

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (*men and women*) merupakan aset terpenting perusahaan, karena mereka memiliki kemampuan, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia atau juga biasa disebut dengan karyawan pada umumnya memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dalam segala kegiatan perusahaan karena manusia adalah pelaku, perencana dan pengambil keputusan dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa partisipasi dan peran aktif karyawan.

Karyawan merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Sumber daya manusia ini juga merupakan bagian dari strategi perusahaan yang harus dikelola secara efektif. Karena itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Perusahaan memiliki peran penting untuk mengendalikannya.

Semakin berkembangnya perusahaan dan dunia bisnis, masalah sumber daya manusia juga berkembang, dan tentunya sangat dibutuhkan untuk mencapai keunggulan serta daya saing yang tinggi. Perkembangan dunia bisnis saat ini menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan harus senantiasa mengelola para karyawannya

secara cermat dan professional agar memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memenangkan persaingan.

Banyak perusahaan yang bergerak diberbagai bidang industri, salah satunya yaitu perusahaan industri kerajinan sangkar burung. Industri kerajinan atau produksi sangkar burung merupakan sektor industri yang menarik dan unik, karena industri produksi sangkar burung ini mampu mengolah bahan baku sederhana menjadi bernilai ekonomis tinggi yaitu dengan menggunakan bahan bambu. Selain itu, industri produksi sangkar burung ini menjadi salah satu solusi masyarakat dalam menciptakan lapangan pekerjaan sehingga efektif dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan.

Di era globalisasi yang semakin maju, perkembangan sejarah ekonomi dunia telah memasuki era keempat dalam peradaban hidup manusia yaitu revolusi industri 4.0. Revolusi ini membawa banyak dampak positif di segala bidang kehidupan, semakin banyak para pelaku industri mengembangkan berbagai bisnis mereka kelola agar dapat bersaing dengan para kompetitornya. Begitu juga dengan industri kerajinan produksi sangkar burung, dalam hal ini perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di indonesia sendiri terdapat beberapa perusahaan di bidang industri produksi sangkar burung dimana hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Industri Produksi Sangkar Burung di Indonesia berdasarkan Provinsi Tahun 2022

No	Provinsi	Jumlah Industri Produksi Sangkar Burung Tahun 2022
1.	Jawa Barat	13
2.	Daerah Istimewa Yogyakarta	3
3.	Bali	2

No	Provinsi	Jumlah Industri Produksi Sangkar Burung Tahun 2022
4.	Jawa Tengah	1
5.	Jawa Timur	1
6.	Kalimantan Selatan	1
7.	Lampung	1
8.	Nusa Tenggara Timur	1

Sumber : <https://kemenperin.go.id/>. 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat ini memiliki perusahaan di bidang industri produksi sangkar burung yang paling banyak dimana terdapat 13 perusahaan yang sudah terdaftar di kementerian perindustrian tahun 2022 Hal ini dikarenakan Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penggemar burung yang cukup banyak dan di Jawa Barat sendiri selalu mengadakan kontes burung sehingga dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk menjadi peluang bisnis yaitu sangkar burung dan hal inilah yang menjadi alasan di Provinsi Jawa Barat menjadi Provinsi paling banyak perusahaan di industri sangkar burung.

Salah satu perusahaan produksi sangkar burung di Jawa Barat ini adalah PT. Oriq Jaya Indonesia, yang beralamat di Bumi kopo kencana ruko kopo plaza blok a19, Kota Bandung. PT. Oriq Jaya Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sangkar burung dan perdagangan umum dengan berbagai jenis dan ukuran dengan motif motif yang sedang tren saat ini .bahan yang digunakan menggunakan kayu jati dan mahoni berkualitas dan menyediakan berbagai macam perlengkapan kebutuhan pakan burung, obat-obatan burung, serta perlengkapan aksesoris burung lainnya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 PT. Oriq Jaya Indonesia yang bergerak di bidang produksi dan perdagangan, ikut serta dalam membangun sektor bidang ekonomi untuk lebih baik. Selain itu, adapun Undang-

Undang Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perindustrian yang sesuai dengan PT. Oriq Jaya Indonesia yakni mampu mengolah bahan baku yang tadinya bahan mentah, barang setengah jadi, atau barang jadi yang dapat diolah menjadi barang barang jadi yang mempunyai nilai ekonomi yang lebih tinggi. Di Jawa Barat terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di industri produksi sangkar burung, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2
Industri Produksi Sangkar Burung di Jawa Barat tahun 2022

