

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau profit merupakan dampak dari pengaruh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai target dari sebuah perusahaan dan dibutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar SDM menjadi efektif dan efisien. Akan tetapi sebaliknya jika SDM perusahaan tidak diolah dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman bekerja, kurang puas dan akhirnya menimbulkan pikiran atau niat untuk berhenti dari perusahaan dan tentunya akan merugikan perusahaan dikarenakan karyawan merupakan aset yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan tentunya akan merugikan perusahaan (Mawey et al., 2024).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan raksa). Mewujudkan visi dan misi, perusahaan dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan serta dapat meningkatkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah masalah turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena ini juga dialami oleh PT Tanjung Bio Energi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor kayu. Tingginya tingkat turnover intention dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, biaya perekrutan dan pelatihan serta stabilitas operasional perusahaan.

PT. Tanjung Bio Energi sebagai salah satu perusahaan yang berada di Desa Tanjung Ratu Ilir Kecamatan Way Pengubuan yang bergerak dalam industri ekspor kayu. Banyaknya perusahaan di Desa Tanjung Ratu Ilir membuat ketatnya persaingan perusahaan, untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan keberadaan sumber daya yang berkualitas. Perusahaan ini harus menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dikarenakan merasa kurang diperhatikan selama bekerja di suatu perusahaan.

Industri pengolahan dan ekspor kayu memiliki karakteristik unik seperti lingkungan kerja yang berdebu, bising, dan terkadang beresiko tinggi. Selain itu, fluktuasi permintaan pasar global terhadap produk kayu dapat mempengaruhi stabilitas pekerjaan karyawan. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan job security menjadi sangat relevan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Intention merupakan fungsi dari tiga determinan dasar yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang dihayati. *Intention* adalah keinginan atau niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Sehingga *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover* adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Tett & Meyer (1993) dalam Ardan & Jaelani (2021) mengatakan bahwa “*turnover intention is defined as the mediating factor between attitudes affecting intent to wuit and actually quitting an organization*”. Dapat diartikan

turnover intention merupakan faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi.

PT. Tanjung Bio Energi memiliki banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention di antaranya lingkungan kerja fisik dan *job insecurity*. Berikut data seluruh jumlah karyawan PT. Tanjung Bio Energi serta posisi jabatan masing-masing karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Tanjung Bio Energi pada Tahun 2024

Unit		Jabatan	Jumlah
Office		Direktur	7
		Kepala Pabrik	
		Manager	
		Sekretaris	
		Bendahara	
HRD		Kepala HRD	3
		Wakil HRD	
		Admin	
Produksi		Kepala Produksi	1
	Kayu Balok	Mandor	4
		Asisten Mandor	
		Karyawan Produksi	146
	Pellet Kayu	Mandor	4
		Asisten Mandor	
		Karyawan Produksi	66
Mekanik		Kepala Mekanik	1
		Karyawan Mekanik	8
Total			233

Sumber: HRD PT. Tanjung Bio Energi 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah data seluruh jumlah karyawan pada PT. Tanjung Bio Energi yang ada di Desa Tanjung Ratu Ilir serta posisi masing-masing karyawan. Yang mana setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam bekerja dan membuat perusahaan semakin berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada Manager PT. Tanjung Bio Energi, diperoleh data *turnover intention* dalam periode 2020-2023 pada tabel berikut :

**Tabel 1 2 Persentase Turnover Intention PT. Tanjung Bio Energi
2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Jumlah Karyawan	Persentase Turnover Intention
2020	50	5	9	46	4,5
2021	55	6	10	51	5,5
2022	57	5	10	50	5,7
2023	68	3	13	66	8,84

Sumber: HRD PT. Tanjung Bio Energi 2024

Dari tabel 1.2 di atas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. Tanjung Bio Energi sangat bervariasi dari tahun 2020 hingga tahun 2023 dengan jumlah keseluruhan karyawan pada tahun 2023 sebesar 68 karyawan. Data menunjukkan bahwa setiap tahun nya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami fluktuasi, jumlah *turnover intention* pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang cukup signifikan, maka dapat diasumsikan terjadinya masalah tingginya *turnover intention* yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk management PT. Tanjung Bio Energi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti saat prasurvei, peneliti menemukan beberapa masalah. Masalah yang pertama yaitu rata rata karyawan memberikan jawaban yang sama mereka tidak betah dalam pekerjaan nya dikarenakan lingkungan yang sangat berdebu, tingkat kebisingan yang tinggi, sering terjadi mesin produksi rusak menyebabkan off kerja, penerangan yang kurang. Salah satu yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Perkasa (2022) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan yang

dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Sarwono dalam Yoyo Sudaryo (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi para karyawan.

Selain lingkungan fisik terdapat faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* PT. Tanjung Bio Energi yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena *job insecurity* membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya (Taufan, 2021). Setiap orang yang bekerja selalu ingin merasa aman di tempat ia bekerja. Ketidaksamaan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, merupakan hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan.

Karyawan PT. Tanjung Bio Energi memberikan pendapat bahwa salah satu masalah terkait dengan *job insecurity* ialah segi kesehatan karena lingkungan yang buruk menyebabkan karyawan merasakan kekhawatiran terhadap pekerjaan mereka kedepan nya dan juga karena sering terjadinya off kerja membuat mereka khawatir dalam hal ekonomi. Pada dasarnya *job insecurity* merupakan hal yang bersifat subyektif karena setiap individu akan memiliki tingkat ketidakamanan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Adanya ketidakamanan kerja pada karyawan tentu berdampak pada hasil kerja yang ditunjukkannya. Akan tetapi karyawan dengan keberadaannya merasa aman tidak menjamin akan mampu menunjukkan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian (*reseacrh*) yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* di PT. Tanjung Bio Energi**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi ?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasannya lebih jelas dan hasilnya dapat lebih konkret serta sesuai dengan harapan peneliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji dampak pengaruh lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanjung Bio Energi bagian produksi kayu pellet.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian adalah lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention* karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Tanjung Bio Energi yang beralamatkan di Jl. Lintas Sumatera Desa Tanjung Ratu Ilir Kecamatan Way Pengubuan Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2024-Desember 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil *turnover intention* karyawan berdasarkan lingkungan kerja fisik dan *job insecurity*.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perusahaan, bagi perguruan tinggi. Adapun manfaat tersebut antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

1.5.2 Bagi PT. Tanjung Bio Energi

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan

langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover instention* karyawan di PT. Tanjung Bio Energi.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, oprasional variable, penentuan sampel dan populasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisikan tentang karakteristik responden penelitian dan deskripsi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian.