

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam berbagai sektor industri terus menghadapi tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Salah satu faktor penting yang mendukung keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai penggerak utama dalam mendukung operasional, pengembangan strategi, hingga pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi aspek krusial yang harus dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Dalam praktiknya, salah satu indikator kesehatan organisasi dalam aspek SDM adalah *Turnover Intention*. *Turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya menjadi salah satu isu yang banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tingginya *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi dapat berdampak negatif terhadap stabilitas tenaga kerja, produktivitas, serta biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* guna merancang strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan.

Di tengah perubahan global, tren *turnover* karyawan di berbagai industri menunjukkan pola yang mengkhawatirkan. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan mempertahankan talenta terbaik, terutama di sektor yang membutuhkan keahlian khusus. Fenomena ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti perubahan pola kerja akibat digitalisasi, meningkatnya tuntutan fleksibilitas, hingga ekspektasi yang semakin tinggi dari para pekerja terhadap perusahaan, baik dari segi kompensasi maupun pengembangan karier.

Shaw et al (1998) menyatakan bahwa organisasi dengan sejarah angka *turnover* yang tinggi dengan berdasar berbagai alasan, cenderung membuat karyawan lamanya untuk meninggalkan organisasi juga. Ketika karyawan yang

meninggalkan organisasi meraih kesuksesan di pekerjaan yang baru, hal itu akan semakin mempengaruhi karyawan lama lainnya untuk keluar dari organisasi. Roseman (1981) mengatakan bahwa ukuran rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan dapat dikatakan tinggi apabila ketika mencapai angka 10% dalam satu tahun. Hal ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam perusahaan.

Dalam konteks ini, memahami penyebab dan dampak *turnover intention* karyawan menjadi penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi yang efektif dalam mengelola SDM. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih terarah untuk meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai fenomena *turnover intention* karyawan di berbagai sektor, terutama di Indonesia, untuk mengidentifikasi pola dan solusi yang relevan.

PT. Hexing Technology adalah bagian dari Hexing Group yang terletak di Kawasan Industri Karawang dengan *workshop* milik sendiri dengan luas 12.500 m² serta memiliki fasilitas manufaktur yang lengkap dari SMT, Wave Solder hingga proses *assembly* dan *testing equipments*. Total Intvestasi sejak 2009 lebih dari 13 juta USD termasuk pembelian tanah, Pembangunan pabrik, dan pemasangan peralatan. Kapasitas produksi tahunan sebesar 3.000.000 unit yang disertifikasi oleh SPM

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Hexing Technology 2024

Bulan	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan	<i>Turnover Rate</i> Tiap Bulan (%)
Januari	50	3	2	51	3,96
Februari	51	3	1	53	1,92
Maret	53	1	3	51	5,77
April	51	1	2	50	3,96
Mei	52	2	0	52	0
Juni	52	1	3	50	5,88
Juli	50	2	1	51	1,98
Agustus	51	1	1	51	1,96
September	51	1	2	50	3,96
Oktober	50	1	1	50	2
November	50	2	0	52	0
Desember	52	0	2	50	3,92
<i>Total Turnover Rate</i>					35,31

Sumber : diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data *turnover* karyawan PT. Hexing Technology pada tahun 2024 mencapai 35,31%, cukup tinggi melebihi 10% dari ukuran rasio *turnover* yang normal. Tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat membuat biaya operasional akan meningkat karena perusahaan harus terus merekrut, melatih, dan menyesuaikan karyawan baru, yang memerlukan waktu dan sumber daya. Selain itu, produktivitas juga dapat menurun, terutama jika karyawan yang keluar adalah individu berpengalaman atau memiliki keahlian khusus yang sulit digantikan. Berikut data *turnover intention* karyawan dari PT. Hexing Technolgy yang dilakukan melalui pra-survei :

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survei Variabel *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Lingkungan kerja Perusahaan memenuhi harapan.	21	9

2.	Tertarik untuk mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan	16	14
3.	Mulai mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain	10	20