No	Industri Produksi Sangkar Burung	Rating Penjualan	Ulasan
1.	PT. Ebod Jaya Indonesia	9,4	A
2.	PT. PT. Radja Company	9,2	A
3.	PT. As 22	9,0	A
4.	PT. BNR	8,7	A
5.	PT. Sangkar Kahuripan	8,7	A
6.	PT. Jaya Utama Santikah	8,5	A
7.	PT. Mitra Utama	8,3	A
8.	PT. Sangkar Kahuripan	8,1	A
9.	PT. Bumi Maritama	8,0	A
10.	PT. Galaxy Sangkar	8,0	A
11.	PT. Handy Galery	8,0	A
12.	PT. Koswarda	7,2	A
13.	PT. Oriq Jaya Indonesia	6,0	B

Sumber : [https:// daftarperusahaan.com/bisnis/sangkar-burung. 2022](https://daftarperusahaan.com/bisnis/sangkar-burung. 2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat 13 perusahaan di Jawa Barat yang bergerak dibidang industri produksi sangkar burung, dimana dalam hal ini PT.Ebod jaya indonesia berada di urutan peringkat pertama dengan mendapat rating penjualan dengan nilai tertinggi yaitu 9,4 dan PT. Oriq Jaya Indonesia mendapatkan nilai rating penjualan paling rendah berada di peringkat ke 13. PT. Oriq Jaya Indonesia ini sendiri memiliki peran penting dalam membangun sektor bidang ekonomi untuk lebih baik yaitu dengan memanfaatkan bahan mentah menjadi barang jadi yang lebih bernilai ekonomis menjadikan bisnis peluang untuk para usaha. Maka dari itulah saya memilih objek penelitian di perusahaan tersebut.

Provinsi Jawa Barat sendiri terbagi menjadi beberapa wilayah salah satunya yaitu Kota Bandung, dimana di Kota Bandung ini sendiri terdapat 4 perusahaan yang bersaing di industri sangkar burung perusahaan. Adapun 4 perusahaan tersebut yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Industri Produksi Sangkar Burung Kota Bandung Tahun 2022

No.	Industri Produksi Sangkar Burung	Rating Penjualan	Ulasan
1.	PT. Ebod Jaya Indonesia	9,4	A
2.	PT. PT. Radja Company	9,2	A
3.	PT. BNR	8,7	A
4.	PT. Oriq Jaya Indonesia	6,0	B

Sumber : [https:// daftarperusahaan.com/bisnis/sangkar-burung. 2022](https://daftarperusahaan.com/bisnis/sangkar-burung.2022)

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa di Kota Bandung sendiri terdapat 4 perusahaan yang bergerak di industri produksi sangkar burung yang betrsaing ketat, dari keempat perusahaan tersebut PT. Oriq Jaya Indonesia memiliki nilai rating penjualan paling rendah dengan perolehan 6,0 kategori B. Dapat disimpulkan bahwa PT. Oriq Jaya Indonesia ini memperoleh nilai rating penjualan paling rendah dibandingkan perusahaan lainnya. Dalam hal ini adapun penyebab dari rendahnya rating penjualan perusahaan PT. Oriq Jaya Indonesia dikarenakan banyak karyawan yang keluar dan berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan (*turnover intention*).

Tingginya *turnover* yang terjadi di PT. Oriq Jaya Indonesia ini salah satunya di sebabkan karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang mereka yang harapkan dan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan realisasi pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan PT. Oriq Jaya Indonesia ini lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang sejenis padahal perusahaan tersebut memiliki jam kerja yang sama. Hal ini apat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Perbandingan Estimasi Gaji Perbulan Tahun 2022

Jabatan	Estimasi Gaji Perbulan		Jam Kerja
	PT. Oriq Jaya Indonesia	PT. Ebod Jaya	
HRD	3 juta -4 juta	4,3 juta – 5 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Finance & Accounting	3,2 juta – 4 juta	3,7 juta – 4,5 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Marketing & Sales	3 juta – 3,4 juta	3,2 juta- 3,6 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Team Produksi	3 juta – 3,5 juta	3,6 juta – 4,3 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Team Pengrajin	3,2 juta – 3,6 juta	3,6 juta – 4 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Team Angkut Barang	3 juta – 3,5 juta	3,2 juta – 3,6 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB
Team Operator	2,8 juta – 3,2 juta	3 juta- 3,5 juta	08.00 WIB – 17.00 WIB

Sumber: HRD PT.Oriq Jaya Indonesia dan id.jobplanet.com, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa perbandingan estimasi gaji perbulan pada perusahaan dengan bidang industri yang sama, PT. Oriq Jaya Indonesia ini memberikan gaji atau kompensasi yang lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan pesaing. Dengan demikian hal tersebut menjadikan permasalahan yang terjadi pada PT. Oriq Jaya Indonesia karena mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tersebut dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (*turnover intention*).

