



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi agar dapat unggul dalam bersaing. Tetapi, sumber daya manusia berkualitas yang sesuai harapan perusahaan masih sedikit. Sehingga perusahaan-perusahaan tersebut melakukan segala cara untuk mendapatkan karyawan kompeten termasuk dengan cara mengambil karyawan kompeten milik pesaingnya dengan memberikan harapan imbalan yang lebih baik.

Pada umumnya alasan karyawan bertahan di suatu perusahaan karena mereka mendapatkan apa yang diharapkan atau diinginkan. Perusahaan yang ingin memiliki karyawan kompeten berani menawarkan imbalan yang lebih, sehingga karyawan tersebut tertarik untuk pindah kerja.

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. *Turnover* karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan karena karyawan yang keluar akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan kehilangan biaya yang telah diinvestasikan untuk karyawan seperti biaya pelatihan dan pengembangan. Perusahaan membutuhkan biaya lagi untuk perekrutan karyawan baru.

Diperoleh data yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT Sefas Perdana Jakarta meningkat. Berikut adalah data yang menunjukkan tingginya *turnover* karyawan selama 2 tahun terakhir.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
PT Sefas Pelindotama Jakarta
Tahun 2015-2016

Tahun	Jumlah karyawan sebelum <i>Re-sign</i>	Jumlah karyawan <i>Re-sign</i>	Jumlah karyawan setelah <i>Re-sign</i>	Presentase
2015	36	3	37	8,21 %
2016	36	6	35	16,90 %

Sumber: PT. Sefas Pelindotama Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa *turnover* karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta pada tahun 2015 sebesar 8,21% dan pada tahun 2016 sebesar 16,90%. Terjadi peningkatan yang cukup tajam dari tahun 2015 ke tahun 2016 yaitu sebesar 8,69%. Oleh karena itu, dapat dikatakan terjadi masalah *turnover intention* pada PT Sefas Pelindotama.

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan berpindah tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mobley *et al* (dikutip oleh Pranowo 2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tsani (2016) yang menyebutkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Khikmawati (2015) yang menyebutkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki interaksi langsung terhadap karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja jika lingkungannya mendukung. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menurunkan kinerja dan membuat karyawan berniat untuk pindah kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan nyaman dan aman.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Siagian, 2015). Karyawan yang merasa puas akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, serta akan memilih untuk setia kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat *turnover intention* di PT Sefas Pelindotama Jakarta?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?
3. Bagaimana kepuasan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama?



C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang diuraikan diatas dan mengingat berbagai keterbatasan yang ada, maka penulis membatasi penelitian menjadi:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?

2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?

4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?

D. Batasan Penelitian

Sehubungan dengan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana maka penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Sefas Sefas Pelindotama Jakarta..

3. Penelitian ini akan dilakukan pada April 2017 sampai Juli 2017.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah, penulis merumuskan masalah menjadi “Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta?”



F. Tujuan Penelitian

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta.

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta.

Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta.

Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Sefas Pelindotama Jakarta.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

Bagi PT Sefas Pelindotama Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan bagi PT Sefas Pelindotama Jakarta sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah *turnover intention* karyawan.

Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan penulis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.

Bagi pihak lain dan pembaca

Penelitian ini akan digunakan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian lanjutan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.