

BAB I

PENDAHULUAN

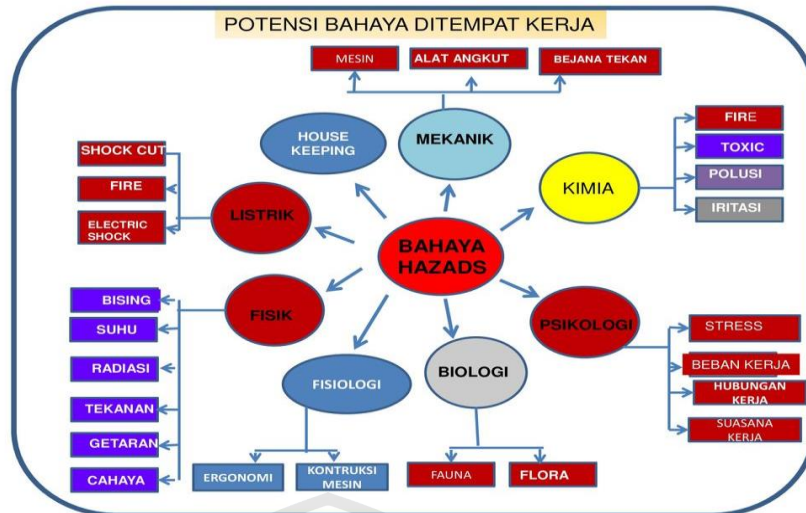
1.1 Latar Belakang

Dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Mereka dihargai sebagai aset karena kontribusinya terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dengan begitu, karyawan dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas dan tidak ingin keluar dari perusahaan karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Kita harus bisa menyesuaikan diri dengan situasi baru di era yang semakin kompleks saat ini. Pekerja di tempat kerja menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan, baik secara internal maupun eksternal.

Lingkungan kerja sangat penting didalam suatu perusahaan maka dari itu hal tersebut perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen. Karyawan yang melakukan tugas produksi secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, meskipun tempat kerja itu sendiri tidak benar-benar melakukan tugas produksi yang sebenarnya. Karyawan akan lebih produktif jika merasa aman dan tenteram di tempat kerjanya.

Menurut Subagyo (2014) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengaruh baik di dalam maupun di luar organisasi Organisasi adalah komponen yang dapat dikontrol dan komponen yang tidak dapat dikontrol. Bisnis harus memperhatikan Lingkungan kerja, sebagai lingkungan kerja adalah tempat berlangsungnya aktivitas kerja.

Menurut Putra & Rahyuda (2016) dalam Purwati & Maricy (2021) bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau suasana yang mana pegawai melakukan tugasnya di lingkungan yang aman, nyaman, dan bersih, dan ini dapat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Rahmawati et al (2014) dalam Purwati & Maricy (2021) mengemukakan bahwa untuk untuk menggapai tujuannya, perusahaan wajib menghasilkan lingkungan kerja yang berwujud dan tidak berwujud.



Gambar 1. 1 Potensi Bahaya Ditempat kerja

Sumber : <https://slideplayer.info-> Lingkungan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan ketrampilan manusia/karyawan, antara lain pencahayaan/cahaya tempat kerja, suhu tempat kerja, ventilasi tempat kerja, kebisingan tempat kerja, getaran mekanis, bau ditempat kerja, warna ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik di tempat kerja (Sedamayati, 2011) dalam (Purwati & Maricy, 2021).

Lingkungan kerja di PT. Tayoh Sarana Sukses jika dilihat masih belum memiliki lingkungan kerja yang maksimal karena kondisi suhu udara yang panas dan kelembaban yang tinggi yang dapat menyebabkan kehilangan panas tubuh yang sangat besar karena sistem penguapan. Peredaran darah lebih aktif dalam memenuhi kebutuhan oksigen, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan. Lalu terdapat udara yang kotor dan sudah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang timbul dari proses pembakaran plastic yang tidak disiapkan dengan baik sehingga sampai tercium keseluruh ruangan pabrik dan hal tersebut dapat membuat konsentrasi kerja terganggu dengan mencium bau pembakaran plastic dapat membuat kepala pusing, sesak nafas dan mual hal ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Terdapat visis dan misi dari perusahaan tersebut yaitu visi Dengan kerja tim yang solid, sifat kasih sayang dan kepedulian terhadap manusia dan lingkungan.