Turnover Intention yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif dan mengurangi efisiensi serta produktivitas perusahaan sehingga dapat membahayakan perusahaan, yang pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah terampil memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih karyawan yang baru. *Turnover Intention* ini merupakan tindakan pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Contohnya pengunduran diri, perpindahan divisi, PHK, atau kematian. *Turnover Intention* adalah awal nyata seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa

faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari HRD PT. Oriq Jaya Indonesia, peneliti mendapatkan permasalahan pada perusahaan tersebut yaitu mengenai terjadinya tingkat *turnover* yang cukup tinggi di PT. Oriq Jaya Indonesia dalam 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2022. Berikut ini merupakan data perputaran karyawan dengan nilai presentase rata-rata *turnover* sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Perputaran Karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia Tahun 2018-2022

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	<i>Turnover Rate (%)</i>
2018	34	20	123	137	11%
2019	36	19	137	154	12%
2020	12	31	154	135	13%
2021	2	24	135	113	17%
2022	10	21	113	102	10%
Rata-Rata <i>Turnover (%)</i>					12,6%

Sumber : HRD PT. Oriq Jaya Indonesia, 2022

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat data perputaran *turnover* karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia, presentase tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan dan memperoleh hasil akhir dengan rata-rata *turnover* sebesar 12,6 %. Data *turnover* di PT. Oriq Jaya Indonesia dapat dihitung dengan menggunakan rumus *LTO (Labour Turnover)* sebagai berikut :

$$Turnover = \frac{(Karyawan\ Keluar - Karyawan\ Diterima)}{\frac{1}{2} (Karyawan\ Awal + Karyawan\ Akhir)} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan 2018

$$\textit{Turnover Tahun 2018} = \frac{(20-34)}{\frac{1}{2}(123+137)} \times 100\% = 11\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2019} = \frac{(19-36)}{\frac{1}{2}(137+154)} \times 100\% = 12\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2020} = \frac{(31-12)}{\frac{1}{2}(154+135)} \times 100\% = 13\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2021} = \frac{(24-2)}{\frac{1}{2}(135+113)} \times 100\% = 17\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2022} = \frac{(21-10)}{\frac{1}{2}(113+102)} \times 100\% = 10\%$$

Berdasarkan data perhitungan menggunakan rumus *Labour Turnover* diatas, menunjukkan nilai rata-rata *turnover* karyawan PT. Oriq Jaya Indonesia sebesar 12,6% dengan kata lain tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Menurut Gillies dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek & Made Surya (2019) menyatakan bahwa perputaran karyawan dapat dikatakan normal apabila berkisar 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Sehingga disimpulkan bahwa *turnover* yang terjadi di PT.Oriq Jaya Indonesia ini termasuk kategori tinggi dibuktikan dengan nilai rata-rata *turnover* melebihi 10% yaitu mencapai 12,6% hal inilah yang menjadi fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. Oriq Jaya Indonesia.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan pra survey dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk keluar dari perusahaan serta untuk mengetahui permasalahan apa yang berkaitan dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut. Hasil pra survey dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey *Turnover Intention* Karyawan PT. Oriq Jaya Indonesia

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Memikirkan Untuk Keluar	0	3	7	14	6	113	3,8
2.	Pencarian Alternatif Pekerjaan	0	0	6	17	7	121	4,0
3.	Niat Untuk Keluar	3	1	4	16	6	111	3,7
Nilai Rata – Rata								3,83

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan hasil kuesioner penelitian pendahuluan pra survey kepada 30 responden mengenai *turnover intention* karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia. Variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata sebesar 3,83 yang menunjukkan dalam kondisi tinggi yaitu pada dimensi pencarian alternatif pekerjaan dengan jumlah rata – rata 4,0 dimana karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan juga pada dimensi memikirkan untuk keluar yang karyawan dengan rata – rata 3,8 yaitu karyawan pernah berpikir akan meninggalkan perusahaan karena gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan.

