

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang semakin maju mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan didalam suatu perusahaan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan skill yang tinggi dibidangnya untuk menyelesaikan masalah tersebut. Banyak konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja (Fauzi, 2018). Perusahaan atau organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi baik atasan maupun bawahan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, baik yang berkaitan dengan proses penarikan karyawan, pengembangan, pemeliharaan, maupun pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional, dan kemasyarakatan (Dhermawan, 2016). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja yang baik untuk perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Wasposito dkk, 2015).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip, 2015). Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. (Ramadhan,2018).

Turnover intention mengarah pada suatu kenyataan akhir yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi berupa keinginan pegawai yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi pada waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan atau organisasi mengacu pada evaluasi individu mengenai hubungan suatu perusahaan atau organisasi yang diwujudkan ke dalam suatu tindakan untuk meninggalkan organisasi sehingga berdampak pada *turnover intention* di suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa perpindahan keluar dari perusahaan atau organisasi, pengunduran diri karyawan atau pegawai, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan atau organisasi, serta berkeinginan untuk segera meninggalkan organisasi umumnya didahului oleh niat dari dalam diri karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya motivasi kerja pegawai untuk menjalankan suatu organisasinya (Siti Noor dan Suryadi,2018).

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang

meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. *Turnover* merupakan tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi (Stevani, 2014). Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi penyebab terjadinya *Turnover Intentions* adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti : Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang sangat berbeda dari biasanya. Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan.

PT. Galang Tinggi Raya merupakan salah satu perusahaan yang menaungi media online Lampung Centre. PT. Galang Tinggi Raya yang beralamatkan di PERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar Lampung. Dengan pimpinan redaksi bernama Septa Herian Palga. Lampung centre.com adalah sebuah surat kabar harian *online* yang terbit di Lampung, Indonesia. Koran atau surat kabar harian *online* ini berdiri pada 14 Januari 2015.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Galang Tinggi Raya Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pemasaran	4
2	Keuangan	2
3	SDM	2
4	Wartawan	25
5	Admin	2
Jumlah		35

Sumber : PT. Galang Tinggi Raya

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Galang Tinggi Raya yang berjumlah 35 karyawan pada tahun 2019. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada komitmen karyawannya. Dalam menjalankan aktivitasnya masih terdapat masalah yang di hadapi oleh PT. Galang Tinggi Raya hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Galang Tinggi Raya ebagian besar tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Masih banyak karyawan yang bermalas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT. Galang Tinggi Raya semakin lama semakin berkurang. Berikut ini merupakan data *turnover*, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan PT. Galang Tinggi Raya
Tahun 2019.

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir tahun	Tingkat Turnover
2018	48	10	12	46	4,26%
2019	46	6	16	36	24,39%

Sumber :PT. Galang Tinggi Raya, 2019

Berdasarkan data tabel 1.2 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada PT. Galang Tinggi Raya Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO (Labour Turnover)*. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2010).

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat tabel 1.2 tingkat *turnover* karyawan PT. Galang Tinggi Raya pada tahun 2019 sebesar 24,39%. Tingkat *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya, Bandar Lampung ini sangat tinggi karena presentase tingkat *turnover* pada PT. Galang Tinggi Raya dikatakan tinggi karena melebihi angka 10%. Menurut Wijaya (2012) menyatakan bahwa jika *turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu di kategorikan tinggi, begitu juga sebaliknya jika *turnover* di dalam perusahaan di bawah angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut rendah dan dapat di katakan para karyawan pada PT. Galang Tinggi Raya mempunyai *turnover* yang tinggi terhadap perusahaan.

Semakin tinggi *Turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan (Alexander,2018) seperti: Biaya *recruitment* karyawan, biaya pelatihan bagi karyawan baru, tingkat kecelakaan kerja pada karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi, membeli peralatan atau mesin baru karena ada karyawan baru, menambah sarana dan prasarana.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah: lingkungan kerja fisik, komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta komitmen organisasi (Alexander,2018). Secara internal perusahaan hal yang dapat menurunkan *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang ada di sebuah perusahaan. Seperti hal yang di ungkapkan oleh Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Lingkungan tempat bekerja pun menjadi salah satu faktor penentu dari peningkatan kinerja karyawan. Membahas tentang lingkungan kerja, berarti kita tidak hanya membahas hal – hal yang berhubungan dengan perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi kita juga akan membahas tentang hubungan yang terjalin antar sesama “penghuni” dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja fisik.

Memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman adalah hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Kenyamanan yang didapat pun tidak datang dengan tiba – tiba, butuh konsistensi antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja sama untuk menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar selalu nyaman. Dengan kata lain, lingkungan yang kondusif serta komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan masalah yang muncul yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada PT. Galang Tinggi Raya adalah karena fasilitas yang mereka terima membuat mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, mereka dituntut untuk bekerja dengan baik namun perusahaan kurang memfasilitasi sarana dan prasarana seperti ATK yang memadai, jaringan wifi kantor yang kurang cepat, kamera wartawan yang kurang canggih, ruangan kantor panas dan lingkungan kantor yang kurang kondusif karena jika hujan terlalu lama wilayah sekitar kantor banjir. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada *turnover intention* karyawan.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik jika karyawan tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Indriyani (2018) bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Gonyah dan Masurip (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja

karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Maharani (2016). Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara hidup anggota-anggota dalam organisasi tersebut seperti; kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerja mereka, bagaimana perkembangan mereka, apa yang mereka ingin capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan masalah yang muncul yang berkaitan dengan komunikasi yang terjadi di PT. Galang Tinggi Raya adalah terkait kemudahan komunikasi dimana komunikasi antara atasan dan bawahan kurang terjalin. Misalnya ada kesalahan yang dilakukan oleh salah satu karyawan seperti telat mengupload berita terbaru di portal berita tetapi atasan tidak ingin mendengarkan penjelasan terkait alasan kenapa karyawan itu melakukan kesalahan dengan bekerja tidak sesuai prosedur. Sehingga dengan kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan membuat banyak karyawan merasa tidak diperhatikan sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada tingginya *turnover intention*. Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. GALANG TINGGI RAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Galang Tinggi Raya.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan komunikasi karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2019 sampai bulan Maret 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja fisik dan komunikasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Galang Tinggi Raya.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai lingkungan kerja fisik di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

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

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat

penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN