

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan telah menghadapi lingkungan yang dinamis, yang mengalami perubahan pesat. Dengan melihat hal tersebut maka diperlukan pertimbangan yang baik agar perusahaan yang dijalankan dapat menjadi lebih baik dikemudian hari. Pengukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis tidak hanya dinilai dari besarnya perencanaan bisnis yang telah dibuat. Melainkan keberhasilan juga ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dengan baik yang dapat dijadikan sebagai dasar utama dalam kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala kecil maupun besar, tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang telah diberikan perusahaan tersebut.

Dalam bidang *Engineering Consultant* kualitas dari sebuah pelayanan merupakan sebuah ukuran yang digunakan dalam menawarkan kegiatan penyediaan pelayanan jasa yang ditawarkan. Berbagai upaya dapat dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satunya adalah dengan lebih memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja di

perusahaan karena apabila mereka merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan maka hasil pekerjaan yang dilakukan juga akan baik, karena pada perusahaan jasa *Engineering Consultant* kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan akan menentukan kualitas dan nilai dari pelayanan jasa yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Pada perusahaan jasa yang bergerak dibidang *Engineering Consultant* seperti PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA, para karyawan merupakan pihak yang memegang peranan penting dalam kemajuan dari pelayanan jasa yang ditawarkan perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang merasa nyaman dan puas selama mengerjakan tugasnya maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Jika para karywan merasa tidak nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan yang dijalankan, maka hal tersebut akan menimbulkan adanya keinginan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan hal tersebut peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan yang merasa puas dalam menjalankan tugasnya selama bekerja akan lebih menghasilkan pekerjaan yang baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial pada sebuah perusahaan merupakan sebuah faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Namun hal tersebut tidak luput dari permasalahan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan pada saat inib yakni adanya kesulitan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai

dengan kriteria tersebut. Adapun tugas perusahaan pada saat ini adalah mempertahankan karyawan selama mungkin, terlebih jika karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki kualitas dan potensi kerja yang baik juga sosok yang mampu menyebarkan dampak positif bagi perusahaan dan rekan kerjanya. Berikut adalah data pengunduran diri karyawan pada **PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA** selama 4 tahun.

**Tabel I.1 Data Pengunduran Diri Karyawan  
PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA  
Tahun 2012-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan sebelum <i>Re-sign</i></b>	<b>Jumlah Karyawan <i>Re-sign</i></b>	<b>Jumlah Karyawan setelah <i>Re-sign</i></b>	<b>Persentase</b>
2012	8	-	8	
2013	19	-	19	
2014	35	8	27	22,85 %
2015	54	9	45	16.66%
2016	65	11	54	16.92%

Jumlah karyawan yang mengundurkan diri terjadi pada karyawan dengan status karyawan kontrak. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staff HRD dan Direktur dari PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA, alasan karyawan kontrak lebih banyak mengundurkan diri adalah bukan karena kontrak yang tidak diperpanjang oleh pihak perusahaan, melainkan karena alasan pribadi dari para karyawan tersebut, umumnya karena tidak adanya peningkatan gaji, promosi karir, karakteristik individu yang tidak sesuai

dengan perusahaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang merasa nyaman selama bekerja.

Komitmen organisasi dari karyawan juga dapat mempengaruhi keinginan berpindah dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan cenderung untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini ditandai dengan karyawan yang memiliki loyalitas organisasi yang rendah, kemauan yang rendah dalam mempergunakan nama organisasi dan tidak memiliki kesamaan tujuan pribadi dengan organisasi.

Rendahnya promosi yang diberikan juga mempengaruhi keinginan berpindah dari karyawan. Tidak adanya jaminan menjadi karyawan tetap atau kenaikan pangkat membuat karyawan enggan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama pada perusahaan. Karena semakin tingginya pangkat yang dimiliki oleh seorang karyawan maka tingkat kenyamanan karyawan tersebut dalam bekerja akan semakin tinggi, dan membuatnya enggan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Beban kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai cukup tinggi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA karena perusahaan menuntut karyawannya untuk bisa bekerja secara *mutitasking*, hal tersebut dapat memicu beban kerja yang ditambahkan kepada karyawan menjadi lebih

banyak. Hal inilah yang membuat karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan cenderung untuk memiliki motivasi kerja yang rendah, karena krena motivasi kerja dapat memberikan sebuah dorongan kepada seseorang untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah memiliki dorongan dan keinginan bekerja yang rendah, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel I.2 di bawah ini:

**Tabel I.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA**  
**Periode Bulan November 2016 s.d. Januari 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Ketidakhadiran/ Hari</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari</b>	<b>Total Hari</b>	<b>Persentase (%)</b>
November	165	59	22	1298	12,7
Desember	124	57	22	1254	9,8
Januari	120	54	22	1188	14,8
<b>TOTAL</b>	424				

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dinilai cukup tinggi, yaitu mencapai 12,7% pada bulan November 2016. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor dalam masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA.

Disiplin kerja yang rendah juga menjadi faktor ketidakpuasan kerja para karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung melakukan pelanggaran tata tertib. Pada karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan, salah satunya banyaknya karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel I.3 berikut ini:

**Tabel I.3**  
**Alasan Ketidakhadiran pada Karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA**

<b>Alasan</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>	<b>Januari</b>
Sakit	37	19	20
Izin	37	17	32
Tanpa Keterangan	43	30	33
Cuti Tahunan	48	64	35
Cuti Besar	-	-	-
<b>Total/ Hari</b>	165	124	120

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan tanpa keterangan yang tertinggi terjadi pada bulan November sejumlah 43 orang karyawan. Hal ini dapat mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Selain data ketidakhadiran karyawan yang rendah, disiplin karyawan PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA juga dinilai cukup rendah dengan melihat banyaknya karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel I.4**  
**Jumlah Karyawan yang Izin Meninggalkan Pekerjaan**

Bulan	Jumlah	Persentase (%)
November	165	38,91
Desember	124	29,20
Januari	120	28,30
<b>Total</b>	424	100,00

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingginya tingkat karyawan yang izin meninggalkan pekerjaannya. Pada bulan November jumlah karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan mencapai 38,91% pada bulan November 2016. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat disiplin karyawan menjadi salah faktor tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Faktor lain yang menyebabkan tingginya *turnover intention* adalah juga kondisi lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. Kondisi lingkungan fisik yang baik memiliki tata letak ruang dan kondisi ruang kerja yang baik dapat menyebabkan tingkat kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga hasil pekerjaannya pun juga akan baik.

Lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA dinilai masih kurang mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari kurangnya ventilasi udara

dalam ruangan kerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja yang seringkali mengganggu karyawan untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, tidak tersedianya ruangan khusus untuk beristirahat juga membuat karyawan kurang merasa nyaman ketika sedang jam istirahat. Selain itu dalam unsur non-fisik hubungan sesama rekan kerja juga mempengaruhi adanya keinginan berpindah dari karyawan, kurangnya kerjasama yang baik dalam sebuah team dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan mendorongnya untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka kita dapat mengetahui bahwa faktor-faktor yang membuat seseorang melakukan *turnover intention* adalah karakteristik individu yang tidak sesuai, rendahnya komitmen organisasi yang dirasakan seseorang, rendahnya kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Permasalahan yang ditemukan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut dan lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung karyawan dalam bekerja. Permasalahan tersebut dapat menjadi penyebab timbulnya *turnover intention* pada karyawan, karena kurangnya kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja.

Meningkatnya keinginan berpindah atau *turnover intention* dari para karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA membuat peneliti ingin mengetahui lebih jauh dan melakukan pengkajian mengenai pengaruh dari

kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah atau *turnover intention* di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Dari uraian di atas maka peneliti memberi judul yaitu **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA” terdapat beberapa masalah yang timbul, yaitu:

1. Komitmen organisasi yang tidak sesuai dengan karyawan.
2. Rendahnya promosi karir yang diberikan.
3. Beban kerja yang tinggi.
4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah.
5. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji dan juga karena berbagai keterbatasan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA. Lingkungan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, adalah:

##### **1. Bagi PT. INTIREKA KARSA PRAMURTYA:**

- a. Sebagai pertimbangan dalam pembuatan kajian dan perencanaan di bidang SDM selanjutnya.
- b. Membantu dalam pengambilan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*.
- c. Membantu mengetahui lingkungan kerja yang nyaman dan diinginkan oleh para karyawan.
- d. Membantu mengetahui tingkat kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalankan.

**2. Bagi Pembaca:**

- a. Mengetahui pentingnya *turnover intention* terhadap keberhasilan pada sebuah perusahaan.
- b. Dapat dijadikan sumber informasi mengenai lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan pada sebuah perusahaan.

**3. Bagi Dunia Pendidikan:**

- a. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang dalam hal kepuasan kerja.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang mengenai lingkungan kerja pada sebuah perusahaan.
- c. Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang mengenai *turnover intention*.

**4. Bagi Penulis:**

- a. Membantu dalam memahami mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja bagi *turnover intention*.