

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi dalam melakukan aktifitasnya sudah tentu memerlukan sumberdaya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun langkah dan canggihnya sumberdaya yang dimiliki suatu perusahaan tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya mengelola, mengendalikan, dan mendaya gunakan sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan dalam rangka penerapan teknologi yang canggih, salah satu cara untuk mencapai efektivitas suatu perusahaan adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki ketrampilan yang tinggi. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak diperhatikan dengan baik, hal ini dapat menimbulkan intensi pindah kerja, dimana keluarnya sejumlah karyawan dalam suatu perusahaan ataupun instansi dapat menyebabkan kerugian, yaitu pihak perusahaan harus mencari karyawan baru untuk mengisi kekosongan pada devisi yang ditinggalkan, dan juga pihak perusahaan harus melakukan pelatihan kembali bagi calon karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dan juga untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya.

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Menurut Hermawar *at all* (2016). Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang . *Turnover* merupakan

kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi, Sari (2014) dalam Saeka dan Suana (2016). Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. (Andini, 2006). Menurut Tett dan Meyer dalam Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013) *Turnover Intentions* adalah kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Abelson (2002) dalam andini (2006) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidablevoluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi, Jimad (2011) dalam Mahardika dan Wibawa (2015). Keinginan pindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya, Harnoto dalam Muhammad Shobirin *at al*,(2016).

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat para karyawan menjadi tidak produktif dalam melakukan pekerjaannya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar dari tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan

pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Sedarmayati dalam Retno Khikmawati (2009) Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi, Rivai (2004) dalam Renny Rakhma Tsani (2016). Lingkungan Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan baik secara fisik maupun non fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik karyawan merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Selain lingkungan kerja faktor kepuasan kerja juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut, Robbins dan Judge (2013) dalam Saeka dan Suana (2016). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Chia *et al* dalam Riana dan Indrayanti (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Wexley dan Yukl (2003, p.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan, semakin banyak aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Jika karyawan merasa belum puas dengan umpan balik (*feed back*) yang diberikan organisasi, hal tersebut dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover*). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya, Handoko (2008) dalam Mahardika dan Wibawa (2015).

PT Indokom merupakan perusahaan yang bergerak di bidang proses pengolahan udang yang didirikan oleh Bapak H. Usman Saleh pada tahun 1996. PT. Indokom terdiri dari cabang PT.Indokom Citra Persada, PT Indokom Samudra Persada, dan PT America Seafood. Salah satu cabang dari PT Indokom yang bergerak dalam bidang pengolahan udang sejak tahun 2001 sampai sekarang yaitu PT Indokom Samudra Persada. Proses perekrutan karyawan PT Indokom Samudra Persada dilakukan dengan dua tahapan. Pertama, karyawan dikontrak terlebih dahulu dengan masa percobaan atau masa orientasi selama satu tahun, setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak. Pengangkatan karyawan dapat dilakukan atas kehendak perusahaan atau keinginan karyawan tersebut, dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada lokasi penelitian, karyawan yang ditetapkan menjadi karyawan tetap, akan memperoleh gaji yang terdiri dari gaji pokok, seragam kerja, makan siang, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian, tunjangan hari tua, dan bagi karyawan yang berdomisili jauh disediakan bus karyawan untuk mengantar jemput.

Hasil wawancara dengan *human resources development* (HRD) PT Indokom Samudra Persada, didapatkan bahwa terdapat *turnover* pada PT Indokom Samudra Persada.

**Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Tetap PT Indokom Samudra Persada Tahun 2015 dan 2016**

<b>Jumlah</b>	<b>Resign</b>	<b>Total</b>	<b>Karyawan</b>	<b>%</b>
---------------	---------------	--------------	-----------------	----------

Tahun	Seluruh Karyawan	Produksi	Office dan Umum	Resign	Masuk	Resign
2015	323	30	20	50	40	15,4%
2016	313	35	25	60	45	19,1%

Sumber: HRD PT. INDOKOM SAMUDRA PERSADA

Berdasarkan data di atas, karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2015 mencapai 50 orang dengan persentase 15,4% dan tahun 2016 mencapai 60 orang dengan persentase 19.1%. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 terjadi peningkatan sebesar 3.7%. Hal ini menunjukkan tingkat *turnover intention* pada PT.Indokom Samudra Persada masih cukup tinggi. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar, Sakinah (2008) dalam Renny Rakhma Tsani (2016).

Pada tabel tersebut tingkat turnover karyawan paling banyak terjadi pada bagian produksi. Bagian Produksi pada PT Indokom Samudra Persada adalah bagian yang bertugas untuk mengolah udang dari bahan baku mentah (udang segar) menjadi udang beku kemasan yang sesuai dengan pemesanan dan perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati. Pada bagian Produksi terdapat bagian-bagian lagi yaitu Produksi udang, Produksi Lini Awal, Potong Kepala, Suplay Es, Sortir Final, Timpro, Produksi VAP, Kupas, Soaking, Produksi Lini Akhir, Pembekuan, Packing, dan Cold Room. Berikut ini adalah rincian daftar karyawan keluar pada masing-masing bagian produksi, tahun 2015 sampai tahun 2016.

