bandung,

Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik garment yang cukup terkenal yang berada di Kota Cimahi diantaranya seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pabrik Garment Di Kota Cimahi

No	Nama Pabrik	Alamat
1	PT. Dewa Suratex	Kantor: Jl.Cibaligo 76 RT 08/08 CIMAHI
2	PT. Kahatex	Kantor: Jl.Cijerah-Cigondewah B1 Suci/16 CIMAHI
3	PT. Bachtera Adijaya	Kantor: Jl.Leuwigajah 245 CIMAHI
4	PT. Mekar Raya	Kantor: Jl.Leuwigajah 149 CIMAHI
5	PT. Sinar Pasific Indah	Kantor: Jl.Cibaligo Km 1,8/165 CIMAHI
6	PT. Sinar Angkasa	Kantor: Jl.Leuwigajah 89 CIMAHI
7	CV. Wira Utama Garment Manufacture	Kantor: Jl.Pesantren VI No. 260 CIMAHI
8	CV. Kencana Hegar Textile Industries	Kantor: Jl.Cibaligo Km 1,8/80 CIMAHI
9	CV. Asiantex	Kantor: Jl.Leuwigajah 51 CIMAHI
10	CV. Sandang Jaya	Kantor: Jl.Cijerah 56 CIMAHI

Sumber : <http://sampahpabrik.com/daftar-pabrik-tekstil-garment-cimahi-bandung-dan-sekitarnya.html>

Diantara nama-nama perusahaan garmen yang ada di Kota Cimahi, CV. Wira Utama merupakan salah satu perusahaan garmen yang telah didirikan sejak tahun 2005. Perusahaan ini bergerak dibidang konveksi yang memproduksi berbagai macam produk pakaian jadi seperti Kaos, Kemeja, Baju Muslim (Kemeja Koko), Jaket dan Jas Almamater. Dalam kegiatan produksinya, perusahaan ini membuat produknya sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau sesuai dengan pesanan (Make To Order). Perusahaan ini sebelumnya bernama CV. Musafir Setia Utama pada tahun 2010 dengan kepemilikan utama yaitu Ibu Tina Wahyudi. Pada awal Januari 2012 kepemilikan CV. Musafir Setia Utama berpindah tangan

kepada Ibu Hj. Nining Suningsih yang hingga sekarang perusahaan tersebut berganti nama menjadi CV. Wirautama Garment Manufacture.

CV. Wirautama Garment Manufacture memiliki 3 vendor/klien tetap diantaranya Kerudung Afra, Mutif, dan Nibras. Selain itu ada beberapa Vendor yang pernah bekerja sama dengan perusahaan ini, berikut daftar vendor tersebut diantaranya : Nafiis, Shafira Apparel Indonesia, Madani Center, Persaudaraan Muslimah, Cressida, B'right, British Red Cross, C.J Kruger, dan lain sebagainya.

Informasi yang diperoleh dari kepala personalia CV. Wirautama Garment Manufacture Bapak Bubun Budiawan, perusahaan ini menjalankan 6 aktivitas untuk membuat produknya dimulai dari Sampel, Cutting, Planning Production, Sewing, Quality Control, dan Finishing. Jumlah karyawan pada akhir desember 2016 berjumlah 206 karyawan.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM, dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik bukan hal yang mudah, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba peruntungan baru. Berkembangnya jumlah-jumlah usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, namun belum sampai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.

Turnover dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau tempat kerja lain yang lebih menarik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins dan Judge: 2014).

Perilaku *turnover* paling banyak muncul di bidang industri tekstil (garmen) lebih tepatnya perilaku intensi turnover muncul di level operator atau pekerjaan level bawah, pekerja yang bersentuhan dengan fisik (Dyah Ayu Puri Palupi, 2011)

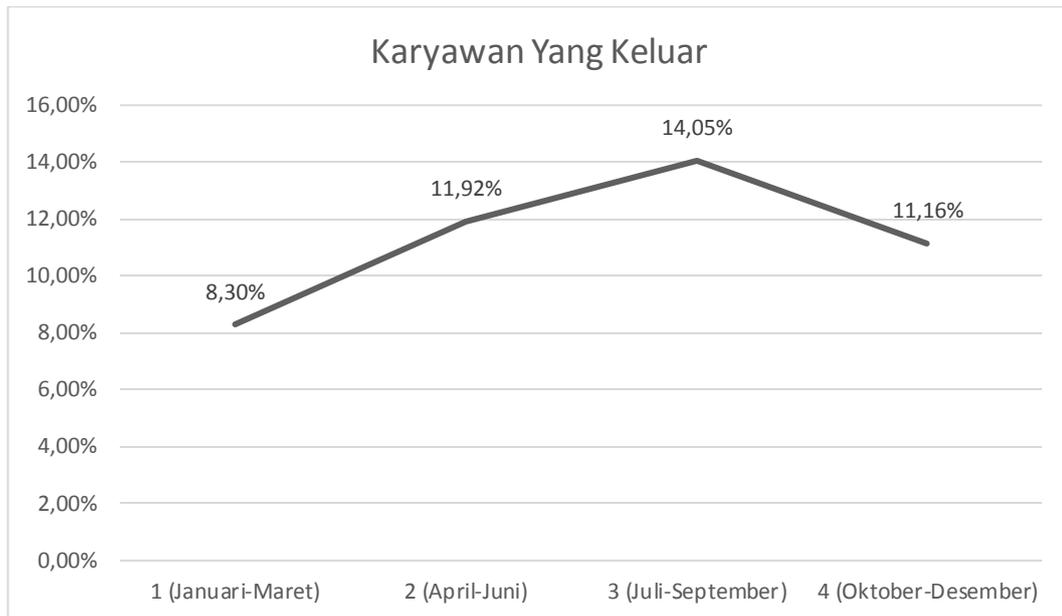
Fenomena *Turnover* juga terjadi di CV. Wirautama Garment Manufacture. Karyawan yang berhenti bekerja merupakan salah satu tanda bahwa karyawan tersebut telah bersedia baik secara sukarela maupun tuntutan dari perusahaan meninggalkan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan persentase karyawan yang keluar dari pekerjaannya dalam setiap kurun waktu tertentu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Data Karyawan Bagian Produksi Yang Keluar Di CV. Wirautama Garment Manufacture Pada Tahun 2016

Keterangan	Triwulan			
	1 (Januari- Maret)	2 (April-Juni)	3 (Juli- September)	4 (Oktober- Desember)
Jumlah Karyawan	132	151	185	206
Karyawan Yang Keluar	11	18	26	23
(%) Karyawan Yang Keluar	8,3 %	11,92 %	14,05 %	11,16 %
Rata-Rata Keluar (%)	11,35 %			

Sumber : Personalia CV. Wirautama Garment Manufacture

Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan tidak dapat ditolerir. Akan tetapi, ada pendapat yang mengatakan bahwa rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam satu tahun. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Edward Roseman yang dikutip dalam *jurnal of economic and management* vol. 11 Universitas Tarumanegara (2017:46) bahwa “jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi.



Gambar 1.1

Grafik Karyawan Bagian Produksi Yang Keluar di CV. Wirautama Garment Manufacture Tahun 2016

Sumber : Personalia CV. Wirautama Garment Manufacture

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat penambahan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya cenderung meningkat setiap triwulan di tahun 2016. Pada triwulan ketiga yaitu sekitar bulan Juli sampai September jumlah karyawan yang keluar cukup besar 14,05% jika dibandingkan jumlah karyawan yang keluar pada triwulan lainnya pada tahun 2016. Hal tersebut bisa dilihat pada gambar 1.1 yang menunjukkan grafik jumlah karyawan yang keluar, pada triwulan ketiga tingkat karyawan yang keluar mencapai 14,05%. Perlu ditambahkan setelah penulis melakukan wawancara dengan kepala personalia bahwa ada beberapa dampak yang akan dihadapi oleh perusahaan. Hal ini dialami oleh CV. Wirautama Garment Manufacture, diantaranya : biaya perekrutan serta biaya pelatihan karyawan, resiko kecelakaan kerja karyawan, perlunya melakukan kerja lembur karena adanya produksi yang hilang dan penundaan produksi selama masa

pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan secara maksimal sesuai yang diharapkan, dan banyaknya pemborosan yang disebabkan karena adanya karyawan baru.

Selanjutnya penulis ingin mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk ingin keluar dari karyawan pada bagian produksi yang masih bekerja di perusahaan tersebut untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*. Penulis melakukan pra-survei pada tanggal 26 Januari 2017 kepada 30 karyawan bagian produksi secara acak. Dibawah ini penulis menyajikan hasil pra-survei pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Turnover Intetion Karyawan CV. Wirautama Garment Manufacture

No	Turnover Intention	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Saya selalu bersemangat untuk berangkat kerja	0	0	23	92	7	21	0	0	0	0	113	3,77
2	Saya merasa atasan cukup mengayomi	0	0	17	68	13	39	0	0	0	0	107	3,57
3	Saya merasa tempat bekerja saat ini sudah baik	0	0	5	20	25	75	0	0	0	0	95	3,17
4	Saya berfikir bahwa saya akan bekerja lebih lama di perusahaan ini	0	0	1	4	19	57	10	20	0	0	81	2,7
Jumlah Rata-rata Turnover Intention												3,3	
F= frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3 rata-rata *turnover intention* karyawan secara umum adalah sebesar 3,3. Karyawan masih ada yang belum merasa tempat bekerja saat ini sudah baik karena masih ada tingkat nilai dibawah rata-rata, yaitu sebesar 3,17 dan karyawan pun masih belum merasa bahwa akan bekerja lebih lama di perusahaan dengan nilai sebesar 2,7.

Mobley diterjemahkan oleh Nurul Iman (2011:121) menyatakan bahwa ada dua variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu : variabel keorganisasian dan variabel individual. Variabel keorganisasian meliputi besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot pekerja, gaya penyeliaan. Sementara itu untuk variabel individual meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap kerabat-kerabat, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi dan tinggal, dan tekanan jiwa. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan konflik kerja.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra-survei terhadap karyawan bagian produksi untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* di CV. Wirautama Garment Manufacture. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra-survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi *Turnover Intention*

No	Variabel	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Komitmen Organisasi	2	111	7	0	0	120	475	3,96
2	Kompensasi	1	53	66	0	0	120	415	3,46
3	Gaya Kepemimpinan	10	107	3	0	0	120	487	4,06
4	Kepuasan Kerja	12	95	13	0	0	120	479	3,99
5	Lingkungan Kerja	0	65	54	1	0	120	424	3,53
6	Stress Kerja	7	111	2	0	0	120	485	4,04
7	Konflik Kerja	16	100	4	0	0	120	492	4,1

Sumber : Data diolah, tahun 2017

Berdasarkan data diatas terdapat rata-rata dari beberapa variabel yaitu, komitmen organisasi (3,96), kompensasi (3,46), gaya kepemimpinan (4,06), kepuasan kerja (3,99), lingkungan kerja (3,53), stress kerja (4,04), dan konflik kerja (4,1). Hasil kuesioner pra-survei menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, yang merupakan variabel yang bermasalah.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dan tenaga mereka pada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Ridwan Suryo Pranowo, 2016).

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar, baik itu secara finansial maupun nonfinansial akan sangat menentukan keinginan karyawan untuk bekerja maksimal, minimal pada tingkat *standard performance* atau bahkan diatas *standar performance*. Penulis diberi kesempatan untuk wawancara kepada beberapa karyawan bagian produksi menyatakan bahwa fenomena *turnover intention* pada karyawan diwujudkan dalam bentuk ketidakpuasan karyawan pada jumlah balas jasa yang diterima dari hasil kerja mereka. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima karyawan masih dibawah UMK dan UMP.

CV. Wirautama Garment Manufacture berlokasi di Kota Cimahi, maka penulis ingin membandingkan antara rata-rata gaji karyawan dengan upah minimum Kota Cimahi dan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2017 dimana upah minimum Kota Cimahi lebih besar dibanding rata-rata gaji karyawan bahkan UMP Jawa Barat masih lebih besar dibanding gaji karyawan. Berikut adalah tabel 1.5 yang menjelaskan perbandingan gaji pokok perusahaan dengan UMK Cimahi dan UMP Jawa Barat.

Tabel 1.5
Perbandingan Gaji Pada Tahun 2017

Gaji Pokok	UMK Kota Cimahi	UMP Jawa Barat
Rp. 1.250.000	Rp 2.463.461	Rp. 1.420.624

Sumber : Keputusan Gubernur Jawa Barat tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 tahun 2015

Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketimpangan yang bisa menyebabkan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, karena kurangnya kompensasi yang diberikan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei variabel kompensasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini :

Tabel 1.6
Kompensasi Karyawan CV. Wirautama Garment Manufacture

No	Kompensasi	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Gaji yang saya terima adil dan sesuai dengan tanggung jawab	0	0	3	12	27	81	0	0	0	0	93	3,1
2	Bonus yang saya terima sudah cukup	0	0	14	56	16	48	0	0	0	0	104	3,47
3	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang diharapkan	0	0	8	32	22	66	0	0	0	0	98	3,27
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup baik	1	5	28	112	1	3	0	0	0	0	120	4
Jumlah Rata-rata kompensasi												3,46	
F= frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.6 rata-rata kompensasi karyawan secara umum adalah sebesar 3,46. Karyawan masih belum merasa bonus yang diterima sudah cukup karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu sebesar 3,1 dan karyawan pun masih

belum merasa insentif yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan dengan rata-rata sebesar 3,27.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa faktor kompensasi juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi turnover intention. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Retno Khikmawati (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif mempengaruhi turnover intention adalah lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan baik secara fisik maupun non fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover*

intention) dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat turnover karyawan semakin tinggi.