Jaringan yang solid dan kemampuan kami untuk menjaga hubungan yang sangat berharga, dan rasa urgensi untuk melayani klien kami, kami berusaha untuk menjadi perusahaan perdagangan yang rendah hati namun terbaik untuk Industri Telekomunikasi dan Injeksi Plastik baik di Indonesia maupun di dunia. Sedangkan misi dari perusahaan yaitu Sebagai tim yang solid, dengan komitmen kuat dan ketepatan waktu kepada klien kami, kami berusaha untuk menyediakan produk, layanan, dan pengetahuan kami dengan standar kualitas tertinggi dan pengiriman tepat waktu dengan harga paling kompetitif.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja di PT Tayoh sarana sukses yaitu *job insecurity*. . Smithson dan Lewis (2000) dalam Gayatri & Muttaqiyathun (2020) Menjelaskan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah keadaan psikologis di mana seseorang (pekerja) menunjukkan kebingungan dan ketidakamanan karena perubahan kondisi lingkungan , yang dalam jangka pendek dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya kepercayaan pada kepemimpinan, yang mengarah ke kesalahpahaman lain yang mengarah pada konflik, dalam jangka panjang dapat mempengaruhi prestasi kerja , menurunnya kesehatan fisik dan mental, dan menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Terdapat faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yaitu adanya Permasalahan yang ada di perusahaan adalah *job insecurity* atau ketidakamanan dimana karyawan merasa terancam atau cemas akan kehilangan pekerjaan mereka yang dimana disebabkan karena di perusahaan masih adanya faktor kebijakan perusahaan seperti keberadaan karyawan kontrak/tidak tetap hal tersebut dapat menimbulkan kecemasan yang tinggi terhadap karyawan. Job insecurity adalah situasi dimana seorang karyawan merasa tidak kompeten untuk mempertahankan eksistensinya di tempat kerja selama situasi yang mengancam (Edwin dan Muhammad, 2019) dalam (Muhammad Arfian, 2021).

Selain *job insecurity* , ada faktor lain ialah beban kerja. Beban kerja yang besar bagi karyawan bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan. Beban kerja menjadi suatu faktor yang perlu diperhatikan karena jika beban kerja seorang pegawai tak sesuai dengan keahliannya alhasil bakal berpengaruh negatif buat perusahaan. Qureshi et al (2013) dalam Muhammad Arfian (2021) menyatakan beban kerja merupakan

beban kerja merupakan beban pekerjaan yang ditetapkan atau mengarahkan karyawan untuk bekerja. Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dapat disajikan dalam bentuk target kerja, jam kerja, dan kemampuan mereka guna menjalankan pekerjaan. Beban kerja setiap karyawan bervariasi dan mungkin bergantung pada faktor-faktor seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja dan banyak lagi.

Beban kerja yang diperhitungkan harus sesuai dengan kompetensi dan peraturan yang berlaku. Beban kerja menurut M.B. Ali (2002) dalam Gayatri & Muttaqiyathun (2020) adalah sesuatu yang terasa berat, seperti barang atau sesuatu yang dibawa, yang sulit dilakukan sebagai tanggungan. Beban kerja dibagi menjadi 2 yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik yaitu berupa kerja berat seperti mengangkat dan mendorong, sedangkan beban kerja mental atau psikologis dapat berupa tingkat ketrampilan profesional yang dimiliki seorang karyawan.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu *Turnover intention*. Pegawai yang memiliki *Turnover intention* ingin keluar karena tidak suka bekerja di perusahaannya saat ini. Karena itu, perusahaan terpaksa menghabiskan banyak uang untuk merekrut dan melatih pekerja baru dan faktor lain yang membuat tempat kerja kurang menyenangkan dari sudut pandang keuangan. *Turnover intention* yang besar akan menimbulkan masalah yang serius untuk perusahaan, penurunan pegawai akan menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan karena mutu kerja yang tidak proporsional dan hal tersebut akan membuat keadaan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Banyak perusahaan saat ini telah mengabaikan faktor kecil pada karyawan, yang memicu niat berpindah (*turnover intention*) perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian penuh dari perusahaan untuk memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan mempunyai cara sendiri untuk menjalankan kegiatan operasionalnya agar mencapai hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu, perusahaan harus mengarahkan dan memantau karyawannya.

Turnover intention yang tinggi akan menimbulkan masalah yang serius untuk perusahaan, penurunan karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan karena kualitas kerja yang tidak seimbang. Tidak adanya dukungan sumber daya manusia yang terpercaya dan mempunyai kemampuan sekalipun didukung oleh infrastruktur yang baik, maka hal tersebut akan selalu menghambat perkembangan perusahaan. Di tangan yang salah, hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Dengan demikian, Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan yang akan keluar pada tahun 2019-2021.

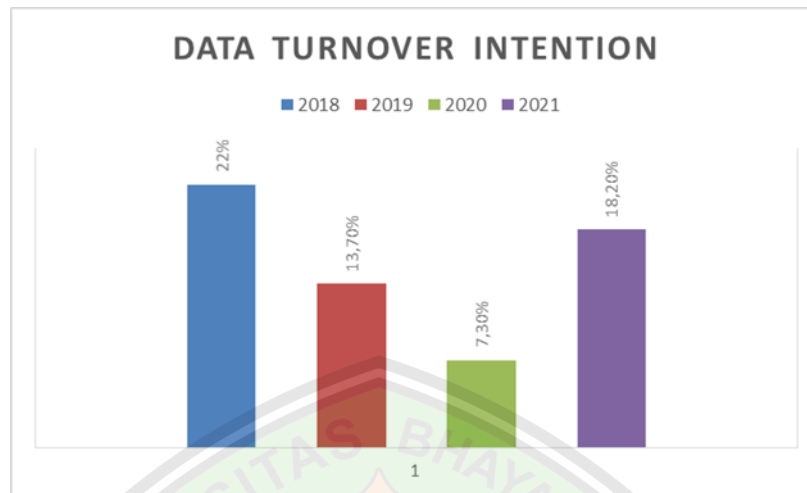
Tabel 1. 1 Jumlah karyawan tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	<i>Turnover</i> karyawan
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%

Sumber : Data perusahaan 2021

Pada tabel 1 memperlihatkan data *turnover* karyawan pada 4 tahun terakhir di PT Tayoh Sarana Sukses. Jumlah karyawan mengalami ketidakstabilan dan terjadi perputaran karyawan (*Turnover*). Pada tahun 2018 *Turnover* PT Tayoh Sarana Sukses mencapai 22% yang dimana pada tahun 2018 mengalami peningkatan, lalu tahun berikutnya pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 13,7%, pada tahun berikutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali sebesar 7,3%, dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 18,20%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan tidak konsisten dan cenderung relatif tinggi, hal ini dapat dikatakan terjadinya masalah menaiknya *turnover intention*.

**Gambar 1. 2 Grafik Tingkat *Turnover Intention* Karyawan
PT. Tayoh Sarana Sukses**



Sumber : Data perusahaan 2021

Seperti yang dapat dilihat Dari grafik 1.2 diatas terlihat bahwa tingkat Turnover karyawan dalam 4 tahun terakhir dari 2018 hingga 2021 situasinya sangat beragam, terlihat paling tinggi atas tingkat turnover karyawan yaitu pada tahun 2018 yaitu sebesar 22% karena banyak karyawan yang keluar.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti agar mendapatkan pekerjaan lain (Etnaningtiyas, 2011) dalam (Kristiyanto & Khasanah, 2021). Sedangkan menurut Sartika (2014) dalam Kristiyanto & Khasanah (2021) tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian tdalam kondisi tenaga kerja yang ada dan serta tingginya biaya pengelola SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Lingkungan kerja adalah sebuah hal yang krusial untuk perusahaan karena jika kondisi atau suasana lingkungan kerja baik atau kondusif akan dapat berpengaruh pada proses produksi atau suasana hati karyawan dimana kryawan akan merasa aman dan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh **“PENGARUH *JOB INSECURITY* , BEBAN KERJA , *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI PT TAYOH SARANA SUKSES”**.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT Tayoh Sarana Sukses ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT Tayoh Sarana Sukses ?
3. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap lingkungan kerja pada PT Tayoh Sarana Sukses
2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja terhadap lingkungan kerja pada PT Tayoh Sarana Sukses
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Turnover Intention* terhadap Lingkungan Kerja karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi untuk pengembangan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan *job insecurity* , beban kerja, *turnover intention* ataupun lingkungan kerja.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau sebagai bahan referensi universitas untuk penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan dalam bidang ekonomi dan manajemen.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *job insecurity* , beban kerja, *turnover intention* dan lingkungan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup permasalahan membahas mengenai pengaruh job insecurity,beban kerja, turnover intention karyawan terhadap lingkungan kerja pada PT Tayoh Sarana Sukses. Agar penelitian tetap fokus pada rumusan dan tujuan yang telah ditetapkan maka penelitian ini dibatasi pada job insecurity dan baban kerja terhadap turnover intention dengan lingkungan kerja.

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.