**Tabel 1.2 Daftar Jumlah Karyawan Keluar Pada Bagian Produksi PT. Indokom Samudra Persada Tahun 2015 dan Tahun 2016**

Tahun	Bagian	Jumlah Karyawan Keluar	Tahun	Bagian	Jumlah Karyawan Keluar
2015	Produksi	2	2016	Produksi	4
	Udang			Udang	
	Produksi Lini Awal	-		Produksi Lini Awal	-
	Potong Kepala	3		Potong Kepala	4
	Suplay Es	1		Suplay Es	2
	Sortir Final	4		Sortir Final	3

<b>Timpro</b>	<b>3</b>	<b>Timpro</b>	<b>-</b>
<b>Produksi</b>	<b>3</b>	<b>Produksi VAP</b>	<b>4</b>
<b>VAP</b>			
<b>Kupas</b>	<b>5</b>	<b>Kupas</b>	<b>3</b>
<b>Soaking</b>	<b>3</b>	<b>Soaking</b>	<b>3</b>
<b>Produksi Lini</b>	<b>-</b>	<b>Produksi Lini</b>	<b>-</b>
<b>Akhir</b>		<b>Akhir</b>	
<b>Pembekuan</b>	<b>2</b>	<b>Pembekuan</b>	<b>4</b>
<b>Packing</b>	<b>3</b>	<b>Packing</b>	<b>5</b>
<b>Cold Room</b>	<b>1</b>	<b>Cold Room</b>	<b>3</b>
<b>Total Karyawan</b>	<b>30</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>35</b>

**Sumber: QAC PT.INDOKOM SAMUDRA PERSADA**

Tingginya *turnover intention* pada PT Indokom Samudra Persada disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi lapangan, yang dilakukan dengan meninjau langsung dilapangan dan melakukan wawancara dengan karyawan pada bagian produksi, lingkungan kerja pada PT Indokom Samudra Persada khususnya pada bagian produksi, kurangnya ventilasi udara membuat para karyawan merasa pengap dan panas sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, dan juga bau udang yang sangat menyengat membuat sebagian besar karyawan baru yang belum terbiasa dengan bau udang membuat mereka merasa pusing, mual, dan mata berkunang-kunang, serta kebisingan dari mesin *metal detektor* yang letaknya berdekatan dengan ruang produksi membuat para karyawa harus berkomunikasi dengan nada suara tinggi sehingga terkadang menimbulkan miss komunikasi baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Mesin *metal detektor* adalah alat yang digunakan untuk mendeteksi adanya kandungan logam dalam suatu produk. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan, seperti dalam penimbangan udang, jika berat udang tidak sesuai dengan pesanan maka karyawan harus mengulang pekerjaannya, memisahkan ukuran udang yang kekecilan atau kebesaran, sehingga hal ini menimbulkan kelelahan dan beban kerja karyawan bertambah.

Dan untuk meningkatkan kedisiplinan, PT. Indokom Samudra Persada menerapkan sistem pemotongan gaji sebesar 25.000 (*dua puluh lima ribu rupiah*) setiap keterlambatan selama 10 menit. Dengan gaji Rp.2.550.000 setiap bulan yang mereka terima dan harus dipotong setiap kali melakukan keterlambatan membuat para karyawan merasa keberatan khususnya, pada bagian produksi yang sebagian besar terdiri dari ibu-ibu rumah tangga yang masih menanggung beban anaknya untuk bersekolah .

Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut *human resources development* (HRD) PT Indokom Samudra Persada adalah absensi keterlambatan masuk kerja (*indisipin*) yang meningkat dan kurang mematuhi peraturan, seperti tidak memakai atribut keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan SOP (*standart operasional prosedur*) perusahaan yaitu, karyawan wajib memakai pelindung keselamatan, untuk *meminimalisir* terjadinya kecelakaan saat bekerja, seperti wajib memakai baju khusus, sarung tangan, helm, masker dan sepatu boots, tetapi masih ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengajukan judul penelitian **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDOKOM SAMUDARA PERSADA.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Indokom Samudra Persada.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT Indokom Samudra Persada

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.**

Ruang lingkup waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2017.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia pada Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Indokom Samudra Persada.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan sejenis.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PT Indokom Samudra Persada khususnya dalam meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intension*.

### **3. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi perpustakaan fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya dan menambah wawasan mengenai Sumber Daya

Manusia (SDM) yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah suatu pola dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penulisan skripsi ini akan terbagi dalam beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang ada pada penelitian tentang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II Landasan Teori**

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis (dugaan sementara).

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

### **BAB V Simpulan Dan Saran**

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

