

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini selaras dengan meningkatnya perekonomian Indonesia. Hal ini mendorong perusahaan untuk mempersiapkan diri dalam persaingan bisnis. Tidak dipungkiri bahwa persaingan bisnis sekarang semakin ketat. Pesaing dalam sebuah bisnis sebenarnya memiliki dampak positif bagi perusahaan agar dapat lebih kompetitif dalam meningkatkan kualitas perusahaan. persaingan bisnis yang terjadi dapat dilihat dengan menjamurnya para pesaing bisnis PT Sentul Golf Utama yang bergerak diranah dan bidang yang sama di wilayah Kabupaten Bogor.

Dengan adanya persaingan bisnis secara tidak langsung akan membuka kesempatan untuk para karyawan mencari alternatif pekerjaan lain. Sehingga karyawan cenderung akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke tempat yang lebih baik dan perusahaan lambat laun akan kehilangan aset berharga yang dimilikinya, yaitu karyawan terutama karyawan yang memiliki reputasi kinerja yang baik.

Karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan karyawan adalah sebagai aset utama perusahaan merupakan faktor yang mendukung hal tersebut.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena diperlukan sumber daya yang tangguh dan berkualitas

untuk kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan organisasi. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari perusahaan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan betah di tempat kerja.

Karyawan yang merasa tidak nyaman di tempat kerja tentu akan berpengaruh terhadap keinginannya untuk berpindah tempat kerja. Hal ini tentu akan membuat tingkat *turnover intention* pada perusahaan meningkat.

Usaha untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya atau yang menjadi tanggungjawabnya. Lingkungan kerja tentunya akan mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang buruk tentu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dapat saja merasa tidak nyaman dan kurang berkonsentrasi pada pekerjaan sehingga karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan berpengaruh pada tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

Dan saat ini fenomena *turnover* sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial karena ditinjau dari berbagai sisi, perusahaan akan mengalami kerugian. Terlebih lagi jika *turnover* tersebut terjadi dalam manajemen lini

menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak.

PT Sentul Golf Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yakni pelayanan kegiatan olahraga golf. Tentu saja sumber daya manusia menjadi tonggak utama yang mendukung PT Sentul Golf Utama dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang maksimal pada para pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

Untuk itu perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada para karyawan agar karyawan merasa betah dan nyaman sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal pula agar pelanggan yang menggunakan jasanya dapat merasa puas. Dengan karyawan yang merasa nyaman tentu akan menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja, sehingga tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

Namun, pada kenyataannya tingkat *turnover intention* di PT Sentul Golf Utama masih terbilang tinggi. Menurut hasil pengamatan, tingginya tingkat *turnover* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel I.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Sentul Golf Utama
Periode Oktober 2015 – Februari 2016**

No.	Bulan	Total Karyawan	%
1.	Oktober 2015	394	1%
2.	November 2015	398	3%
3.	Desember 2015	400	4%
4.	Januari 2016	389	4%
5.	Februari 2016	394	3%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa terjadi peningkatan *turnover* pada bulan Desember 2015 dan Januari 2016 mengalami kenaikan dari bulan-bulan sebelumnya sebanyak 4%. *Turnover* ini dapat berujung pada keluarnya karyawan sehingga menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Setelah peneliti melakukan pra riset kepada sebanyak 40 orang responden, maka data yang didapat menunjukkan adanya 70% karyawan menyatakan berkeinginan untuk berpindah kerja.

Selain itu, faktor-faktor penyebab tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT. Sentul Golf Utama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel I.2 Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset

No.	Faktor terjadinya <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Responden	Persentase <i>Turnover Intention</i>
1.	Komunikasi	40	35%
2.	Beban Kerja	40	20%
3.	Upah/Gaji	40	58%
4.	Lingkungan Kerja	40	63%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor penyebab tingginya tingkat *turnover intention*, yakni komunikasi sebesar 35%, beban kerja sebesar 20%, upah/gaji sebesar 58%, dan lingkungan kerja sebesar 63%. Jelas terlihat, meskipun didalam data *turnover* yang dimiliki perusahaan relatif sedang hingga tinggi tetapi hasil pra riset menunjukkan bahwa berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas lingkungan kerja merupakan

faktor yang paling mempengaruhi sebesar 63%, karena dapat mempengaruhi tingkat keinginan berpindah karyawan hingga mencapai 70%.

