

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian kesuksesan sebuah perusahaan, karyawan dianggap sebagai asset perusahaan. Sumber daya manusia begitu penting bagi perusahaan karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dan dipertahankan secara profesional agar dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dan juga memenuhi kebutuhan dari karyawan.

Robbins (2012) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan: alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu yang menjadi masalah dalam sebuah perusahaan terutama dalam era globalisasi adalah tingkat turnover yang tinggi.

Turnover atau pergantian tenaga kerja dalam sebuah perusahaan adalah sebuah bentuk yang nyata dari sebuah turnover intention yang dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Tingkat keseriusan dalam sebuah turnover akan semakin meningkat apabila tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian selalu dibutuhkan oleh perusahaan, atau bisa juga tenaga kerja yang mempunyai posisi vital pada perusahaan sehingga akan membuat keefektifitasan perusahaan akan terganggu. Turnover intention yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang, Konflik kerja merupakan salah satu indikasi yang menyebabkan adanya turnover intention pada perusahaan. Konflik kerja disebut juga segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih didalam organisasi.

Konflik paling sering terjadi pada ruang lingkup PT.Tayoh Sarana Sukses yaitu Konflik terjadi antara manajer dengan karyawan atau sesama karyawan yang bekerja ditempat itu. Perselisihan atau perbedaan pendapat adalah indikator terciptanya suatu konflik. Apabila konflik tidak dapat dikendalikan, maka akan menciptakan suasana lingkup kerja yang tidak baik untuk kedepannya. Hasilnya, segala sesuatu yang dikerjakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada PT.Tayoh Sarana Sukses itu sendiri.

Tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi PT. Tayoh Sarana Sukses. Perusahaan dengan Jumlah kurang lebih 120 karyawan mengalami keluar masuknya karyawan, dengan faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah Konflik kerja. Konflik kerja yang terjadi pada karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai satu hal oleh pihak yang pertama dianggap penting. Konflik yang terjadi dalam berbagai bentuk yang dapat memecah hubungan antar individu dengan individu. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang yang berpotensi menyebabkan terjadinya perdebatan, gesekan dan sakit hati.

Perbedaan lainnya yang terjadi pada PT Tayoh Sarana Sukses yaitu adanya masalah pribadi antar karyawan yang lambat laun masalah internal atau pribadi ini akan mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja dalam perusahaan sehingga lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya, perbedaan karakter antara karyawan dan atasan memungkinkan terjadinya perselisihan antara karyawan dan atasan yang tidak dapat dihindari terlebih lagi berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Adanya persaingan kerja antar karyawan walaupun sudah mencoba sebaik mungkin untuk berlaku baik, namun hanya dengan satu rekan kerja ini, setiap perdebatan akan berakhir rumit dan menghambat sebuah pekerjaan terlaksana tepat waktu yang menyebabkan saling sikut antar karyawan dan adanya adu domba antar karyawan.

Sering terjadi dalam konflik kerja PT.Tayoh Sarana Sukses dalam berkomunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan secara lancar sehingga

menyebabkan kesalahpahaman, terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau bernada tinggi dapat diartikan berbeda arti atau makna oleh karyawan seperti pandangan atau pendapat kepada karyawan lainnya.

Konflik dalam perusahaan yang sering terjadi yaitu rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang cukup sering terjadi pada PT.Tayoh Sarana Sukses sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik kerja. Bahkan sistem pembagian bonus atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Para karyawan perusahaan tersebut cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Di samping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat lingkungan kerja yang kurang baik dan konflik dalam perusahaan. Sehingga mengakibatkan adanya turnover yang tinggi pada PT Tayoh Sarana Sukses yang diakibatkan banyaknya konflik kerja antar sesama karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Indikasi lainnya yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada PT. Tayoh Sarana Sukses adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dalam sebuah perusahaan. PT.Tayoh Sarana Sukses harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Tayoh Sarana Sukses masih belum dikatakan memiliki lingkungan kerja yang maksimal dikarenakan masih terdapat temperature udara yang panas keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya, Udara yang kotor di sekitar area pabrik karena kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan.

Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan dan menimbulkan turnover bagi perusahaan.

Sirkulasi udara pembakaran plastic yang tidak disiapkan dengan baik sehingga dampak dari pembakaran plastic yaitu timbul yaitu bau pembakaran sampai tercium ke seluruh pabrik .adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan, mesin produksi yang jarang dibersihkan menyebabkan penyakit pada karyawan, lantai yang kotor akibat tertumpahnya oli yang berasal dari mesin sehingga menyebabkan lantai licin yang akan dapat membahayakan karyawan. Karyawan perusahaan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungan nya yang kurang diperhatikan. Dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa kedinginan selama bekerja, dan adanya permasalahan kebisingan pada PT.Tayoh Sarana Sukses karena dalam jangka Panjang bunyi kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan yang sedang bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Sehingga dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Data turnover karyawan pada tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover karyawan
2017	120	110	10	8	3,20%
2018	124	129	35	28	22%
2019	126	122	10	17	13,70%

2020	122	122	9	9	7,30%
2021	122	130	33	23	18,20%

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan pada tahun 2017-2021

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018. Data diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya turnover intention. Karyawan yang dimaksud pada table diatas yakni karyawan dalam berbagai departemen baik karyawan tetap maupun kontrak

oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang akan dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Adanya turnover intention karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan ini. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka judul skripsi ini adalah “*Pengaruh Lingkungan kerja dan Konflik kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses*”

1.2 Rumusan Masalah

Atas latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada terjadinya turnover intention pada PT.Tayoh Sarana Sukses ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh pada terjadinya turnover intention pada PT.Tayoh Sarana Sukses?
3. Apakah lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh pada terjadinya turnover intention pada PT.Tayoh Sarana Sukses ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap turnover karyawan PT. Tayoh Sarana Sukses
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja secara Bersama sama terhadap turnover karyawan PT.Tayoh Sarana Sukses

1.4 Manfaat Masalah

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan kepada perusahaan dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja terhadap turnover intention.
2. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lainnya terutama untuk fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembanding bagi penulisan lain.
3. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar penelitian tetap focus pada rumusan, tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja, konflik kerja dan turnover intention.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori mengenai yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, Teknik pengumpulan data, dan Teknik Analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data pembahasan atau hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dapat dikembangkan Kembali.