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden, sembilan karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tidak memenuhi harapan, enam belas karyawan merasa tertarik untuk mengeksplorasi peluang kerja di luar perusahaan, dan sepuluh karyawan mulai mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis dan sosial dalam organisasi, seperti budaya kerja, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, serta dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Lingkungan kerja pun dapat terdampak secara negatif, karena karyawan yang bertahan mungkin merasa kehilangan semangat, terbebani tanggung jawab tambahan, atau merasa tidak aman dengan stabilitas perusahaan. Untuk mengetahui keadaan sebenarnya sehubungan dengan lingkungan kerja non fisik yang menjadi permasalahan dalam perusahaan, penulis melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sehingga didapatkan hasil pra-survei sebagai berikut :

Tabel 1.3 Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Tim saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	14	16
2.	Komunikasi antar rekan kerja di tim berjalan dengan baik.	13	17
3.	Suasana di tempat kerja terasa menyenangkan.	14	16

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden, enam belas karyawan merasa bahwa tim tidak saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, tujuh belas karyawan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik, dan enam belas karyawan merasa suasana ditempat kerja tidak terasa menyenangkan.

Selain lingkungan kerja non-fisik, kompetensi karyawan juga berperan dalam memengaruhi *turnover intention*. Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki ekspektasi yang lebih besar terhadap peluang pengembangan karier dan penghargaan yang sepadan dari organisasi. Jika perusahaan tidak mampu menyediakan kesempatan pengembangan yang sesuai, karyawan dengan kompetensi tinggi mungkin akan merasa kurang dihargai dan berpotensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih sesuai dengan aspirasi mereka.

Untuk mengetahui keadaan sebenarnya sehubungan dengan kompetensi yang menjadi permasalahan dalam perusahaan, penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan sehingga didapatkan hasil pra-survei sebagai berikut :

Tabel 1.4 Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi PT. Hexing Technology

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Memiliki <i>jobdesk</i> yang sesuai dengan jenjang Pendidikan yang ditempuh.	12	18
2.	Mengetahui perkembangan terbaru yang berkaitan dengan pekerjaan.	19	11
3.	Memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan	21	9

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 30 responden, delapan belas karyawan tidak memiliki *jobdesk* yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh, sebelas karyawan tidak mengetahui perkembangan terbaru yang

berkaitan dengan pekerjaan, dan sembilan orang tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Penelitian ini diperlukan untuk memahami lebih dalam mengenai penyebab peningkatan *turnover intention* karyawan pada PT. Hexing Technology di tahun 2024, karena peningkatan *turnover intention* dapat menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan perusahaan, seperti kompensasi, pengembangan karier, budaya kerja, dan keseimbangan kerjakehidupan.

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka punya sehingga hal tersebut dapat memberikan tekanan dalam proses mereka bekerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.
2. Kurangnya peluang untuk pengembangan karir atau promosi dapat menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam posisi yang stagnan. Karyawan yang tidak melihat jalur karir yang jelas cenderung lebih mudah meninggalkan perusahaan.
3. Lingkungan kerja non fisik seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, tidak inklusif, atau tidak sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Konflik interpersonal atau hubungan yang buruk antara karyawan, atau antara karyawan dan manajer, juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan meningkatkan *turnover intention*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, faktor yang mempengaruhi permasalahan cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti, berikut batasan yang ditetapkan penulis:

1. Lingkungan kerja non fisik seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, tidak inklusif, atau tidak sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Konflik interpersonal atau hubungan yang buruk antara karyawan, atau antara karyawan dan manajer, juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif dan meningkatkan *turnover intention*.
2. Karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka punya sehingga hal tersebut dapat memberikan tekanan dalam proses mereka bekerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan.
3. Penulis berfokus hanya meneliti seluruh karyawan tetap pada PT. Hexing Technology.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi terhadap *Turnover Intention* PT. Hexing Technology?

1.5 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
2. Untuk menganalisis bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.
3. Untuk menganalisis bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hexing Technology.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis: Penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik, kompetensi, dan *turnover intention*.
- b. Bagi Perusahaan: Penelitian ini membantu PT. Hexing Technology mengurangi *turnover intention* karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik serta kompetensi karyawan seperti memperbaiki hubungan kerja, dan menerapkan kebijakan yang mendukung kepuasan serta produktivitas.
- c. Bagi peneliti selanjutnya : Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel dan cakupan variabel. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan

penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti kompensasi, stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tersebut, serta keseimbangan antara hidup bekerja dengan pribadi yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap *turnover intention*.