Faktor yang pertama adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada lawan bicara atau komunikan agar pesan tersebut dapat tersampaikan sehingga tujuan dari komunikasi tersebut tercapai. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan staf PT. Sentul Golf Utama menyatakan bahwa kebanyakan dari karyawan memiliki komunikasi yang tidak efektif dengan sesama karyawan, terlihat dengan sering terjadinya salah paham sehingga timbulnya persaingan yang menyebabkan terjadinya konflik internal antar karyawan. Konflik ini tentu menimbulkan dampak yang negatif, yakni ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa bekerja sama. Sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Faktor yang kedua yaitu, tingginya beban kerja yang diemban karyawan. Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja sangat di perlukan bagi perusahaan untuk menentukan target dalam pencapaian tujuan yang sudah dibuat. Namun pada kenyataannya, menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan beban kerja yang diemban terlalu memberatkan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara shift dan masuk pada hari sabtu. Bahkan dibeberapa departemen mengharuskan karyawannya untuk tetap bekerja pada hari minggu. Dengan jam operasional yang terlalu padat

tentu akan sangat menguras tenaga dan membuat karyawan merasa jenuh, sehingga ada kemungkinan untuk karyawan untuk membolos dan mangkir dari pekerjaannya. Mangkir dari pekerjaan pun merupakan indikasi bahwa karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor yang ketiga yaitu upah/gaji yang minimal. Upah atau gaji merupakan imbalan berupa materiil yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Gaji biasanya dibagikan pada periode tertentu, dan besarnya ditentukan dari beban kerja yang diemban karyawan.

Gaji merupakan sesuatu yang perlu dan harus ada di dalam sistem manajemen, karena ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, meskipun gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Bogor yakni sekitar Rp 3.200.000 namun sistem penggajian masih belum sesuai karena masih terdapat beberapa karyawan yang mendapat gaji terlalu kecil jika dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan, sehingga sistem penggajiannya masih belum merata di seluruh bagian. Dan juga sistem penggajian yang masih belum jelas, karena belum ada peraturan yang jelas yang mendeskripsikan tentang besaran gaji atau tunjangan yang seharusnya diterima karyawan.

Faktor yang keempat yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif di sekitar PT. Sentul Golf Utama. Lingkungan kerja seharusnya menjadi tempat yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, karena karyawan akan

berhubungan langsung dengan lingkungan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap hari.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa bangunan tempat karyawan bekerja masih terbilang sangat sederhana. Dinding pembatas antar ruangan masih berupa kayu tipis yang tentunya tidak kedap suara, sehingga menimbulkan kebisingan.

Selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa dari karyawan menyatakan mereka merasa kurang nyaman dengan kondisi ruang kerja yang mereka gunakan saat ini. Banyak karyawan yang mengeluhkan dengan ruang kerja yang sekarang mereka gunakan mereka kesulitan dalam berkonsentrasi, karena dengan dinding pembatas yang tipis sangat memungkinkan segala macam bentuk suara akan terdengar dari dalam ruangan, sehingga tetap akan menimbulkan kebisingan.

Selain itu, terdapat pula beberapa bangunan tempat karyawan bekerja yang masih terbilang sempit. Standar yang diperuntukkan bagi setiap karyawan paling tidak seluas 40 square feet, atau setara dengan ukuran $3,7 \text{ m}^2$ bagi setiap karyawan. Apabila dalam satu ruangan terdapat seorang kepala departemen dengan 4 (empat) karyawan, maka luas ruangan yang harus disiapkan hanya untuk karyawan adalah $3,7 \text{ m} \times 5 \text{ karyawan} = 18,5 \text{ m}^2$, belum termasuk ukuran untuk mobiler, perabot dan peralatan kantor lainnya.

