

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga karena tanpa SDM, perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan usahanya atau mengejar keuntungan dan laba. Sejak lahirnya gagasan tentang human capital, di mana manusia dipandang sebagai komponen yang dapat menciptakan uang, Sinambela (2017:4) menyatakan bahwa peran sumber daya manusia semakin meluas dan kini diposisikan sebagai kapital.

Sebagai pemimpin, SDM sangat penting bagi kelancaran proses operasional perusahaan. Selain mampu menekan tingkat *turnover* karyawan, organisasi harus mampu menerima, merekrut, memberi inspirasi, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mewaspadai hal-hal yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari posisi yang ada (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan indikator penting yang dapat memprediksi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Di Indonesia, tingkat *turnover* karyawan relatif tinggi dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya. Hal ini dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* di Indonesia meliputi ketidakpuasan terhadap kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan yang buruk.

Budaya kerja di Indonesia, yang sering kali menekankan pada hierarki dan formalitas, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk berhenti, karyawan mungkin merasa terhambat dalam karier mereka jika struktur organisasi terlalu kaku, gaji dan tunjangan yang tidak memadai adalah salah satu penyebab utama *turnover intention*. Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak dibayar secara adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan, yang memotivasi orang untuk mencari peluang yang lebih besar di tempat lain.

Keinginan untuk meninggalkan perusahaan juga dapat muncul dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti hubungan yang tegang dengan atasan atau rekan kerja. Stres kerja yang tinggi dan ketidakstabilan dalam tim sering kali berkontribusi pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki peluang untuk berkembang secara profesional cenderung memiliki niat *turnover* yang lebih tinggi. Kurangnya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan merasa stagnan dalam pekerjaan mereka.

Tingkat *turnover* karyawan masih menjadi pembahasan yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa *turnover* karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan baik saat ini maupun dimasa akan datang. Perusahaan mungkin menganggap hal ini perlu dalam beberapa situasi, terutama jika menyangkut karyawan yang berkinerja buruk. Namun, tingkat ini perlu dipertahankan agar tidak berlebihan dan perusahaan tetap dapat memperoleh manfaat atau laba dari peningkatan kinerja karyawan baru yang melebihi biaya yang dikeluarkan organisasi untuk merekrut mereka.

Fenomena ini sering kali menjadi indikator ketidakpuasan atau masalah yang lebih besar di dalam organisasi. Di Indonesia, tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak signifikan terhadap stabilitas organisasi dan efisiensi operasional. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dapat mengakibatkan gangguan dalam proses kerja, mengurangi kontinuitas pengetahuan dan pengalaman, serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang tersisa.

Tingkat *turnover* yang tinggi memaksa perusahaan mengeluarkan sumber daya yang lebih besar untuk mendapatkan personel yang siap bekerja (Nasution, 2009:11). Langkah pertama dalam mengurangi *turnover* karyawan adalah dengan mengurangi keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Inisiatif ini termasuk menerapkan peraturan yang mendorong anggota staf untuk terus bekerja dan berproduksi dengan sumber daya yang ada.

Adapun hal yang menjadi dasar dilakukannya penelitian mengenai *turnover* karyawan mengenai PT. Terra Drone Indonesia oleh peneliti bermula dari melakukan kegiatan magang di perusahaan tersebut dan menjadi bagian dari divisi HR (Human Resource), selama melakukan magang tersebut peneliti mendapati bahwa *turnover* karyawan di perusahaan tersebut cukup dinamis.

