

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Arum & Handari (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus ditangani dengan baik agar individu dapat melakukan pekerjaannya dengan puas dan menghasilkan talenta yang baik di perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat bertahan, penting untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai manajemen aset untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan (Leatemia, 2018).

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Putri, 2020). Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepripadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda (Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi

perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.

Karyawan merupakan salah satu bagian penting yang berada di perusahaan karena kinerjanya yang berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja pada karyawan rendah, maka akan menghambat tujuan dari perusahaan tersebut. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan rekrutmen, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang optimal. Perusahaan dapat memperhatikan karyawan agar dapat berpartisipasi dengan baik pada perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan kebutuhan khusus dari perusahaan biasanya akan memilih meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini tentu berpengaruh pada performa pekerja tersebut.

*Turnover intention* merupakan keinginan berpindah dari pekerjaannya yang disebabkan karena faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga pekerja dapat meninggalkan dan mencari alternatif pekerjaan ditempat lain (Wulantika, L et al.). Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. Azeez et al. (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat turnover rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor salah satunya adalah kepuasan kerja dalam diri karyawan. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka perusahaan

setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Daranti, 2023)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan ditandai dengan perasaan senang, giat, tekun dan cinta terhadap pekerjaan yang dikerjakannya sehingga menghasilkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang akan diterimanya (Dewi et al., 2021). Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention (Daranti, 2023).

PT. Maicih Inti Sinergi berupaya mengimbangi para pesaingnya dengan memberikan kualitas pelayanan terbaik kepada konsumen. Kualitas layanan tersebut seperti kualitas produk, harga, distribusi dan promosi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai kepuasan yang diinginkan konsumen, Sehingga menjadi loyal dalam mengkonsumsi produk Maicih. Kemampuan produk dalam menghadirkan kepuasan bagi penikmatnya akan memperkuat posisi produk di pasar, sehingga menjadikan produk tersebut pilihan pertama untuk pembelian di masa mendatang. Konsumen akan loyal terhadap suatu produk jika merasa puas terhadap produk tersebut (Wiratno, D., & Abdurrahman, A. (2020).

Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai hal salah satunya adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan. Lingkungan

kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan adanya turnover intention karyawan. Lingkungan fisik atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Ussu, 2023). Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan seperti adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jauh dari kebisingan, tersedianya peralatan kerja yang memadai, serta letak perusahaan yang strategis dan dapat dijangkau oleh angkutan umum. Adanya ketidakpuasan kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak terhadap turnover karyawan. Lingkungan kerja ialah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu, mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan bisa lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada (Budiarti, I (2020).

Kondisi kerja yang tidak menguntungkan tersebut berupa ketidakharmonisan yang terjadi di antara karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sementara, lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Putra et al., 2017). Dengan kondusif dan memadai lingkungan, karyawannya akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan untuk bekerja lebih giat secara optimal. Tak hanya berdampak baik, lingkungan kerja juga bisa memberikan dampak buruknya jika perusahaan juga tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya yang bersifat fisik seperti fasilitas yang memadai, letak transportasi umum yang strategis, maupun yang bersifat non fisik seperti hubungan antar pegawai dengan pegawai, dan pegawai dengan atasan dapat berjalan lancar (Ekaputri, N. U., & Riyanto, A. (2022).

Keinginan berpindah merupakan indikasi awal terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, maka mereka akan sibuk mencari peluang pekerjaan di luar tempatnya bekerja. Jika karyawan telah mendapat kesempatan yang lebih baik, maka mereka akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Turnover ialah keputusan akhir atas semua sikap ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Priansa, 2018). Oleh karena itu berikut peneliti sajikan data turnover yang terjadi di PT. Maicih Inti Sinergi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dalam tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Turnover Karyawan PT. Maicih Inti Sinergi 2020-2022**

No	Tahun	Turnover Karyawan
1	2020	3 karyawan

2	2021	5 karyawan
3	2022	7 karyawan
4	Januari-Juni 2023	0 karyawan
<b>Total</b>		15 karyawan

Sumber: PT. Maicih Inti Sinergi, 2023

Dari data tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir selalu ada karyawan yang melakukan turnover dan setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah turnover yang berada di PT. Maicih Inti Sinergi karena hasil wawancara peneliti menurut Manager Divisi SDM PT. Maicih Inti Sinergi turnover yang terjadi dalam setiap tahunnya jika mencapai angka mendekati 10 karyawan yang melakukan turnover itu sudah termasuk kategori yang tinggi.

Berdasarkan hasil survey awal terkait Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada sebagian karyawan masih terdapat kekurangan. Hal ini didukung oleh survey awal yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan sebagai responden pada tanggal 09 Mei 2023 seperti pada tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<b>Pencahayaan</b>					
1	Saya merasa nyaman karena setiap sudut tempat kerja diberikan lampu penerangan	20	100%	0	0%
2	Saya merasa penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	17	85%	3	15%
<b>Warna</b>					
1	Saya senang dengan pemilihan warna pada dinding ruang kerja	20	100%	0	0%

2	Warna dinding pada ruang kerja memberikan kesejukan dalam berpikir	20	100%	0	0%
<b>Udara</b>					
1	Saya merasa nyaman karena di setiap sudut tempat kerja ada ventilasi udara	19	95%	1	5%
2	Saya merasa tidak nyaman jika udara yang masuk beraroma tidak sedap	20	100%	0	0%
<b>Suara</b>					
1	Ruang kerja saya terhindar dari suara bising	5	25%	15	75%
2	Saya sering terganggu dengan suara bising dari ruang kerja lain	13	65%	7	35%

