BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak tergantikan dalam organisasi sebagai suatu penggerak di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, serta berguna dalam mengelola hubungan karyawan, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tata kelola sumber daya manusia yang baik dibutuhkan guna memperoleh perencanaan jangka panjang perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bisnis ditunjukkan untuk mengoptimalkan fungsi dari keseluruhan pegawai menggunakan metode maupun usaha secara efektif. Daya kerja perusahaan ditetapkan situasi maupun tingkah laku pegawai. Kejadian yang acap muncul, yaitu saat daya kerja suatu perusahaan sudah berjalan dengan optimal, namun terganggu oleh sikap atau tingkah laku pegawai yang sulit untuk diantisipasi. Wujud dari tingkah laku pegawai itu, salah satunya ialah kehendak guna pindah kerja (*turnover intention*) dengan memutuskan pergi dari pekerjaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi merupakan indikator untuk mengukur tingkat *turnover* di suatu perusahaan, hal tersebut tidak diharapkan dalam perusahaan karena dapat mengganggu kestabilan operasional usaha. Beberapa peneliti percaya bila pekerja berniat keluar merupakan prediktor paling baik dari *turnover*.

Perusahaan harus mempunyai strategi khusus untuk meminimalisir berbagai permasalahan yang akan muncul, salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu *turnover intention* yang terjadi didalam perusahaan. Permasalahan *turnover intention* merupakan permasalahan yang serius yang harus di minimalisir oleh

perusahaan guna mencapai kemajuan perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan. Perilaku *turnover* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, *turnover* karyawan yang terjadi membawa dampak negatif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan biaya langsung (rekrutmen, seleksi, dan pesangon) dan tidak langsung (pelatihan, peningkatan beban kerja, dan kualitas layanan). Keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, namun belum sampai tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.

Karyawan dengan turnover intention yang rendah artinya memiliki ketertarikan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang rendah juga. Karyawan memiliki loyalitas tinggi dan fokus terhadap tanggung jawabnya. Perusahaan mengharapkan tingkat turnover intention yang rendah karena dapat menjamin kestabilan proses kerja dan mengurangi potensi terjadinya turnover. Sehingga perusahaan dapat tetap menjaga dan mempertahankan aset yang paling penting yaitu karyawan, karena untuk memperoleh karyawan yang berkualitas membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien apabila dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan oleh karyawan lama, karena jika perusahaan merekrut karyawan baru membutuhkan waktu untuk training dan menimbulkan ketidak efisienan dalam segi biaya. Keluarnya karyawan dari organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, diantaranya karyawan tersebut ingin memperbaiki kualitas dirinya, ketika mendapatkan peluang yang lebih baik dibandingkan pekerjaannya, keputusan yang diharapkan karyawan tersebut atau dikarenakan tekanan dan paksaan, ketika jumlah karyawan yang keluar dari organisasi melebihi batas yang dibutuhkan oleh organisasi maka akan

menimbulkan beberapa kerugian diantaranya biaya rekrutmen, pengiklanan, pelatihan, wawancara, tes, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru dan hilangnya peluang yang didapat organisasi karena karyawan baru harus mempelajari pekerjaan barunya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Turnover adalah proses di mana karyawan meninggalkan Perusahaan atau organisasi dan Perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *Turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya. Intensi turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Intensi Turnover sukarela (*voluntary turnover intention*) terjadi jika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, biasanya terjadi ketika karyawan merasakan kesempatan lain yang lebih baik dari posisinya sekarang. Sedangkan intensi turnover tidak sukarela (*involuntary turnover intention*) adalah pengukuran apakah organisasi yang bersangkutan berencana untuk menghilangkan seorang karyawan dari posisi, yang menyebabkan involuntary turnover. Menurut Agustina, T. S. (2019) turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. berpendapat bahwa turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention diantaranya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. Kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan.

PT. Anugrah Nusantara Gas dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Pada organisasi kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit, namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar, akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut, dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Perusahaan ini beralamatkan di Buko Poso, Kec. Way Serdang, Kabupaten Mesuji, Lampung 34684, Provinsi Lampung dan PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung memiliki 43 karyawan yang terbagi atas beberapa bagian.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung

No	Bagian	Jumlah Karyawan
Office		
1.	Manager	1
2.	Administrasi	3
3.	IT	1
4.	Keuangan	3
Non Office		
1.	Produksi	35
Total		43

Sumber : PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung, 2024

Tabel 1.1 di atas menjelaskan jumlah karyawan perusahaan PT. Anugrah Nusantara Gas. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 43 orang karyawan dimasing masing bagian yang ditempati oleh masing masing karyawan. Pada penelitian ini penulis memilih untuk memfokuskan penelitian pada bagian produksi saja yang memiliki karyawan sebanyak 35 orang.

SPPBE adalah Stasiun Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji dan PPN pada SPPBE dikenakan atas jasa felling fee. Pengangkutan LPG dalam bentuk LPG-bulk dari titik penyediaan (kilang) ke Depot LPG ke Stasiun (filling plant). SPPBE PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung berdiri pada tahun 2003. Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengisian LPG khusus tabung 3KG. SPPBE PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung merupakan mitra PT.Pertamina dalam melakukan pendistribusian elpiji. PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung elpiji dan nantinya didistribusikan ke konsumen. PT. Anugrah Nusantara Gas Lampung memiliki permasalahan pada Turnover Intention Karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada Turnover Intention Karyawan sehingga kecenderungan tingginya tingkat Turnover Intention Karyawan dapat ditekan. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data keluar masuk karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas.

