

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Komunitas dan organisasi bisnis Indonesia berkembang pesat, dengan banyak ahli dari berbagai bidang seperti psikologi industri dan organisasi. Kehadiran unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menunjukkan bahwa psikologi tidak akan kehilangan materi pelajarannya dan akan selalu terus berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dari perspektif sumber daya manusia. Organisasi harus melihat karyawan sebagai aset daripada kewajiban, dan membuat komitmen yang kuat untuk menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja terampil untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah faktor terpenting dalam produksi, karena perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat mengontrol dan mengkoordinasikan faktor-faktor produksi lainnya untuk mendukung tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menghormati semua karyawan sebagai aset penting.

Karyawan merupakan aset yang memberikan kontribusi paling besar bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini karena tanpa keterlibatan karyawan, tidak ada aktivitas perusahaan yang dilakukan. Karyawan secara aktif berpartisipasi dalam menetapkan strategi, metode, prosedur, dan tujuan yang harus dipenuhi oleh bisnis. Setiap orang harus mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan dalam jumlah yang cukup. Selain mencari karyawan terbaik, organisasi juga harus mengembangkan dan melestarikan sumber daya manusianya sendiri (Mokaya et al., 2013). Sathiskumar dan Karthikeyan (2014) berpendapat bahwa tantangan dalam industri tidak hanya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan karyawan tersebut di perusahaan.

Generasi milenial, seperti yang didefinisikan oleh Yuswohady (2016), terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, dengan Internet sebagai alat utama mereka, generasi milenial bahkan mengungguli orang tua mereka dalam media internet. Generasi milenial saat ini merupakan mayoritas angkatan kerja di era globalisasi. Menurut publikasi BPS (Badan Pusat Statistik), generasi milenial menguasai pasar tenaga kerja pada masa sekarang. Generasi milenial merupakan populasi usia kerja terbesar yang memegang peranan sangat penting karena 2/3 dari generasi milenial bekerja (Budiati et al., 2018).

Teknologi informasi mempengaruhi kehidupan dan pekerjaan setiap orang, dan generasi milenial adalah generasi pertama yang hidup di dunia digital (Wesner & Miller, 2008). Karena memotivasi dan memfasilitasi penggunaan sumber daya lainnya, banyak bisnis terus melihat sumber daya manusia sebagai aset organisasi yang paling penting (Ellitan, 2002). Ini adalah masalah utama yang terjadi dalam organisasi dan dapat merusak kemajuannya ketika karyawan yang berpengalaman dan berkualitas akan memilih keluar dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Staffebach (2008), motivasi pensiun dan pindah adalah untuk mendapatkan posisi yang lebih unggul dari sebelumnya.

Menurut Mobley (2011:15) mendefinisikan *turnover intention* adalah berhentinya individu dari sebuah organisasi dan disertai adanya pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Harnoto (2002:2) *turnover intention* adalah menyatakan derajat atau kekuatan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan untuk pindah berkaitan dengan hasil penilaian individu bahwa tidak aman untuk melanjutkan hubungan dan meninggalkan organisasi. Menurut Mobley (2011), indikator dari *turnover intention* adalah *thoughts of quitting* (pikiran-pikiran untuk berhenti), *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan), *intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain).

Menurut Kapoor (dalam Wicaksono, 2020) perkiraan tingkat *turnover intention* di Indonesia berdasarkan survei internasional dan konsultan manajemen (*Hay Group*) mencapai

25,8% pada tahun 2013-2014. Angka ini juga menempatkan Indonesia dengan tingkat pergantian pekerjaan tertinggi ketiga di dunia, di belakang India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Pada tanggal, 15 sampai 19 oktober 2022 dilakukan wawancara kepada 12 karyawan generasi millennial yang berada di beberapa kota di Indonesia, diantaranya Yogyakarta, Jember, Jakarta, dan Denpasar dengan bidang kerja yang berbeda, bidang kerja tersebut adalah niaga, *business development*, bangunan, *finance*, tambang, dan industri. Wawancara dilakukan dengan menggunakan media *whatsapp*. Pertanyaan yang dibuat oleh peneliti mengacu pada aspek yang menurut Mobley (2011:150) yaitu *thoughts of quitting* (pikiran-pikiran untuk berhenti), *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan), *intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain). Dari wawancara yang dilakukan, sebagian besar karyawan generasi millennial mengalami turnover intention. Hasil yang didapatkan adalah dari aspek *thoughts of quitting* (pikiran-pikiran untuk berhenti) 9 Karyawan generasi millennial menyatakan bahwa pernah mengalami *turnover intention* pada tempat individu bekerja. Pada aspek kedua yaitu *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan), 9 dari 12 karyawan menyatakan pernah memiliki *turnover intention* untuk meninggalkan perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Pada aspek ketiga yaitu *intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain), 8 dari 12 karyawan pernah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Dari hasil wawancara ini, peneliti menyimpulkan bahwa dari 12 karyawan yang diwawancarai, 9 diantaranya mengalami masalah *turnover intention*.

Idealnya, sebuah perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan dengan keterampilan di atas rata-rata, tetapi juga karyawan dengan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Utomo (dalam Evita dkk. 2016) suatu perusahaan dikatakan berhasil dalam pengelolaan sumber daya manusia jika kebijakan yang diterapkan mampu menjaga stabilitas karyawan dalam hal menjaga tingkat turnover karyawan yang tinggi. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya, maka karyawan

akan meningkatkan komitmen organisasi dari sebelumnya. Tingkat dedikasi yang tinggi menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap karyawan perusahaan atau organisasi harus berkomitmen terhadap organisasi. Penjelasan adalah bahwa sikap karyawan saat melakukan pekerjaannya untuk perusahaan terkait langsung dengan komitmen organisasi.