Turnover intention yang tinggi seringkali menjadi kendala di setiap perusahaan dimana dapat menghambat proses jalannya perusahaan, dan pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah terampil memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih karyawan yang baru . Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menekankan tingkat *turnover intention* yang tinggi bagi perusahaan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mengetahui apa penyebab persepsi karyawan yang memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan

Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi tingginya *turnover* di setiap perusahaan yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui lebih jauh faktor apa saja yang paling dominan menjadi penyebab tingginya *turnover intention* di PT. Oriq Jaya Indonesia, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan

Tabel 1.7
Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepemimpinan	Pemimpin Sebagai Komunikator	1	3	5	11	10	116	3,8
		Memberikan Motivasi Kerja	2	4	4	11	9	111	3,7
		Tidak Membedakan Karyawan	5	3	9	8	5	95	3,1
Nilai Rata-Rata Kepemimpinan								3,53	
2	Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	5	4	12	6	3	88	2,9
		Gaji/Upah	11	6	9	3	1	67	2,3
		Promosi	3	2	7	9	9	111	3,7
		Pengawasan	2	3	5	8	12	115	3,8
		Rekan Kerja	0	1	4	16	9	123	4,1
Nilai Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,36	
3	Komitmen Organisasional	Komitmen Afektif	3	5	9	5	8	100	3,3
		Komitmen Berkelanjutan	1	3	6	10	10	115	3,8
		Komitmen Normatif	4	2	4	11	9	109	3,6
Nilai Rata-Rata Komitmen Organisasional								3,56	
4	Kompensasi	Gaji	7	10	7	4	2	74	2,4
		Insentif	6	7	10	4	3	81	2,7
		Fasilitas Kantor	2	9	10	6	3	89	2,9
		Tunjangan Hari Raya	3	8	11	6	2	86	2,8
		Tunjangan Kesehatan	7	11	5	3	4	76	2,5
Nilai Rata-Rata Kompensasi								2,66	
5	Stres Kerja	Kebingungan Peran	0	1	10	11	8	121	4,0
		Konflik Peran	2	0	7	12	9	116	3,8
		Ketersediaan Waktu	0	3	13	11	3	104	3,4
		Kelebihan Beban Kerja	0	2	3	18	7	120	4,0
		Pengembangan Karir	0	3	6	13	8	116	3,8
		Tanggung Jawab	5	6	9	6	4	88	2,9
Nilai Rata-Rata Stres Kerja								3,65	
		Cahaya	5	10	9	5	1	77	2,5
		Warna	6	9	7	5	3	80	2,6

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Lingkungan Kerja	Suhu Udara	3	7	11	7	2	88	2,9
		Suara	3	9	12	5	1	82	2,7
		Hubungan dengan atasan	2	5	3	11	8	110	3,6
		Hubungan dengan rekan kerja	4	2	5	11	8	107	3,5
Nilai Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,96	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 data hasil pra survey diatas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Oriq Jaya Indonesia yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja karena memiliki nilai rata-rata terendah. Variabel kompensasi mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,66 dimana menunjukkan adanya hubungan negatif yang mempengaruhi para karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*), sedangkan lingkungan kerja mendapatkan skor 2,96 dimana menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan kerja terutama pada pencahayaan dan warna dekorasi ruangan, dan hal tersebut dapat meningkatkan tingginya *turnover intention*.

Faktor yang diasumsikan mempengaruhi tingginya *turnover intention* dan menjadikan masalah karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia adalah variabel kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi lebih baik.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survey mengenai kompensasi di PT. Oriq Jaya Indonesia :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi di PT Oriq Jaya Indonesia

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata – Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Gaji	7	10	7	4	2	74	2,4
2	Insentif	6	7	10	4	3	81	2,7
3	Fasilitas Kantor	2	9	10	6	3	89	2,9
4	Tunjangan Hari Raya	3	8	11	6	2	86	2,8
5	Tunjangan Kesehatan	7	11	5	3	4	76	2,5
Nilai Rata – Rata Kompensasi								2,66

