

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

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

Semakin menjamurnya organisasi perusahaan di tanah air saat ini, maka setiap perusahaan yang baru lahir maupun yang sudah lama berdiri harus selalu siap dalam menghadapi setiap persaingan usaha yang kian lama menjadi semakin sengit. Semakin banyaknya perusahaan yang lahir maka dengan sendirinya akan diikuti dengan banyaknya kebutuhan SDM yang diperlukan oleh perusahaan-perusahaan tersebut (Budihardjo, 2015).

Mendapatkan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting (Griffin, 2004). Sumber daya manusia menjadi kunci bagi jalannya perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan disamping faktor lain seperti mesin, peralatan serta bahan-bahan dan modal (Rivai & Sagala, 2011). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki (Griffin, 2004). Karena kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak dengan mudah untuk langsung di dapatkan atau sukar dipenuhi secepatnya (Rivai & Sagala, 2011).

Pada suatu perusahaan terdapat banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya suatu permasalahan di dalam perusahaan tersebut, salah satunya permasalahan manusianya (Rivai & Sagala, 2011). Oleh sebab itu, May (Hermawan dkk, 2017) menerangkan bahwa perusahaan diharuskan dapat mengadakan suatu peranan penting didalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, salah satu tujuannya ialah mencegah terjadinya *turnover*.

Jewell dan Siegall menyatakan jika *turnover* adalah ketertarikan individu yang kuat terhadap pilihan alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Dimana menurut Prihandini, didalam lingkungan kerja sebelum karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover*, mereka sebelumnya akan mengalami sebuah fase yang disebut *turnover intention* (Hermawan dkk, 2017).

Berdasarkan pemberitaan Portalhr (2013), *turnover* karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan peningkatan paling tajam pada tahun 2014. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group, peningkatan *turnover* dikarenakan oleh kembali tumbuhnya perekonomian dunia. Dimana tahun 2014 jumlah karyawan yang akan berhenti mencapai 161,7 juta. Jumlah tersebut meningkat 12,9% dibandingkan tahun 2012. Tren tersebut akan terus meningkat. Rata-rata rasio *turnover* karyawan dalam lima tahun ke depan diprediksikan akan meningkat dari 20,6% menjadi 23,4% dan jumlah karyawan *resign* di seluruh dunia pada tahun 2018 akan mencapai 192 juta.

Sejalan dengan itu Booz (Linkedin.com, 2018) mengungkapkan industri dan sektor yang mengalami tingkat *turnover* tertinggi di seluruh dunia, yaitu pertama sektor teknologi. Pada 2017, sektor perangkat lunak teknologi memiliki tingkat *turnover* karyawan tertinggi sebanyak 13,2 persen. Kedua, industri ritel. Pada sektor ritel tingkat *turnover* juga cukup tinggi. Seperti industri restoran (17,2%), ritel (16,2%), dan barang olahraga (14,8%). Ketiga, media. Media juga menjadi sarang *turnover*. Persentasenya adalah surat kabar (13,3%), media online (13,2%), dan olahraga (13,2%) semuanya mendorong tingkat *turnover*.

Menurut Kasemsap (Christiansen & Chandan, 2017), *turnover intention* adalah rencana karyawan untuk meninggalkan posisi mereka dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan itu, Hofstede (AlBattat dkk, 2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang buruk dengan tekanan tinggi dalam pekerjaan mereka saat ini, yang pada gilirannya, dapat memberi mereka niat atau keinginan untuk berhenti bekerja.

Hogg & Terry (2001) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan rangkuman dari rencana untuk meninggalkan perusahaan, seperti adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu beberapa tahun mendatang.

Hui dkk (2007), menjelaskan bahwa *turnover intention* terjadi bergantung pada pengalaman di tempat kerja. Ketika seorang karyawan memiliki pengalaman positif dalam suatu perusahaan, mereka lebih bersedia untuk tinggal bersama perusahaan. Di sisi lain, ketika karyawan memiliki pengalaman negatif dalam suatu perusahaan, mereka cenderung tidak tinggal dengan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak dihargai dan didukung oleh perusahaan mungkin memiliki beberapa pemikiran untuk pergi atau *turnover intention*.

Hasil wawancara pertama dengan karyawan bagian kasir pada tanggal 12 Oktober 2019, diketahui bahwa sudah tiga kali dalam dua bulan terakhir ini karyawan yang bekerja dibagian kasir keluar dan masuk kerja. Hal tersebut dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang memuaskan salah satunya, gaji yang diterima terlalu minim sedangkan jam kerja menjaga toko sangat panjang. Selain itu, beberapa karyawan yang sempat kerja dan

kemudian keluar hanya bekerja sementara sembari menunggu panggilan pekerjaan di perusahaan lain.

Hasil wawancara kedua dengan salah satu karyawan perempuan (N), pada tanggal 12 Oktober 2019, subjek bekerja dibagian produksi yang bertugas untuk membuat dan menghias *cake tart*. Dari hasil wawancara diketahui bahwa subjek merasa kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaannya saat ini. Hal ini dikarenakan tempat pekerjaan yang terlalu gerah dan sempit sehingga kurang nyaman saat sedang bekerja selain itu, rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerjasama dan egois. Subjek mengaku jika dalam kurun waktu dekat ini, dirinya memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih nyaman.

Hasil wawancara terakhir yang dilakukan dengan salah satu karyawan perempuan (IR), pada tanggal 7 Juli 2020, subjek bekerja dibagian Produksi. Dari hasil wawancara menunjukkan jika subjek merupakan karyawan baru yang telah bekerja selama 2 bulan, akan tetapi belum lama ini subjek mengaku berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya tersebut dengan alasan tidak cocok dengan rekan kerjanya yang dimana sering menyindir bahkan terlibat cekcok dengan subjek saat bekerja serta masalah gaji dan bonus yang dirasa oleh subjek kurang memuaskan.

Berdasarkan hasil pernyataan yang diungkapkan oleh Mandor Salsa *Bakery*, pada bulan November 2020 sudah terdapat empat karyawan Salsa *Bakery* yang telah keluar dari pekerjaan atau *turnover*. Empat karyawan tersebut diantaranya bekerja pada bagian kasir satu orang dan bagian produksi tiga orang.



Setyanto & Hermawan (Yusniasanti dkk, 2019) menjelaskan jika *turnover intention* memiliki dampak tinggi pada kinerja perusahaan. Apabila tingkat *turnover* karyawan tinggi, hal tersebut dapat mengganggu dan mengurangi kinerja perusahaan. Selain itu, semakin tinggi *turnover intention* karyawan, maka semakin tinggi juga biaya yang ditanggung oleh perusahaan, baik untuk biaya perekrutan maupun biaya pelatihan untuk karyawan baru. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila banyak karyawan yang berhenti terutama atas keinginannya sendiri atau *turnover intention* (Elbadiansyah, 2019).

Salah satu faktor penyebab karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah lingkungan kerja (Hairiah, 2017). Lingkungan kerja merupakan lingkup suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016).

Mardiana (Sudaryo dkk, 2018) menjelaskan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.

Sedangkan menurut Gibson (Bahri, 2019), lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memiliki peran besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Persepsi sendiri merupakan sebuah proses ketika individu mengelola dan menginterpretasikan informasi yang berasal dari stimuli yang diterima oleh panca

indera (Tama, 2017). Artinya, pada saat karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak, mendukung atau bahkan menjadi tekanan, bergantung dari bagaimana karyawan tersebut memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya (Bahri, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Qureshi dkk (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Nassem dkk (2012), mengungkapkan jika lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu faktor lain yang menyebabkan keinginan pindah kerja atau *turnover intention* adalah kepuasan kerja yang rendah di tempat kerja (Sudaryo dkk, 2018). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat personal bersamaan dengan sistem nilai yang diterapkan kepada setiap individu. Apabila aspek-aspek dalam suatu pekerjaan banyak yang terpenuhi dan sesuai dengan diri individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya (As'ad, 2008). Sedangkan Handoko (2010), menegaskan jika kepuasan kerja merupakan keadaan emosional para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan cenderung puas apabila keberadaannya diakui dan kemampuannya diperhitungkan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan jenis pekerjaannya dan dapat

mengaktualisasikan dirinya. Situasi pekerjaan yang dapat membuat karyawan merasa senang dan puas ini membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Sianipar & Haryanti, 2014).

Sedangkan ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh masalah lingkungan kerja atau pembayaran dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, yaitu mengeluh, stres, sering absen, kinerja turun, mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi dan pada akhirnya keluar dari kerja (Widodo, 2015).

Hasil penelitian Amani & Komba (2016) serta Moura dkk (2009) mengungkapkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* semakin rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mengetahui secara empiris untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan di *Home Industri Salsa Bakery*”.

## B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empirik hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan di *Home Industri Salasa Bakery*.

## C. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan pengetahuan psikologis, khususnya dalam bidang psikologi industri.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi tentang *turnover intention* yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### b. Bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian dengan tema yang sama.