Perputaran yang tinggi di satu bidang organisasi menunjukkan perlunya perbaikan kondisi kerja dan pengembangan di bidang terkait (Siagian, 2002). Azez dkk. (2016) menemukan bahwa *turnover intention* yang tinggi mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, turnover yang rendah membuat perusahaan tetap efisien dan produktif. Penciptaan insentif penjualan yang signifikan dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal terburuk yang mungkin terjadi pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa korporasi tidak mampu mengatur perilaku individu dan sumber daya manusia (SDM) dan akhirnya menimbulkan variabel *turnover intention* ini (Nardiana, 2014). Menurut Yulianto (2001), manfaat turnover antara lain pembaharuan dalam perusahaan, penurunan atau pencegahan turnover lain, pengurangan konflik, atau peningkatan kepercayaan diri. Efek merugikan dari *turnover intention* yaitu diperiksa dalam hal biaya, kinerja, pola komunikasi sosial, moral yang rendah, tindakan pengendalian yang ketat, dan biaya peluang strategis yang hilang.

Menurut Mobley (dalam Alfresia, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi orang untuk melakukan *turnover intention* dari pekerjaan mereka meliputi 1) Lingkungan kerja. Seperti lingkungan fisik atau lingkungan kerja sosial termasuk hubungan antar karyawan. 2) Karakteristik pribadi. Meliputi pendidikan, usia, status perkawinan, dan status keluarga. 3) Kepuasan kerja. Ini termasuk gaji yang diterima, promosi, kepuasan dengan proses dan hasil kerja, dan kepuasan dengan rekan kerja dan supervisor. 4) Keterlibatan organisasi. Keterlibatan organisasi dari pekerjaan yang muncul didorong oleh lingkungan, seperti sifat fisik kantor, cuaca, jarak antara rumah dan kantor (Caesar, 2018).

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, pada PT.Nina Venus Indonesia 2 Kabupaten Sukabumi, *turnover intention* karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian yang dilakukan di PT. Karya Teknik Nusantara Karawang adalah 0.000. Koefisien ditentukan dari hasil uji-t untuk variabel lingkungan kerja fisik. Signifikansi uji-t kurang dari 0,05. Nilai t estimasi sebesar 5,701 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99495, dan nilai positif regresi sebesar 0,688. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap variabel dependen. Lingkungan Kerja Fisik di PT. Bagian Produksi Karya Teknik Nusantara Karawan pada variabel dependen *turnover intention* dianggap dapat diterima. Ruang kerja fisik berdampak pada karyawan bagian produksi PT. Karya Teknik Nusantara untuk melakukan *turnover intention*. Banyak karyawan di bagian produksi PT.Karya Teknik Nusantara Karawang sangat yakin bahwa lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kemungkinan pergantian karyawan.

Menurut Walgito (2004: 70), persepsi adalah aktivitas terpadu dalam diri individu yang melibatkan pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus yang diterima oleh organisme atau orang sehingga memiliki makna. Menurut Robbins (2002), persepsi adalah cara orang atau kelompok melihat dunia, lingkungan merupakan acuan persepsi dan mencakup segala sesuatu yang ada di luar manusia. Faktor-faktor yang masih tertinggal di dalam dan sekitar tempat kerja yang berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disebut sebagai lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2009:26). Saat mengerjakan tugas, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan tuntutan tempat kerja akan membuat karyawan Lelah. Dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik adalah sudut pandang yang dimiliki seseorang berdasarkan faktor-faktor di tempat kerja yang berdampak pada emosi, kemampuan kognitif, dan bagian lain dari kepribadian mereka. Lingkungan kerja fisik

mengacu pada segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang berdampak pada karyawan (Sedarmayanti, 2009).Aspek lingkungan fisik kerja menurut Sedarmayanti (2009) meliputi (1) ventilasi, (2) penerangan, (3) intensitas kebisingan, (4) keamanan ditempat parkir, (5) kondisi parkir yang efektif dan memadai.

Menurut temuan penelitian sebelumnya oleh Yuningsih dkk. (2021), yang meneliti mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi di PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. Terbukti bahwa di PT. Karya Teknik Nusantara, niat pekerja manufaktur untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik mereka. Lingkungan kerja fisik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi perusahaan, tempat kerja dimana karyawan dalam kondisi tertentu berada dan aktif, produktivitas kerja dan ketergantungan karyawan terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja, dan beberapa karyawan di bagian produksi PT. Karya Teknik Nusantara Karawang sangat percaya bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan tidak terjadi *turnover intention*. Jika tempat kerja tidak cukup nyaman, karyawan akan merasa tidak nyaman dan mungkin ingin keluar dari perusahaan. Tempat kerja fisik tidak hanya memengaruhi moral dan etika kerja, tetapi sering kali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bisnis. Karomah (2020) menegaskan bahwa turnover intention inilah yang mendorong keluarnya karyawan lebih awal.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *turnover intention* pada karyawan generasi millennial.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu bisa memberikan sumbangan ilmu baru mengenai teori, aspek mengenai *turnover intention* dan persepsi lingkungan kerja fisik bagi pembaca dan sebagai pelengkap dari penelitian terdahulu.

Manfaat Praktis

Bagi karyawan generasi millennial, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan atau wawasan bagaimana pentingnya memiliki tingkat persepsi lingkungan kerja fisik yang baik didalam sebuah perusahaan agar menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Bagi setiap perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk memberikan pemahaman kepada perusahaan dalam memberikan perhatian terhadap kenyamanan karyawannya dalam bekerja sehingga bisa menciptakan persepsi lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut.