

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Hal inilah yang membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai aset terbesar perusahaan.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (turnover).

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Turnover karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen.

Rousseau (1984) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya turnover meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya nyaman untuk tetap bekerja.

Saat ini tingginya tingkat turnover menjadi masalah serius bagi perusahaan. Keinginan berpindah yang tinggi pada perusahaan dapat mengganggu proses operasional produksi perusahaan.

PT Karya Mekar Dewatamali Jombang yang merupakan sebuah salah satu pabrik pembuat sepatu beralamat di Jl. Gatot Subroto No.35, Jelakombo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang Provinsi Jawa Timur.yang mengundang perhatian akan adanya turnover. Dalam pembuatan sepatu ini PT Karya Mekar Memiliki beberpa devisi yang nantinya akan memiliki tanggung jawab masing-masing devisi, pada penelitian ini saya memfokuskan untuk meneliti turnover yang terjadi di devisi produksi.

Berikut adalah data turnover karyawan PT Karya Mekar Dewatamali Jombang tahun 2016-2020, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Table 1.1

Data Turnover Devisi Produksi PT Karya Mekar Dewatamali

Tahun 2018-2020

No	Tahun	In	Out	Jumlah Karyawan	Presentase
1	2016	6	5	75	6,6%
2	2017	13	10	84	11,9%
3	2018	6	12	82	14,6%
4	2019	5	16	102	15,6%
5	2020	10	19	89	21,3%

Sumber : HRD PT Karya Mekar Dewatamalidevisi produksi

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2016 sampai dengan tahun 2020, karyawan PT Karya Mekar Dewatamali yang keluar mencapai angka 62 karyawan (21,3%) dari keseluruhan karyawan. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat turnover mencapai lebih dari 5% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 5 tahun terakhir di PT Karya Mekar Dewatamali telah melebihi standar yang ditolerir. Dilihat dari data di atas pada tahun 2016-2020 jumlah karyawan PT Karya Mekar Dewatamali yang keluar tertinggi pada tahun 2020 sebanyak 21,3%.. Maka dari itu jika disesuaikan dengan

penelitian Harris (2005) tingkat turnover di PT Karya Mekar Dewatamali telah melebihi standar yang ditolerir.

Faktor lain dari adanya turnover adalah Kepuasan kerja, dari hasil wawancara yang dibernarkan oleh Pak Teguh selaku HRD PT Karya Mekar dewatamali sebelumnya terkait tingginya tingkat turnover, diketahui adanya indikasi ketidakpuasan karyawan. Indikasi tersebut ditunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas dalam hal penerimaan gaji. PT Karya Mekar Dewatamali telah memberikan gaji sesuai standar Upah Minimum Regional (UMR Jombang 2.600.000,00). PT Karya Mekar Dewatamali juga sudah memberikan tunjangan seperti: medical allowance, meal allowance, transportation allowance, house allowance, project allowance, management allowance. Upah tersebut dirasa masih merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Upah tersebut juga belum termasuk pengurangan upah sebagai konsekuensi setiap tidak masuk kerja dipotong gaji sehari.

Faktor lain dari kepuasan kerja adalah pengaruh lingkungan kerja fisik, dari hasil wawancara dan observasi dengan Human Resource Development (HRD) pada tanggal 7 Juni 2021 diketahui PT Karya Mekar Dewatamali memiliki lingkungan kerja fisik yang tidak baik hal ini disebabkan karena ruangan kerja berdekatan dengan mesin jahit pub atau postbed yang menyala ketika sedang melakukan produksi sehingga menimbulkan kebisingan didalam ruangan, serta ruang produksi tersebut juga tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus dan mengakibatkan ruangan terasa panas tidak sejuk hal ini dapat mempengaruhi kondisi karyawan saat bekerja, dan yang terakhir dibuktikan banyak karyawan

mengaku pencahayaan di ruangan kerja masih minim pencahayaan meskipun lampu sudah menyala semua dari pagi hingga malam tapi banyak karyawan mengeluh ruangan kerja masih terasa kurang pencahayaanya ketika melakukan produksi yang mengakibatkan mata mudah lelah, dan kecelakaan kerja. Hal ini dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang diatas penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover pada Karyawan PT Karya Mekar Dewatamali”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan atau pertanyaan yang mengungkapkan secara lugas persoalan yang akan diselesaikan melalui penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover pada karyawan PT Karya Mekar Dewatamali?
2. Apakah Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap turnover pada karyawan PT Karya Mekar Dewatamali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover PT Karya Mekar Dewatamali.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap turnover pada PT Karya Mekar Dewatamali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, di antara lain manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi PT Karya Mekar Dewatamali

Penelitian ini dapat menjadi implikasi sebagai bahan pertimbangan dalam kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah turnover karyawan yang bisa mempengaruhi efektifitas perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap turnover

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan literature penelitian turnover.