

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan usaha terutama dalam industri perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan., oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi (Nasrul Kamal, Sumiyati, 2018). Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah–tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya (Freeman, 2013) Perusahaan yang memiliki karyawan terampil adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan (Masharyono & Senen, 2015).

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Putra & Utama, 2017). Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (turnover intention) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Septiari, 2016).

Seringkali perusahaan menemukan hambatan dalam setiap proses produksinya. Salah satu hambatan yang ada ialah keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pada kenyataannya *turnover* ini membuat perusahaan menerima kenyataan untuk kehilangan karyawan pada periode tertentu. Sedangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi karyawan mengenai kelanjutannya untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan namun keputusannya belum pasti. *Turnover* dapat berupa pemberhentian, pengunduran diri dan kematian anggota organisasi. Karyawan sebagai sumber daya yang membuat strategi keberhasilan perusahaan (Gohari, Ahmadloo, Boroujeni, & Hosseinipour, 2013) (Hameed & Waheed, 2011). Sehingga perusahaan dianggap kompetitif dan berani bersaing serta dapat memberikan rasa optimis dalam mengembangkan perusahaan baik untuk ekspansi maupun mengakuisisi perusahaan lain (Aboazoum, Nimran, & Musadieg, 2015).

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan (Putra 2012). Bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015). Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang

Beberapa penelitian dan literatur menunjukkan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku (Muhammad Irfan Nasution, 2017) *Turnover* karyawan yang tinggi, secara lambat tetapi pasti, akan menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Namun, perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan (Yuliasia et al.,

2012).

TABEL 1 1
DATA *TURNOVER* PT. ARTA BOGA CEMERLANG TAHUN 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar
2016	58	2	3,448%
2017	59	2	3,38%
2018	58	6	10,34%
2019	57	9	15,78%

Sumber: HRD PT Arta Boga Cemerlang

Tabel 1.1 menunjukkan terjadinya peningkatan persentase turnover karyawan dari 2016-2019. Turnover pada PT Arta Boga Cemerlang cenderung meningkat semakin tinggi terutama dari karyawan tahun 2017 ke tahun 2018 (6,96%). Demikian juga dari tahun 2018 ke 2019 (5,44%). Turnover intention merupakan salah satu fenomena sosial yang harus disikapi dan diperhatikan oleh perusahaan karena turnover yang tinggi akan sangat merugikan perusahaan apabila karyawan yang melakukan turnover adalah karyawan yang berprestasi di perusahaan (Unisma, n.d.).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan April 2019 kepada karyawan mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, mereka keluar karena tekanan kerja yang semakin tinggi dengan tidak diimbangi kenaikan gaji dan mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal ini menyebabkan tingginya persentase karyawan keluar berasal dari faktor lingkungan kerja dan beban kerja. Untuk membuktikan ada tidaknya *turnover intention*, peneliti melakukan wawancara pada bulan April 2019 kepada kepala HRD PT Arta Boga Cemerlang mengatakan bahwa pada tahun 2016-

2019 ada karyawan yang meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri sehingga tidak ada perpanjangan kontrak. Alasan yang mendasar dari pilihan karyawan tersebut untuk pindah karena telah mendapatkan tempat tinggal dan pekerjaan baru.

Berikut data banyaknya karyawan yang absen dan terlambat datang ke tempat kerja. Data pada Tabel 1.2 menunjukkan presentase absensi karyawan PT. Arta Boga Cemerlang tahun 2016 – 2019

TABEL 1.2
PERSENTASE ABSENSI PT. ARTA BOGA CEMERLANG
PERIODE TAHUN 2016 – 2019

Tahun	Telambat	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Izin	Total Tidak Hadir	Jumlah Karyawan	Persentase
2016	8	4	1	-	2	15	58	25,86 %
2017	6	-	3	2	2	13	59	20,31 %
2018	10	2	2	3	1	18	58	26,47%
2019	15	3	3	2	3	26	57	37,14%

Sumber: HRD PT Arta Boga Cemerlang

Berdasarkan data Tabel 1.2 menyatakan bahwa absensi karyawan PT. Arta Boga Cemerlang kurang baik. Jumlah karyawan terlambat dan tanpa keterangan cukup meningkat. Dikarenakan persentase keseluruhan dari tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai lebih dari 10%, dan hal ini terus meningkat, sehingga hal ini dapat berdampak buruk pada *turnover intention* diperusahaan secara keseluruhan dikarenakan tingkat ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun mencapai 10% dari keseluruhan karyawan pada tahun 2016 - 2019. Menurut (Harnoto, 2002:2) menyatakan bahwa *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan, antara lain: peningkatan absensi, mulai malas bekerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, mulai melanggar tata tertib kerja, serta ketidakseriusan dalam

menyelesaikan tanggung jawab (Yunita & Putra, 2015).

Beban kerja dan lingkungan kerja menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*, sebelum karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Dengan mengacu pada hasil tersebut, menarik untuk dikaji lanjut apakah Beban kerja dan lingkungan kerjamenjadi penyebab terjadinya *turnover intention* yang terjadi pada PT Arta Boga Cemerlang. Manajemen HRD perusahaan menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tidak adanya rotasi atau kesempatan belajar hal-hal yang baru, sehingga dirasa cenderung membosankan, dan juga alasan yang lain yaitu telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain usia (Robbins dan Judge, 2008), masa jabatan/lama bekerja (Robbin dan Judge, 2008), komitmen terhadap organisasi, Kepuasan kerja, dan Iklim Etika. Sedangkan Mobley (2000) mengatakan mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) (Harnoto, 2002). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk menekan tingkat *turnover intention* yaitu lingkungan kerja dan beban kerja.

Solusi pertama, yaitu beban kerja, beban kerja merupakan beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Qureshi et al. (2012) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Riani & Made Surya Putra, 2017). Menjaga tingkat *turnover intention* sangat penting bagi setiap perusahaan.

Solusi kedua, yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok” (Sedarmayanti, 2009 : 1). Penelitian yang dilakukan oleh Quresh et al. (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh *terhadap turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Renno (2015) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* karyawan, semakin tinggi kenyamanan lingkungan yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan akan menurun..(Putra & Utama, 2017)

Salah satu upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam permasalahan yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang, yaitu dengan melakukan peningkatan lingkungan kerja dan beban kerja. Melalui pemerhatian lingkungan kerja fisik dengan memberikan kenyamanan pada ruang kerja setiap karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya. Seperti, melakukan pengecatan tembok secara berkala, menata ruang kerja supaya terlihat lebih luas. Sedangkan pemerhatian lingkungan kerja non fisik dilakukan dengan cara membangkitkan dan memotivasi karyawan agar menjaga komunikasi mengenai berbagai informasi dari setiap kepala divisi dalam mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan, maupun tujuan yang berbeda agar dapat diterima dengan baik dan menciptakan kondisi kekeluargaan antar karyawan serta pemimpinya. Dengan demikian pekerja akan lebih siap dalam pekerjaannya, merasa dianggap dan akan merasa puas dengan pekerjaannya dalam perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang telah diuraikan penulis dalam latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran Beban kerja PT Arta Boga Cemerlang
- 2 Bagaimana gambaran kondisi lingkungan kerja PT Arta Boga Cemerlang
- 3 Bagaimana tingkat *turnover intention* Karyawan PT Arta Boga Cemerlang
- 4 Adakah pengaruh Beban kerja Terhadap *turnover intention* Karyawan PT Arta Boga Cemerlang
- 5 Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan PT

Arta Boga Cemerlang

- 6 Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Arta Boga Cemerlang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk memperoleh temuan mengenai kondisi beban kerja di PT. Arta Boga Cemerlang.
- 2 Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran pelaksanaan lingkungan kerja di PT. Arta Boga Cemerlang.
- 3 Untuk memperoleh temuan mengenai tingkat Turnover intention karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang.
- 4 Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang.
- 5 Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang.
- 6 Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Arta Boga Cemerlang

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagi penulis, mendapatkan informasi dan pengetahuan mengenai turnover intention karyawan khususnya di perusahaan.
- 2 Bagi pengelola, diharapkan penelitian ini dapat membantu dan memberikan solusi untuk masalah turnover intention karyawan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya.