

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena dengan melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan bisa berfungsi atau dijalankan (Antari & Amir, 2013:1). Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi penting bagi banyak perusahaan atau organisasi. Seiring dengan berjalannya waktu, perkembangan sebuah organisasi maka muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover intention* karyawan. *Turnover* yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun, tingkat pergantian karyawan yang tinggi akan mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan. Hal ini mencakup pengeluaran yang harus dikeluarkan perusahaan untuk melatih dan mengembangkan karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga merugi jika karyawan yang ahli dan kompeten dalam bidangnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

PT Duta Sahaja Indonesia dalam menjalankan kegiatan bisnisnya tidak lepas dari masalah *turnover*. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak *Human Resources Development (HRD)* diketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT Duta Sahaja Indonesia memiliki angka yang cukup tinggi. Berikut ini adalah data *turnover* pada perusahaan PT Duta Sahaja Indonesia sepanjang tahun 2017 – 2021.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Sepanjang Periode 2017 – 2021.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i> (%)
2017	68	7	7	68	10,29%
2018	68	10	8	70	11,76%
2019	70	2	8	64	11,43%
2020	64	3	7	60	10,94%
2021	60	4	6	58	10,00%
Rata - rata					10,88%

Sumber: PT Duta Sahaja Indonesia, 2022

Data *turnover* karyawan di atas menunjukkan bahwa angka keluar dan masuk karyawan di PT Duta Sahaja Indonesia selama kurun waktu 2017 - 2021 fluktuatif namun berada pada kisaran 10% sampai hampir 12% per tahun. Standar tingkat *turnover* yang dapat ditolerir setiap perusahaan berbeda-beda, namun tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila melebihi 10% setiap tahunnya (Sitorus, 2017:4). Karena terjadinya *turnover* sebanyak 6 orang pada tahun 2021, maka jumlah karyawan PT Duta Sahaja Indonesia saat ini menjadi 58 orang.

Menurut Mobley yang dikutip Tsani (2016:505) ada 4 faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Untuk dapat melihat anteseden *turnover intention* yang terjadi di lapangan, dilakukan *pra-survey* terhadap 20 orang karyawan PT Duta Sahaja Indonesia sebagai sampel. *Pra-survey* dilakukan dengan menyebarkan *Google Forms* mengenai faktor yang mempunyai kemungkinan paling tinggi dalam

memengaruhi niatnya untuk keluar dari perusahaan. Hasil *pra-survey* dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT Duta Sahaja Indonesia.

Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Respons	Persentase (%)
Karakteristik Individu	5	25%
Saya akan memutuskan untuk berhenti bekerja karena masalah keluarga (ikut suami/istri, mengurus anak, mengurus orang tua).		
Lingkungan Kerja	6	30%
Saya akan memutuskan untuk berhenti bekerja jika lingkungan kerja saya tidak nyaman atau tidak menunjang pekerjaan saya.		
Kepuasan Kerja	7	35%
Jika saya tidak puas dengan kebijakan perusahaan, saya akan memutuskan untuk berhenti bekerja.		
Komitmen Organisasi	2	10%
Loyalitas menjadi salah satu alasan saya untuk melanjutkan bekerja di perusahaan ini.		
Total	20	100%

Sumber: Hasil *pra-survey* pada 20 orang karyawan PT Duta Sahaja Indonesia, 2022

Dari hasil *pra-survey* pada 20 orang karyawan PT Duta Sahaja Indonesia dapat diketahui bahwa penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah kepuasan kerja dengan persentase respons sebesar 35% dan lingkungan kerja dengan persentase respons sebesar 30%.

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antarkaryawan, imbalan

yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Selanjutnya, kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Gejala rendahnya kepuasan kerja pada PT Duta Sahaja Indonesia juga dapat dilihat dari tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja dan masa bodoh dengan tugas pekerjaannya.

Sepanjang tahun 2021 karyawan PT Duta Sahaja Indonesia menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Perusahaan memiliki batas toleransi absensi yang dibolehkan disebabkan karena sakit dan kematian keluarga. Para pegawai tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Duta Sahaja Indonesia 2021.

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan	Persentase Absensi Karyawan (%)
Januari	60	20	44	3,67%
Februari	60	19	28	2,46%
Maret	58	22	38	2,98%
April	60	21	27	2,14%
Mei	56	17	53	5,57%
Juni	58	21	39	3,20%
Juli	58	21	37	3,04%
Agustus	58	20	38	3,28%
September	58	22	32	2,51%
Oktober	58	20	26	2,24%
November	58	22	35	2,74%
Desember	58	22	45	3,53%
Rata - rata				3,11%

Sumber: PT Duta Sahaja Indonesia, 2022

Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase Absensi Karyawan} = \frac{\text{Absensi Karyawan}}{(\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja})} \times 100 \%$$

Tingkat absensi karyawan pada PT Duta Sahaja Indonesia menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 3,11%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 3%.

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada 20 orang karyawan PT Duta Sahaja Indonesia, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar kedua terhadap *turnover intention* pada PT Duta Sahaja Indonesia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Karyawan berharap lingkungan kerja mendukung setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun masih banyak keterbatasan sarana dan prasarana pendukung yang disediakan PT Duta Sahaja Indonesia.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada Desember 2022, ditemukan fakta bahwa belum tersedianya kantin, pelayanan kesehatan, serta minimnya lahan parkir di perusahaan merupakan salah satu bukti bahwa fasilitas pelayanan karyawan belum memadai. Walaupun ada *security*, tetapi karyawan juga perlu waspada untuk aksi pencurian, tidak adanya CCTV membuat karyawan merasa kurang maksimal dalam hal keamanan. Dari kondisi tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dengan adanya *turnover intention* yang berujung pada *turnover* akan sangat merugikan, dari segi mental dan fisik yang terjadi pada diri karyawan. Karyawan tidak hanya berpindah secara fisik, namun juga membawa pengetahuan yang diperoleh dari perusahaan sebelumnya, selain karyawan itu sendiri juga terjadi kerugian pada perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan barunya, sehingga

perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kerugian tersebut berupa biaya awal (*rekrutmen*), pelatihan dan pengembangan karyawan baru dan pada akhirnya perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja dan harus merekrut karyawan lagi. *Turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan kinerja perusahaan kurang optimal, karena perusahaan kehilangan karyawan berpotensi yang berpengalaman dan perlu melatih karyawan baru.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mencermati kondisi tersebut, maksud dari rumusan masalah penelitian ini adalah memperjelas masalah yang diteliti. Berangkat dari masalah yang ada, peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi.

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui

arti pentingnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam upaya mengurangi *turnover intention*.

2. Bagi *stakeholder*, penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada pembaca sebagai petunjuk atau bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi.
2. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi sejumlah 58 karyawan.
3. Data yang digunakan berupa kuesioner persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dan *turnover intention*.
4. Periode penelitian ini dari bulan November 2022 sampai dengan Mei 2023.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian seperti pengertian kepuasan kerja, lingkungan kerja, *turnover intention*, pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, studi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan beberapa hal antara lain tentang desain penelitian seperti lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas objek penelitian, hasil analisis dan pembuktian hipotesis, pembahasan hasil dan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti dan juga saran yang diberikan sebagai masukan dari hasil penelitian.