

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Mobley, 1982), *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya di masa mendatang. *Turnover intention* diukur dengan tiga indikator yakni *thinking of quitting* (berpikir keluar dari organisasi), *intention to search* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain), dan *intention to quit* (keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri). Pekerja memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*, sebelum terjadinya *turnover*. Sangat penting untuk memperhatikan *turnover* karena jika terjadi pada karyawan, maka hal itu dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi¹.

Kerugian yang luas disebabkan oleh *turnover*, seperti biaya untuk proses penerimaan karyawan, pesangon, sistem komunikasi, produktivitas organisasi yang hilang, hilangnya pekerja dengan kinerja tinggi, penurunan tingkat kepuasan karyawan, dan hubungan masyarakat yang buruk². Tingkat pergantian karyawan yang tinggi memiliki dampak negatif pada perusahaan karena memicu ketidakseimbangan dan ketidaktentuan (*uncertainty*) terhadap keadaan tenaga kerja dan meningkatkan biaya sumber daya manusia, seperti biaya rekrutmen dan pembinaan kembali serta biaya pelatihan karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan karyawan untuk berpindah³.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Robert Walters pada tahun 2022, ditemukan bahwa 79% pekerja di 6 negara Asia Tenggara (Indonesia, Malaysia, Filipina, Vietnam, Singapura dan Thailand) berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya dan hanya 42% yang tidak benar-benar meninggalkan pekerjaannya itu. Sedangkan 59% pekerja merasa tidak nyaman untuk mengundurkan diri apabila tidak ada pekerjaan baru. Di Indonesia, 77% pekerja berpikir untuk mengundurkan diri, dengan 45% pekerja yang tidak benar-benar meninggalkan pekerjaannya. Diketahui pula bahwa 62% pekerja merasa tidak nyaman untuk berhenti bekerja tanpa adanya pekerjaan baru untuknya⁴.

Menurut survei Robert Walters, faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang menjadi pertimbangan pekerja untuk tetap mempertahankan pekerjaannya adalah apabila adanya kenaikan gaji, promosi, perubahan ruang lingkup dan tanggung jawab pekerjaan, budaya kerja yang inspiratif serta pengaturan kerja yang fleksibel⁴. Sedangkan, menurut penelitian Iskandar dan Rahadi (2021) *turnover intention* dipengaruhi beberapa faktor pada pekerja seperti umur, lama kerja, bobot kerja, lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan gaji yang diterima pekerja dan nilai organisasi atau perusahaan⁵.

Lingkungan kerja menjadi salah satu bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja tak boleh luput dari perhatian para pemegang kebijakan di perusahaan tersebut. Semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, sarana dan prasarana pendukung, kebersihan, penerangan, dan suasana yang tenang. Tak hanya itu, dicakup pula aspek hubungan kerja antara karyawan berdasarkan Aruan & Fakhri (2017). Terdapat dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Segala sesuatu di sekitar tempat kerja dan berpotensi berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik. Di sisi lain, segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja termasuk dalam lingkungan kerja non fisik., termasuk hubungan dengan pimpinan dan kolega kerja⁶.

Salah satu bentuk kepedulian terhadap pekerja adalah dengan adanya kondisi kerja yang mendukung kenyamanan serta keamanan pribadi pekerja agar memudahkan mereka untuk mengerjakan tugas dengan baik⁷. Semua perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerjanya, tak terkecuali PT X yang beroperasi dalam sektor pengolahan kelapa sawit. PT X merupakan salah satu pabrik pengolahan kelapa sawit di Provinsi Jambi tepatnya di Kabupaten Tebo. Diketahui bahwa dalam proses pengolahan kelapa sawit, pekerja harus dihadapkan dengan suhu atau temperatur yang panas, kebisingan, serta getaran yang juga dihasilkan oleh mesin pengolahan kelapa sawit. Oleh karena itu, menurut Yuliandari (2022), kompensasi

layak untuk digunakan sebagai acuan untuk memotivasi pekerja agar dapat terus bekerja secara optimal⁸.