Sumber: data diolah 2023

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar ruang kerja karyawan kurang terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut. Karyawan juga sering terganggu karena adanya kebisingan tersebut sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Terlihat bahwa lingkungan kerja dari PT.Maicih masih terdapat kekurangan. Berdasarkan dengan hasil wawancara peneliti, mereka mengatakan bahwa rata – rata mereka terganggu dengan kebisingan yang terjadi di sekitar tempat kerja mereka. Dan berdasarkan pengamatan peneliti tentang lingkungan kerja fisik yang terjadi di lapangan, ditemukanlah sumber kebisingan yang berasal dari sebelah kantor PT.Maicih yaitu adanya cabang J&T yang sering terdapat banyak kurir untuk *mendrop-off* paket dan juga berasal dari ruangan lain yang terdapat para pegawai sering berbincang dengan suara yang agak keras sehingga terdengar ke ruangan lain. Dari permasalahan diatas maka lingkungan kerja karyawan masih rendah.

Hasil penelitian Marzuqi, N. A. (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan artinya

ketika lingkungan kerja karyawan sudah baik atau kondusif maka akan menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Terkait dengan lingkungan kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja juga diperlukan. Hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan sebagai responden, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<b>Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri</b>					
1	Saya merasa senang karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya	20	100%	0	0%
2	Saya merasa tidak senang karena perusahaan memberikan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	13	65%	7	35%
<b>Kepuasan Pada Gaji</b>					
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	5	25%	15	75%
2	Saya merasa senang karena gaji saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup	11	55%	9	45%
<b>Kepuasan Terhadap Promosi</b>					
1	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	16	80%	4	20%
2	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	18	90%	2	10%
<b>Kepuasan Pada Atasan</b>					
1	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawannya dengan baik	20	100%	0	0%
2	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan pendapat dan saran karyawan	20	100%	0	0%



<b>Kepuasan Pada Rekan Kerja</b>					
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya	20	100%	0	0%
2	Rekan kerja saya tidak dapat menciptakan suasana yang harmonis	6	30%	14	70%

Sumber: data diolah

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak senang jika diberikan tugas tambahan yang tidak sesuai kemampuan nya. Karyawan juga kurang merasa puas karena gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan standar yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, mengatakan bahwa mereka rata-rata tidak puas dengan gaji yang diterima namun pekerjaan seiring terus bertambah dikarenakan adanya pesanan produk dari luar yang sering bertambah. Dari permasalahan diatas maka kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Hasil penelitian Derrick (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka turnover intention akan semakin tinggi.

Terkait dengan kepuasan kerja karyawan, *turnover* juga diperlukan. Hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan sebagai responden, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Survey Awal Turnover Intention**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<b>Berpikir Untuk Keluar</b>					
1	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena beban kerja terlalu berat	0	0%	20	100%

2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena kompensasi yang saya terima tidak sesuai	14	70%	6	30%
<b>Mencari Pekerjaan Baru</b>					
1	Saya memiliki keinginan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain	4	20%	16	80%
2	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	4	20%	16	80%
<b>Karyawan Membandingkan Pekerjaannya</b>					
1	Pekerjaan saya lebih berat dari karyawannya lainnya	17	85%	3	15%
2	Pekerjaan saya lebih cepat selesai dari karyawannya lainnya	15	75%	5	25%

Sumber: data diolah

Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berniat meninggalkan pekerjaan mereka karena kompensasi yang didapatkan kurang atau tidak sesuai beberapa karyawan juga memiliki pekerjaan yang lebih berat dibanding dengan karyawan lainnya, hal ini dapat memicu munculnya *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, mengatakan bahwa mereka kurang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan karena kompensasi tersebut tidak sebanding dengan pekerjaan nya. Lalu ada beberapa karyawan yang menganggap pekerjaan mereka lebih berat dibanding karyawan lainnya seperti karyawan pada bagian pabrik dan Gudang. Dari permasalahan diatas maka *turnover intention* karyawan masih rendah.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis menetapkan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Maich Inti Sinergi”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan bahwa sebagian besar ruang kerja karyawan tidak terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja karyawan masih rendah.
2. Sebagian besar karyawan juga sering terganggu karena adanya kebisingan tersebut sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja karyawan masih rendah.
3. Sebagian besar karyawan merasa tidak senang jika diberikan tugas tambahan yang tidak sesuai kemampuan nya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah.
4. Sebagian besar karyawan juga kurang merasa puas karena gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah.
5. Sebagian besar karyawan berniat meninggalkan pekerjaan mereka karena kompensasi yang didapatkan kurang atau tidak sesuai beberapa karyawan Hal ini mengindikasikan bahwa turnover intention masih tinggi.

6. Sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang lebih berat dibanding dengan karyawan lainnya, Hal ini dapat memicu munculnya turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa turnover intention masih tinggi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention.
4. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan,

mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan.

Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intention pada PT. Maicih Inti Sinergi

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis berharap dari penelitian ini dapat berpengaruh positif bagi perusahaan yang terbuka bagi seluruh masyarakat sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention secara khusus pada PT. Maicih Inti Sinergi.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

###### **b. Bagi ilmu pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention

## 1.5 Lokasi dan Waku Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Maicih Inti Sinergi, yang beralamat di Jl. Sariasih II No.14 Hegarmanah, Kota Bandung, Jawa Barat.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan April 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■	■	■																	
5	Seminar										■														
6	Revisi											■	■												

