

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selain itu, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Dalam pengelolaan SDM, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga menjaga keberlangsungan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat memicu berbagai permasalahan, salah satunya adalah munculnya *turnover intention*. Menurut Mobley (1982), *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. *Turnover intention* sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover yang sesungguhnya.

Selanjutnya, Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran dan pertimbangan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Intensi tersebut dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kebijakan organisasi yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai.

Fenomena *turnover intention* dapat dijelaskan melalui pendekatan teoritis, salah satunya adalah *Social Exchange Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh George C. Homans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1968), yang menyatakan bahwa interaksi sosial terbentuk berdasarkan pertukaran manfaat antara individu dan organisasi.

Dalam konteks organisasi, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan perlakuan yang baik kepada pegawai, seperti kesempatan pengembangan karir dan kompensasi yang layak, maka pegawai akan memberikan balasan berupa sikap positif, seperti loyalitas, komitmen, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, maka dapat muncul respon negatif berupa ketidakpuasan kerja hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, Veithzal Rivai (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Pengembangan karir yang baik akan memberikan kejelasan arah masa depan pegawai dalam organisasi. Berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory*, pengembangan karir merupakan bentuk investasi organisasi terhadap pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan berkembang, maka mereka akan membalas dengan meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

Selain pengembangan karir, kompensasi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Gary (2020), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari hubungan kerja. Sementara itu Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, kompensasi merupakan bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan organisasi kepada pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai akan menciptakan rasa puas serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada meningkatnya *turnover intention*.

Stasiun Meteorologi Tunggal Wulung Cilacap sebagai salah satu unit operasional di bawah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) memiliki peran penting dalam menyediakan informasi meteorologi yang akurat dan tepat waktu bagi masyarakat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti ketelitian, kesiapan bekerja selama 24 jam, serta kemampuan merespons perubahan cuaca secara cepat dan akurat, menjadikan pengelolaan SDM sebagai aspek yang sangat penting.

Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai yang bekerja umumnya berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki sistem karir dan kompensasi yang telah diatur oleh pemerintah. Meskipun demikian, *turnover intention* tetap dapat muncul dalam bentuk keinginan untuk pindah instansi, mutasi, atau mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis pegawai tetap perlu diperhatikan oleh organisasi.

Berdasarkan survei pendahuluan, diketahui bahwa organisasi telah melaksanakan berbagai program pengembangan karir, seperti pelatihan teknis, workshop, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan sertifikasi. Selain itu, organisasi juga memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan kinerja, serta fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Namun demikian, belum diketahui secara pasti sejauh mana pengembangan karir dan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

Tabel 1. 1 Kondisi Turnover Pegawai Tahun 2023

Indikator	Keterangan
Tahun Pengamatan	2023
Total Pegawai	34 Orang
Pegawai Keluar	0 Orang
Turnover Rate	0%
Kategori	Sangat Rendah
Stabilitas Pegawai	Tinggi
Indikasi Loyalitas Pegawai	Tinggi
Sumber : Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung	

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, organisasi diharapkan dapat merumuskan

strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menjaga stabilitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *TURNOVER INTENTION* Pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?
3. Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi agar pembahasan tetap terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup penelitian ini mencakup variabel, subjek, objek, lokasi, waktu, serta metode penelitian yang digunakan.

Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu pengembangan karir dan kompensasi sebagai variabel independen (bebas), serta *turnover intention* sebagai variabel dependen (terikat). Pengembangan karir dalam penelitian ini dibatasi pada upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan peluang karir pegawai, seperti melalui pelatihan, promosi jabatan, serta pengembangan kompetensi. Sementara itu, kompensasi dibatasi pada bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Adapun *turnover intention* dalam penelitian ini hanya difokuskan pada niat atau keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, bukan pada tindakan nyata keluar dari pekerjaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap yang sebagian besar berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Objek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap sebagai salah satu unit operasional di bawah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2026, yang mencakup kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dalam skripsi ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dalam dunia kerja, khususnya di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

- Bagi Manajemen Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pengembangan karir dan sistem kompensasi. Dengan demikian, stasiun dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan serta menjaga keberlangsungan pegawai yang kompeten, berdedikasi, dan berpengalaman, sehingga kualitas layanan meteorologi tetap optimal.

- Bagi Pegawai Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peluang pengembangan karir dan kebijakan kompensasi yang ada, sehingga pegawai dapat lebih memahami jalur karier mereka, meningkatkan kompetensi, serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

- Bagi Peneliti

- Untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian karya tulis ilmiah.

- Memberikan wawasan dan pemahaman bagi peneliti terkait sumber daya manusia.
- Bagi Pembaca

Skripsi ini diharapkan dapat dijadikan penambah pemahaman dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lain yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