Didefinisikan oleh Madison dan Hawari (2023), kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dimaksudkan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja Sebagai imbalan atas kontribusi sumber daya (tenaga, waktu, pikiran) dan kemampuan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan) yang diberikan pekerja dalam jangka waktu tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pekerja menerima pendapatan ini sebagai bagian dari hubungan kerja yang dikemas dalam sistem kompensasi jasa⁹. Upaya perusahaan untuk mempertahankan dan menaikkan kesejahteraan pekerja dikenal sebagai kompensasi yang dalam hal ini dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial¹⁰. Jika kompensasi diberikan sesuai dengan persyaratan yang baik, maka perputaran tenaga kerja akan menurun. Untuk keberhasilan suatu perusahaan, kompensasi harus diberikan dengan baik agar perputaran tenaga kerja rendah¹¹.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan beragam hasil, seperti penelitian yang dilakukan oleh Septian, Indarti dan Chairilisyah (2019), mengatakan *turnover intention* dipengaruhi lingkungan kerja¹². Sedangkan penelitian yang digarap oleh Situkkir, Purwandari dan Kurniawati (2024) menunjukkan hasil sebaliknya, yakni lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kejadian *turnover intention*¹³. Perbedaan hasil penelitian ini ditemukan pula pada variabel kompensasi. Menurut penelitian Khalbina, Ganarsih, dan Fitri (2022), kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*¹⁴. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwati, Salim dan Hamzah (2020), kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*¹⁵.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu pekerja di PT X, diketahui bahwa banyak pekerja yang mengeluhkan kebisingan, bau, serta suhu yang panas di tempat kerjanya. Selain itu, pekerja juga mengeluhkan terkait pengurangan upah lembur sehingga pekerja merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Diketahui penyebab dari pengurangan upah lembur tersebut dikarenakan saat ini produksi dari

perusahaan tersebut sedang menurun akhir-akhir ini akibat banjir yang kerap kali terjadi. Sedangkan, pihak manajemen sendiri mengeluhkan bahwa perusahaan akan dirugikan apabila harus merekrut karyawan baru, karena karyawan yang baru akan menegosiasi gaji yang lebih tinggi dari pada karyawan lama. Selama 5 tahun terakhir dari tahun 2020 – 2024, terjadi peningkatan jumlah pekerja *turnover* pada PT X. Bahkan, jumlah pekerja *turnover* pada tahun 2024 sama dengan jumlah pekerja *turnover* pada tahun 2023 meskipun masih pada di pertengahan tahun.

Berdasarkan survei data awal, diketahui bahwa 66,67% pekerja pernah memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, 73,33% orang pernah mencari informasi mengenai tempat kerja lain, 53,33% pekerja pernah berpikir untuk berhenti bekerja, 73,33% pekerja akan meninggalkan tempat kerjanya saat ini apabila mendapatkan tempat kerja dengan kompensasi yang lebih layak dan 60% pekerja merasa bahwa lingkungan kerja di tempat kerja sangat mempengaruhi kenyamanan pekerja sehingga pekerja berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Merujuk pada hasil *pra survey* yang dilakukan kepada 15 responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain dan mencari pekerjaan lain. Hal itu disebabkan oleh beberapa faktor yang diduga berhubungan dengan keinginan mereka untuk bekerja di tempat lain yakni lingkungan kerja dan kompensasi. Didasari oleh data dan fakta tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover Intention* Pada Pekerja di PT X Tahun 2024”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan kompensasi dengan *turnover intention* pada pekerja di PT X tahun 2024?”

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, dilakukannya penelitian bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan *Turnover Intention* di PT X.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja dan kompensasi di PT X.
2. Untuk mengetahui gambaran *turnover intention* di PT X.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non-fisik dengan *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan *turnover intention*.

1.4 Manfaat

Diharapkan temuan penelitian ini akan bermanfaat:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang *turnover intention*, menjadi bahan referensi juga menjadi pembanding untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk dilakukannya perbaikan atau evaluasi terkait lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penulis berharap bahwa penelitian ini tidak hanya masuk menjadi tambahan arsip di salah satu perpustakaan, melainkan dapat memberikan bahan bacaan yang informatif bagi mahasiswa. Penulis juga berharap pengetahuan yang diperoleh akan membantu mereka dalam kehidupan akademik mereka.