

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover, dengan table sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian- Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1.	TN Halimah, <u>A Fathoni</u> , <u>MM Minarsih</u> - 2016 PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PRAMUNIAGA DI GELAEEL SUPERMARKET (STUDI KASUS PADA GELAEEL SUPERINDO KOTA SEMARANG) Sumber : Journal of Management, 2016 jurnal.unpand.ac.id	Analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik Analisis Regresi	1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover ‘Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan akan semakin rendah tingkat Turnover Intention’. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover, “Semakin bagus Lingkungan Kerja akan semakin rendah Turnover Karyawan “
2.	SITI ROBIATUL ADAWIYAH - 2019 PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN (UD. HASBY MLARAK	Analisis deskriptif kuantitatif	1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover pada karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap turnover pada karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo.

	PONOROGO) Sumber: etheses.iainponorogo.ac.id		
3.	I Yuda, IK Ardana - 2017 PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY IN EXPRESS Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, 2017 - simdos.unud.ac.id	Analisis deskriptif kuantitatif	1.Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. 2.lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.
4.	RH Dewi, <u>DSW Lubis</u> – 2020 PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER KARYAWAN PADA STIM SUKMA MEDAN Sumber : journals.synthesispublication.org	deskriptif kuantitatif	1.Hasil penelitiannya, menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan turn over. 2.Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover, “Semakin bagus Lingkungan Kerja akan semakin rendah Turnover Karyawan “
5.	R Tsani – 2018 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)	deskriptif kuantitatif	1.Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Jadi, jika lingkungan kerja perusahaan kurang baik maka turnover karyawan akan mengalami peningkatan. 2.Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan

	Sumber : Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 2016 - eprints.uny.ac.id		bagian produksi pada PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Jadi, jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka turnover karyawan akan mengalami peningkatan.
--	--	--	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Turnover

Mobley, et al (1978) Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Menurut Mobley, et al (1978) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang menjadi penyebab turnover adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti.

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya turnover akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja.

Jika turnover karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang.

2. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya- biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

Menurut Mobley, et al (1978) indikator-indikator pengukuran turnover terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik .

3. Niat untuk keluar

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

1) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayati (2007:21) :

1. Cahaya/ Penerangan di Tempat Kerja

Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperature Ditempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna

sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4. Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

Menurut Nitisimito (1996) ada beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik, diantaranya :

1. Kebersihan Lingkungan

Dalam pekerjaan kebersihan lingkungan menjadi salah satu aspek utama yang menjadi tempat sehat saat berada diruangan kerja, dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang.

2. Penataan Ruangan

Penataan alat-alat kerja yang mempermudah gerak dan kelancaran tugas karyawan dalam bekerja

3. Penerangan atau Pencahayaan

Pencahayaan ruangan cukup sinar matahari dan bolam lampu yang sesuai masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman.

4. Sirkulasi Udara

Tanpa adanya sirkulasi udara suhu temperature udara akan meningkat, sirkulasi udara ditempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan karyawan.

5. Suhu / temperature Udara

Temperature udara ditempat kerja diatur berdasarkan temperature udara diluar tempat kerja agar tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008: 99)mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor

yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Tinggi rendahnya suatu kepuasan karyawan akan memberi dampak bagi perusahaan atau pun karyawan itu sendiri

Luthans dalam Witasari (2009) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2008: 113) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan karyawan yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan lingkungan kerja digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.

a) Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan pelanggan meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan

berurusan dengan pelanggan. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.

b) Kepuasan Kerja dan OCB

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

c) Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan memberikan sejumlah konsekuensi ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan juga konsekuensi ketika karyawan tidak puas dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Witasari (2009) diukur dengan 5 indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap Gaji (Pay)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja (Co-workers)

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

4. Kepuasan terhadap Supervisi

Sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi (promotion opportunities)

Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

Kepuasan pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan akan kepuasan dari setiap individu berbeda-beda. Karyawan yang merasa dekat dengan organisasi memandang organisasi sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu mereka bersedia untuk mengerahkan segala upaya untuk perusahaan, dan mereka akan mengembangkan kepuasan dari apa yang sudah mereka lakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian gaji dan upah dengan adil dan sesuai harapan karyawan. Ketika gaji dan upah yang diterima karyawan dirasa sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kesesuaian pemberian gaji dan upah sangat penting agar karyawan merasa sesuai dan puas dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dalam penelitian terdahulu TN Halimah, A Fathoni, MM Minarsih (2016) menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji yang tinggi maka semakin rendah tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain gaji ada promosi jabatan yang jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk maju diperusahaan akan dapat merasa dihargai dan kerja kerasnya diperusahaan mendapatkan apresiasi yang sesuai harapan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja fisik di PT Karya Mekar Dewatamali yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kepuasan karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kepuasan karyawan. Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan

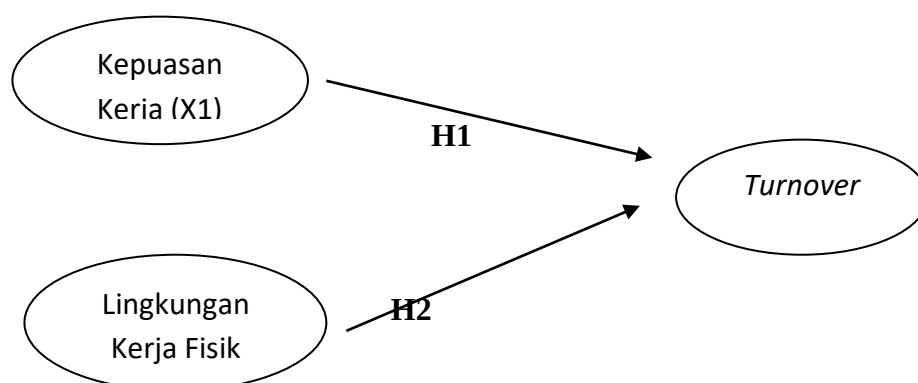
rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kepuasan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada tingginya tingkat turnover.

2.4 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk mengurangi turnover karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa diikuti dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka akan berkurang tingkat turnover, sehingga sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan turnover karyawan.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis :

H1 : Semakin buruk kepuasan kerja, maka semakin tinggi turnover karyawan.

H2 : Semakin buruk lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi turnover karyawan.