Hal yang membuat peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai *turnover* karyawan di perusahaan tersebut, dikarenakan perusahaan tersebut termasuk kedalam perusahaan start-up yang baru berdiri pada Tahun 2016 namun memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup dinamis, hal tersebut yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian di PT Terra Drone Indonesia. Selain itu PT Terra Drone Indonesia berbisnis dibidang yang tidak

biasa, yaitu bidang jasa menggunakan teknologi drone, yang membuat perusahaan tersebut menarik untuk dijadikan objek penelitian.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada tahun 2023, berikut adalah data rasio *turnover* PT. Terra Drone Indonesia pada tahun 2020-2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rasio *Turnover* PT Terra Drone Indonesia pada Tahun 2020-2023

No	Periode	Karyawan Semula	Karyawan Masuk	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Sisa Karyawan	Presentase
1.	2020	102	7	109	3	106	4,52%
2.	2021	106	10	116	1	115	6,1%
3.	2022	115	6	121	9	112	3,42%
4.	2023	112	11	123	12	111	6,34%

Berdasarkan statistik yang tersedia, terlihat bahwa PT. Terra Drone Indonesia memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi pada tahun 2023. Karena sulitnya memperoleh data dari PT. TerraDrone Indonesia, jumlah sampel terlalu kecil untuk mewakili secara akurat keseluruhan *turnover* karyawan di PT. Terra Drone Indonesia. Banyaknya jumlah karyawan di PT. TerraDrone Indonesia ditunjukkan oleh statistik anggota. Penting untuk membedakan antara calon pengunduran diri dan pemberi kerja yang memberhentikan karyawan karena pelanggaran saat menghitung rasio *turnover*. Jika terdapat rasio karyawan potensial yang signifikan.

Untuk mencegah *turnover* karyawan, organisasi harus terus berinvestasi dalam menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan personel potensial.

Ini juga akan membantu menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan secara efisien. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *turnover* adalah *turnover intention*, atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Orang mungkin meninggalkan posisi mereka untuk ekuitas, kompensasi, atau rasa aman dari perselisihan internal, tetapi kepergian mereka juga dapat mengakibatkan *turnover* aktual.

Analisis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi lebih lanjut tentang latar belakang, pendorong penyebab, akibat, dan upaya perusahaan dalam mengatasi *turnover* di PT Terra Drone Indonesia berdasarkan kesulitan-kesulitan yang telah dipaparkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis *Turnover* Karyawan PT. Terra Drone Indonesia.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini berkaitan dengan latar belakang, faktor pendorong, dampak dan upaya perusahaan untuk menangani *turnover intention* pada PT Terra Drone Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah latar belakang terjadinya *turnover* karyawan di PT. Terra Drone Indonesia?
2. Apa yang menjadi faktor pendorong terjadinya *turnover* di PT. Terra Drone Indonesia?
3. Bagaimanakah dampak *turnover* terhadap kinerja perusahaan di PT. Terra Drone Indonesia?

4. Apa saja upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka menangani *turnover* karyawan di PT. Terra Drone Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui latar belakang terjadinya *turnover* karyawan di PT. Terra Drone Indonesia.
2. Untuk mengetahui faktor pendorong terjadinya *turnover* di PT. Terra Drone Indonesia.
3. Untuk mengetahui dampak *turnover* terhadap kinerja perusahaan di PT. Terra Drone Indonesia.
4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Perusahaan dalam rangka menangani *turnover* karyawan di PT. Terra Drone Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan akademis dan praktis.

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini akan digunakan secara akademis sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang menggunakan topik penelitian dan metodologi yang sama, juga berguna untuk pengembangan Ilmu Human Capital sebagai bagian dari Ilmu Administrasi Bisnis.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yaitu PT Terra Drone Indonesia dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai referensi mengurangi tingkan *turnover*.

1.6 Sistematika Penelitian

Konten dalam skripsi ini telah disusun menjadi banyak sub-bab menggunakan metode penulisan berikut untuk membantu pemahaman:

Bab I Pendahuluan

Bagian ini membahas konteks, perumusan masalah, fokus penelitian, tujuan, penggunaan, sistematika, lokasi, dan waktu penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi mengenai dasar teori yang digunakan dalam konsep penelitian yang dilakukan

Bab III Metode Penelitian

Bagian ini mencakup topik-topik berikut: metodologi penelitian; subjek dan objek penelitian; informan utama; pengumpulan data, analisis, dan teknik validasi.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Temuan penelitian dan pembahasan studi dibahas dalam subbagian ini.

Bab V Penutup