Tabel 1.2

**Data Keluar Masuk Karyawan Produksi PT. Anugerah Nusantara Gas
Tahun 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	45	0	2	43
Februari	43	0	1	42
Maret	42	0	5	37
April	37	2	0	39
Mei	39	0	0	39
Juni	39	0	0	39
Juli	39	1	0	40
Agustus	40	0	2	38
September	38	2	0	40
Oktober	40	0	3	37
November	37	0	1	36
Desember	36	0	1	35

Sumber : PT. Anugerah Nusantara Gas. 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas Tahun 2024 didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah Karyawan Produksi yang memutuskan untuk resign sebanyak 15 orang yang masuk sebagai pegawai berjumlah 5 orang dengan total jumlah Karyawan Produksi diakhir tahun adalah 35 Karyawan Produksi. Manager PT. Anugerah Nusantara Gas menjelaskan permasalahan yang terjadi terkait tingginya tingkat *turnover* perusahaan disebabkan karena sering terjadinya Karyawan Produksi tidak ada hadir diperusahaan selama beberapa hari hingga berminggu minggu tanpa kabar dan kepastian, ada beberapa dari Karyawan Produksi yang secara mendadak mengajukan resign dengan alasan yang kurang jelas dan juga sebagian Karyawan Produksi memberitahukan bahwa mereka mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini perusahaan mengalami banyak kerugian dimana perusahaan harus mencari Calon Karyawan Produksi baru dan tentu saja proses recruitment dan pelatihan terhadap karyawan baru memerlukan pengeluaran biaya. Hal tersebut yang mendasari penulis melakukan penelitian di PT. Anugerah Nusantara Gas.

Semakin tingginya Turnover Intention Karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan Turnover Intention Karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level khusus dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan menurunkan angka Turnover Intention Karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedarmayanti (2018, p.31) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat

disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja

Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa senang ketika menjalankan aktivitas pekerjaan itu sendiri dikarenakan fasilitas yang tersedia sudah lengkap, suasana kerja yang nyaman dan ruangan kerja yang tertata dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dikarenakan kesejahteraan dari perusahaan sudah mereka dapatkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan produksi PT. Anugerah Nusantara Gas adapun permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang terjadi pada karyawan produksi PT. Anugerah Nusantara Gas yaitu alat kerja yang tersedia kurang lengkap seperti tidak adanya masker dan sarung tangan, mesin pengisian banyak mengalami kerusakan sehingga memperlambat aktifitas pekerjaan dimana jika aktifitas kerja tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan tidak membayarkan lembur, mesin bongkar muat (conveyor) tabung LPG sering tidak berfungsi sehingga karyawan harus mengangkat tabung gas secara manual. Hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman dalam berkerja dan masalah lingkungan kerja fisik pada karyawan produksi PT. Anugerah Nusantara Gas ini diduga kuat berdampak pada karyawan meninggalkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknya jika lingkungan kerja tidak

baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan Kerja Fisik adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Lingkungan Kerja Fisik pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal. Bangun (2012, p.155) Lingkungan Kerja Fisik adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Lingkungan Kerja Fisik juga yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Pemberian Lingkungan Kerja Fisik sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika Lingkungan Kerja Fisik yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Berikut ini data Gaji karyawan Berdasarkan tanggal pembayaran PT. Anugerah Nusantara Gas Tahun 2024

Tabel 1.3
Gaji Karyawan Berdasarkan Tanggal Pembayaran PT. Anugerah
Nusantara Gas Tahun 2024

Gaji (Per Bulan)	UMR Mesuji	Tanggal Pembayaran
2.500.000	2.903.310	Tanggal 5

Sumber : PT. Anugerah Nusantara Gas Tahun, 2024

Tabel 1.3 Menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas dengan nominal tersebut masih dibawah UMR yang ditetapkan pemerintah Kabupaten mesuji yaitu 2.903.310.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas permasalahan yang terjadi terkait dengan Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi pada karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas adalah sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan, gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan dan juga tidak adanya perbedaan gaji antara masing masing karyawan lama dan baru sehingga karyawan yang lebih lama berkerja merasa perusahaan tidak memberikan apresiasi terhadap loyalitasnya selama ini terhadap perusahaan. Masalah kompensasi pada karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas yang akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan PT. Anugerah Nusantara Gas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. ANUGERAH NUSANTARA GAS MESUJI**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Anugerah Nusantara Gas ?
2. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Anugerah Nusantara Gas ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan produksi PT. Anugerah Nusantara Gas yang berjumlah 35 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial dan Turnover Intention Karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Buko Poso, Kec. Way Serdang, Kabupaten Mesuji, Lampung 34684.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai dengan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial dan Turnover Intention Karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Anugerah Nusantara Gas.
2. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Anugerah Nusantara Gas.
3. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Anugerah Nusantara Gas.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi PT. Anugerah Nusantara Gas

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Anugerah Nusantara Gas. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.