Tabel 1.7
Lingkungan Kerja Karyawan CV. Wirautama Garment Manufacture

No	Lingkungan Kerja	SS		S		KS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Saya merasakan suasana kekeluargaan di tempat saya bekerja	0	0	22	88	8	24	0	0	0	0	112	3,73
2	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja saya	0	0	8	32	21	63	1	2	0	0	97	3,23
3	Saya merasa hubungan bawahan dengan atasan sebagai rekan kerja	0	0	10	40	20	60	0	0	0	0	100	3,33
4	Saya merasa nyaman dengan ukuran ruangan kerja	0	0	25	100	5	15	0	0	0	0	115	3,83
Jumlah Rata-rata Lingkungan Kerja												3,53	
F= frekuensi N= Frekuensi x Skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.7 rata-rata lingkungan kerja secara umum adalah sebesar 3,53. Karyawan masih belum merasa mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu sebesar 3,23 dan karyawan pun masih merasa belum memiliki hubungan bawahan dengan atasan sebagai rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,33.

CV. Wirautama Garment Manufacture telah memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan mereka dengan memberikan fasilitas seperti loker, mushola, toilet dan ruang parkir yang cukup luas. Fasilitas-fasilitas tersebut diberikan guna meningkatkan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu perusahaan memiliki petugas keamanan dan pos satpam untuk menjamin rasa aman karyawan dalam bekerja. Rasa aman diharapkan kinerja karyawan dapat diwujudkan secara optimal. Peneliti telah melakukan observasi dan menemukan bahwa karyawan yang telah bekerja cukup lama dari tahun 2005 dengan jumlah orang sedikitnya 3 orang telah sangat terbiasa dengan fasilitas yang diberikan dan merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan.

Fasilitas tempat kerja yang telah diberikan CV. Wirautama Garment Manufacture kepada karyawannya tidak berarti menghilangkan potensi terjadinya masalah ditempat kerja. Menurut kepala personalia menuturkan bahwa perusahaan saat ini mengalami peningkatan produksi hingga bulan februari 2017 oleh beberapa vendor tetap maupun dari lainnya. Hal tersebut berimplikasi kepada penumpukan jumlah bahan-bahan seperti kain, benang dan sebagainya di sekitar lokasi karyawan bekerja sehingga mobilitas dan kenyamanan bekerja cukup terganggu dikarenakan luas gudang yang seadanya.

Selain itu, para karyawan sehari-hari sering berinteraksi langsung dengan rekan kerja dan supervisor. Para karyawan selain bertanggung jawab kepada pekerjaannya juga harus bertanggung jawab kepada supervisor. Hubungan yang kurang harmonis pernah ditemukan mendorong para karyawan untuk protes kepada bagian personalia untuk membuat kebijakan tentang kelanjutan hubungan karyawan dengan supervisor.

Kompensasi dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dengan *turnover intention*, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan akan berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan *turnover intention* (Fatkhurahman Arliansyah, 2016).

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **‘Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi di CV. Wirautama Garment Manufacture Cimahi – Jawa Barat)’**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya ketimpangan antara gaji pokok yang diterima dengan UMK Kota Cimahi.
2. Gaji yang diterima karyawan belum adil dan sesuai dengan tanggung jawab.
3. Insentif yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
4. Beberapa karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja kurang baik.
5. Karyawan merasa hubungan dengan atasan tidak sebagai rekan kerja.
6. Penumpukan bahan-bahan jahit di ruangan kerja sehingga menyebabkan mobilitas dan kenyamanan bekerja cukup terganggu dikarenakan luas gudang yang seadanya.
7. Karyawan merasa belum puas dengan tempat mereka bekerja sekarang, sehingga berkeinginan untuk mencari tempat bekerja yang lebih baik.
8. Beberapa karyawan berfikir tidak bekerja lebih lama dari tempat mereka bekerja.
9. Ketidakmampuan perusahaan menekan jumlah karyawan keluar yang cenderung meningkat.
10. Dampak dari *turnover* menyebabkan beberapa masalah pada aspek kerugian

waktu, biaya, dan pembinaan kepada karyawan baru serta perubahan suasana kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi di CV. Wirutama Garment Manufacture.
2. Bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di CV. Wirutama Garment Manufacture.
3. Bagaimana persepsi karyawan tentang *turnover intention* di CV. Wirutama Garment Manufacture.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Wirutama Garment Manufacture baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi di CV. Wirutama Garment Manufacture.
2. Lingkungan Kerja di CV. Wirutama Garment Manufacture.
3. *Turnover Intention* Karyawan di CV. Wirutama Garment Manufacture.

4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di CV. Wirautama Garment Manufacture baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Turnover Intention* yang dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman sebagai proses belajar, sehingga dapat memahami bagaimana aplikasi teori – teori yang telah ada dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam praktek yang sesungguhnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama bagi perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik. Secara terperinci kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berfikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.