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas maka dapat diketahui skor rata-rata kompensasi di PT. Oriq Jaya Indonesia sebesar 2,66 hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang optimal dan belum mempresentasikan kepuasan bagi karyawan kepuasan tersebut terutama pada dimensi Gaji yang mendapat skor rata-rata paling rendah yaitu sebesar 2,4 dengan artian perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan yang karyawan harapkan. Dan pada dimensi Tunjangan Kesehatan dengan nilai rata – rata sebesar 2,5 yang menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan tunjangan kesehatan sesuai dengan harapan karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan para karyawan, mereka menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan harapan mereka dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan serta mereka menyatakan bahwa masih banyak nya karyawan yang belum terdaftar di BPJS baik BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan. Karyawan

mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Namun sebaliknya jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

Faktor lain yang diasumsikan berhubungan dengan tingkat *turnover intention* karyawan selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

Untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui bagaimana lingkungan kerja di PT. Oriq Jaya Indonesia maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey lingkungan kerja di PT. Oriq Jaya Indonesia :

Tabel 1. 9
Hasil Pra Surey Variabel Lingkungan Kerja di PT. Oriq Jaya Indonesia

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata – Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Cahaya	5	10	9	5	1	77	2,5
2	Warna	6	9	7	5	3	80	2,6
3	Suhu Udara	3	7	8	7	2	88	2,9
4	Suara	3	9	12	5	1	82	2,7
5	Hubungan dengan atasan	2	5	3	11	9	110	3,6
6	Hubungan dengan rekan kerja	4	2	5	11	8	107	3,5
Nilai Rata – Rata Lingkungan Kerja								2,96

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata lingkungan kerja karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia ini sebesar adalah sebesar 2,96 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan yang dirasakan oleh karyawan yaitu kurang nyaman. Salah satu faktor yang dianggap kurang nyaman oleh karyawan yaitu berada pada dimensi Cahaya, tingkat penerangan diruang kerja dimana hal tersebut ditunjukkan dalam tabel tingkat penerangan diruang kerja mendapat skor paling rendah yaitu sebesar 2,5. Pada dimensi Warna mendapatkan nilai rata-rata 2,6 hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan warna dekorasi dalam ruangan dan hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk semangat dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja, dan hal tersebut akan membuat karyawan berpikiran untuk berhenti atau pindah dari tempat bekerja (*turnover intention*) dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian ditempat tersebut karena terdapat masalah di PT. Oriq Jaya Indonesia yaitu tinggi nya tingkat *Turnover Intention* setiap tahun dengan faktor

utamanya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, dan peneliti menjadikan permasalahan yang terjadi menjadi topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Oriq Jaya Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan sebagai langkah awal yang digunakan untuk merumuskan dan mendefinisikan mengenai permasalahan yang bertujuan untuk memudahkan dan memahami hasil penelitian. Permasalahan dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia. Pembahasan mengenai identifikasi dan rumusan masalah akan diketahui lebih rinci dibawah ini :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul di PT. Oriq Jaya Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Karyawan
 - a. Karyawan merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
 - b. Perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan untuk menunjang karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Karyawan merasa tingkat penerangan di dalam ruangan kerja belum cukup memadai.

- b. Karyawan merasa warna dekorasi dalam ruangan membuat karyawan kurang termotivasi atau bersemangat untuk bekerja.

3. *Turnover Intention*

- a. Karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
- b. Karyawan pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi di perusahaan PT. Oriq Jaya Indonesia.
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Oriq Jaya Indonesia.
3. Bagaimana *Turnover Intention* di PT. Oriq Jaya Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Oriq Jaya Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi di PT. Oriq Jaya Indonesia.
2. Lingkungan Kerja di PT. Oriq Jaya Indonesia.
3. *Turnover Intention* karyawan di PT. Oriq Jaya Indonesia.

4. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Oriq Jaya Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua sisi yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Pembahasan mengenai kegunaan teoritis dan praktis dapat dilihat lebih rinci dibawah ini :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami materi- materi manajemen sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan.
 - b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah mengenai sumber dayamanusia yang terjadi dalam kondisi dunia pekerjaan yang sebenarnya, khususnya di perusahaan bidang produksi dan perdagangan umum.

- c. Menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja di masa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan informasi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja kerja karyawan dalam mengurangi terjadinya *turnover intention* di PT. Oriq Jaya Indonesia.
 - b. Sebagai bahan acuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi di masa yang akan datang.
 3. Bagi Pihak Lain
 - a. Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi para pembaca mengenai pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
 - b. Sebagai sumber referensi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya.