

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi yang sangat berkembang pada saat ini perusahaan harus bersaing secara ketat karena banyak perusahaan baru yang muncul sebagai pesaing bisnis, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan sumber daya yang ada didalam perusahaan, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan yang memiliki suatu keahlian yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan atau bahkan meninggalkan perusahaan karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Harnoto (2002:2), "*Turnover* merupakan suatu intensitas dari keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, salah satu

alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari yang dikerjakan saat ini". *Turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* dalam perusahaan dapat menjadi masalah serius karena dapat mengganggu afektivitas jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan harus segera melakukan perekrutan karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar dari perusahaan. Pergantian karyawan tidak selalu memberikandampak yang positif bagi perusahaan, namun ada kalanya pergantian keryawan membawa dampak yang kurang baik, secara materi maupun yang berhubungan dengan karyawan.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan sangat merugikan perusahaan karena akan menimbulkan penambahan beban biaya, baik itu biaya pelatihan, maupun beban biaya rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan baru dalam perusahaan. Hal ini dapat membuat perusahaan mengalami frustasi yang berat karena mengetahui proses perekrutan karyawan yang telah dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas ternyata tidak berhasil karena karyawan yang direkrut telah memilih untuk keluar dari perusahaan dan memilih untuk bekerja ditempat lain.

Penelitian mengenai *turonver intention* karyawan ini dilakukan di PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. PT. Agrofarm Nusaraya merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Ponorogo, telah memproduksi

pupuk an-organik yang berkualitas untuk pertanian dan perkebunan di Indonesia, perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011 yang berlokasi di JL, Raya Madiun-Ponorogo Km.4 (Jl. Industri), Kel. Kertosari, Kec. Babadan, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Perusahaan ini sering kali mengalami terjadinya intensitas keluar masuk karyawan hampir setiap bulannya, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Kesejahteraan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan merupakan asset yang terpenting bagi jalannya perusahaan, sehingga berbagai faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* harus diperhatikan. Beberapa peneliti telah menunjukkan berbagai faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja diantaranya seperti: beban kerja, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja non fisik.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan setiap perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Soleman (2011) “Beban kerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan akan mengakibatkan karyawan menderita gangguan fisik atau penyakit. Akibat beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo ditemukan masalah mengenai beban kerja seperti : pencapaian target dalam melaksanakan pekerjaan, dan dengan waktu yang terlalu singkat. Hal tersebut dapat memicu terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan.

Penyebab lain dari *turnover* karyawan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2013) "Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi untuk menghadapi kompetisi dengan perusahaan lain. Komitmen organisasi karyawan sangat mempengaruhi *turnover*, apabila komitmen organisasi dari karyawan tinggi, maka *turnover* karyawan rendah dan sebaliknya ketika komitmen organisasi dari karyawan rendah maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo ditemukan masalah mengenai komitmen organisasional seperti : komitmen karyawan dalam bekerja semakin menurun, pekerjaan

yang dilakukan karyawan akan sangat baik dan memuaskan ketika mereka diawasi oleh pimpinan, karena karyawan mengukur seberapa besar mereka harus berkomitmen di perusahaan melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan untuk meminimalisir *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Tingkat *turnover* dalam perusahaan juga disebabkan oleh faktor lingkungan dari perusahaan.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau dimana karyawan melakukan pekerjaannya, apabila lingkungan tersebut dirasa nyaman maka akan menentukan keberhasilan perusahaan, dan sebaliknya jika situasi dan kondisi lingkungan kerja kurang nyaman maka akan merugikan perusahaan, karena akan memicu terjadinya *turnover* karyawan. Karyawan yang bekerja dibawah tekanan juga akan memicu keluarnya karyawan dari perusahaan. Pada penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan karyawan dengan pimpinan atau sesama rekan kerja, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja.²⁷

Berdasarkan observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan kurang nyaman bagi karyawan, karena hubungan antar karyawan kurang harmonis, hal ini tidak bisa diabaikan oleh perusahaan karena dengan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya

akan mengganggu psikologis karyawan. Perusahaan seharusnya dapat memberikan cerminan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* karyawan di PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Hal ini dikarenakan para karyawan dituntut untuk memenuhi target produksi perusahaan setiap bulannya. Dilihat dari beban kerja yang diberikan kepada karyawan, komitmen karyawan dalam perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung atau tidak, akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengarah pada pengaruh beban kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo?

4. Apakah beban kerja, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulisan ini lebih terarah maka penulis melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), terutama mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo dengan sampel seluruh karyawan tetap bagian produksi sebanyak 38 karyawan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo.

4. Mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Agrofarm Nusaraya Ponorogo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Sumber Daya Manusia. Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan.

2. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan kajian informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berminat serta membutuhkan informasi tentang SDM. Dapat menambah ilmu pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperluas cakrawala berpikir untuk melakukan studi lebih lanjut yang lebih mendalam maupun hanya untuk menambah ilmu tentang pengaruh beban kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Serta dapat menambah daftar pustaka di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan yang terjadi di perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan bacaan dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan aspek SDM lainnya yang lebih baik.