Namun pada kenyatannya masih terdapat ruangan berukuran 2x2 m diisikan dengan meja yang berukuran 1x2 m dan kursi kerja yang diperuntukkan bagi satu karyawan. Kemudian terlihat banyaknya berkas-berkas dan peralatan lainnya yang menumpuk tidak rapi di atas dan bawah meja.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena merasa kurangnya kapasitas ruang gerak di dalam ruang kerjanya, sehingga kesan sempit dan sumpek mendominasi suasana dalam ruangan tersebut.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga terlihat dari tempat parkir untuk karyawan juga belum tertata dengan rapi, sehingga menyulitkan para karyawan untuk memarkirkan kendaraan. Lahan parkir yang tersedia juga kurang terjamin keamanannya karena parkirannya masih berupa lahan kosong tanpa atap yang hanya dibatasi dengan pagar kayu seadanya. Dengan keadaan lahan parkir seperti itu, karyawan yang membawa kendaraan pribadi khususnya pengguna sepeda motor selalu merasa waspada dan tidak aman.

Selain bangunan, terlihat pula dari beberapa peralatan kerja yang digunakan. Peralatan adalah semua fasilitas/barang-barang yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan agar tujuan perusahaan/organisasi tercapai.

Peralatan merupakan sarana penting untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, tanpa ada peralatan tidak mungkin suatu organisasi/perusahaan menghasilkan sesuatu, karena untuk menghasilkan suatu data atau produk,

seorang karyawan harus mengolah bahan menggunakan suatu peralatan yang ada.

Namun pada kenyataannya peralatan yang digunakan masih belum memadai. Seperti terlihatnya beberapa peralatan yang sudah tidak terpakai namun masih tersimpan di ruangan kerja, selain mengganggu pemandangan tentu akan membuat ruang kerja menjadi terlihat semakin sempit.

Terlihat juga banyaknya gulungan kabel yang tidak tertata rapi di ruangan kerja, kabel-kabel ini tidak ditutupi dengan pipa atau alat penutup lainnya yang dapat menjamin keamanan kabel. Hal ini tentu akan mengganggu kenyamanan dan dikhawatirkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yakni tersengat aliran listrik.

Selain dari hal-hal yang sudah disebutkan di atas, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat terlihat dari sarana transportasi yang ada disekitar tempat kerja. Sarana transportasi merupakan komponen pendukung yang tidak kalah penting. Karena dengan adanya transportasi maka akan mempermudah karyawan untuk menempuh perjalanan menuju tempat kerja. Sarana transportasi yang baik tidak hanya berupa unit kendaraan yang masih baik fisik maupun mesinnya, tapi juga dilihat dari akses jalan yang akan dilalui transportasi tersebut haruslah menjamin keamanan, kenyamanan dan keselamatan para penggunanya.

Namun pada kenyataannya, menurut hasil pengamatan diawal terlihat bahwa disekitar PT. Sentul Golf Utama sangat minim sarana transportasi. Beberapa karyawan mengakui bahwa hal ini menyulitkan para karyawan

untuk menempuh perjalanan ke tempat kerja, terutama para karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi.

Ada pun fasilitas mobil antar jemput yang disediakan oleh PT. Sentul Golf Utama, namun keberadaan mobil tersebut hanya sedikit membantu. Karena jumlah mobil yang terbatas dengan jumlah karyawan tidak sesuai dengan kapasitas.

Selain itu karena letak PT. Sentul Golf Utama cukup jauh dari hiruk pikuk keramaian jalanan utama dan akses jalan menuju PT. Sentul Golf Utama terbilang cukup sepi, sehingga rawan terjadi kejahatan. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat keamanan di sekitar lingkungan PT. Sentul Golf Utama masih sangat minim. Tidak sedikit karyawan yang merasa takut pulang sendiri terlebih jika hari sudah mulai gelap, khususnya karyawan yang mendapat shift sore atau yang mendapat jadwal lembur hingga malam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi yang Tidak Efektif
2. Tingginya Beban Kerja
3. Upah/Gaji yang Tidak Sesuai
4. Lingkungan Kerja yang Kurang Kondusif yang Menyebabkan Tingginya Tingkat Keinginan Berpindah (*turnover intention*)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut terlihat bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada “hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah perumusan pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)?”.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) ini diharapkan berguna secara teoretis maupun secara praktis.

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:
 - a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi

sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

c. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja serta untuk perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

d. Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas perusahaan.