

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini banyak sekali ditemukan beberapa masalah yang membuat kegagalan di suatu perusahaan. Penyebab kegagalan yang di alami perusahaan adalah perusahaan tertinggal dalam hal teknologi dan kurang baiknya kinerja sumber daya manusia yang di miliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangatlah penting. Secara umum karyawan mengharapkan masa depan yang pasti sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya untuk menghadapi perubahan, baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

Perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu berproduksi secara optimal dan bahkan meningkat dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. Tetapi sering kali perusahaan mengalami masalah-masalah yang bermunculan. Salah satu masalah timbul adalah kinerja. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh oleh salah satu elemen dari sumber daya manusia yaitu karyawan.

Dalam mencari karyawan perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan SDM untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan cara melakukan investasi perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten agar tidak berdampak

berhentinya karyawan. Menurut Anis K (2003), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan biasa di sebut *Turnover*. *Turnover* atau pergantian karyawan adalah serangkaian tindakan yang di ambil oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan menurut *Glebbeek and Bax* (2004), *Turnover* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi yaitu menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya beberapa biaya-biaya yang di keluarkan perusahaan di antaranya biaya pengelolaan sdm seperti biaya rekrutmen, biaya pelatihan, biaya pengembangan menurut Sartika (2014). *Turnover* dalam dunia kerja merupakan hal yang wajar, tetapi menjadi suatu indikasi masalah apabila *turnover* di dalam suatu perusahaan terlalu tinggi.

SMIF (Semen Indonesia Foundation) untuk selanjutnya disebut SMIF adalah Yayasan yang disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-989.HT.01.02.TH 2006 tanggal 12 Mei 2006, Pada tanggal 22 Januari 2015 berdasarkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-12.AH.01.05.Tahun 2015, tentang persetujuan atas perubahan pasal 1 : (nama) Anggaran Dasar Yayasan : Yayasan Semen Indonesia atau dalam bahasa Inggris disebut Semen Indonesia Foundation disingkat SMIF (NPWP : 02.529.405.9-512.000), sesuai maksud dan tujuan di bidang sosial, keagamaan, pendidikan, dan kemanusiaan dalam pelaksanaan pertanggungjawaban sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility) atau biasa disebut CSR dari PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Adapun kegiatan Semen Indonesia Foundation sesuai dengan Anggaran Dasar adalah sebagai berikut : Menyelenggarakan layanan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, yang

berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman, Mengembangkan kesadaran lingkungan hidup, sehingga masyarakat dapat lebih memahami prinsip-prinsip ekologi dalam kehidupan bersama, Mengelola rumah sakit, poliklinik, laboratorium, pembinaan olah raga dan kesenian serta penelitian di bidang ilmu pengetahuan, dalam meningkatkan kesadaran untuk mencapai taraf kehidupan yang sehat dan cerdas, Mengelola amal zakat, infaq, dan sedekah, Mengelola bantuan kepada korban bencana alam, fakir miskin, dan pengelolaan makam.

Sebagai perwujudan strategi jangka panjang, tentang restrukturisasi bisnis, terhitung mulai tanggal 7 Agustus 2008 Yayasan Wisma Semen Gresik (YWSG), Yayasan Cipta Nirmala Semen Gresik (YCNSG), dan Yayasan Makam Semen Gresik (YMSG) telah bergabung ke dalam SGF. Di dalam Semen Indonesia Foundation tidak banyak memiliki karyawan, jika terjadi *turnover* yang tinggi, maka akan dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan dan juga karyawannya. Untuk itu peneliti meneliti *Turnover intention* di Semen Indonesia Foundation.

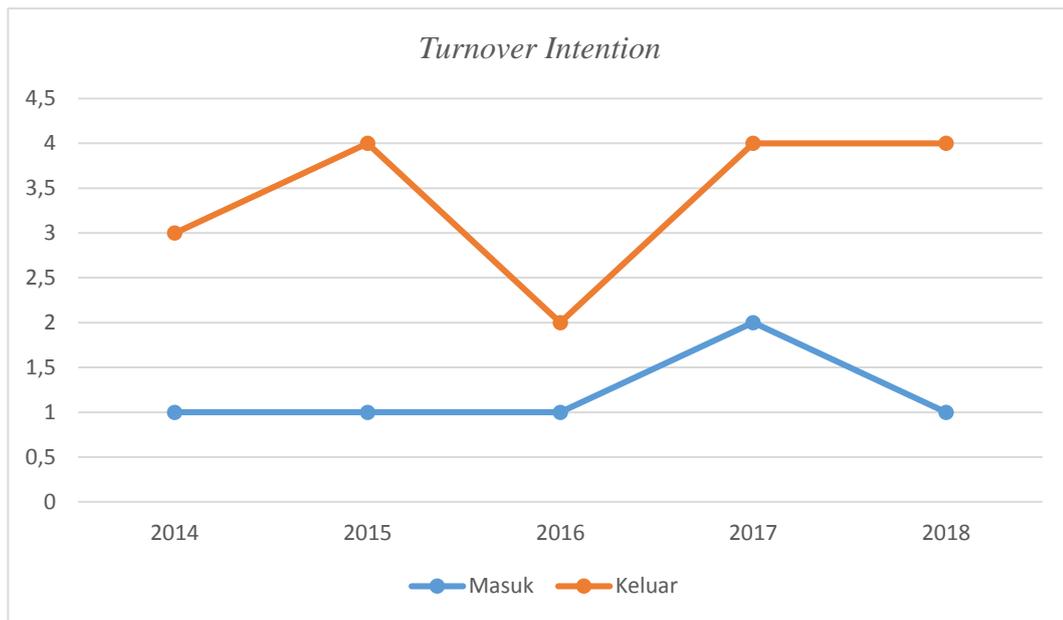
Dari hasil data yang diperoleh peneliti melalui Divisi SDM di Semen Indonesia Foundation yang berada di Jalan Jalan Awikoen No. B-1, Sidomoro Kebomas, Kb. Dalem, Sidokumpul, Kec. Gresik, Kab. Gresik, Jawa Timur 61122., dari data tersebut terdapat tingginya *turnover intention* pada para karyawan Semen Indonesia Foundation tersebut. Berikut Data *Turnover Intention* karyawan yang berada di Semen Indonesia Foundation yang diperoleh peneliti dari divisi SDM dalam lima tahun terakhir, dari tahun 2014 sampai tahun 2018.

		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Total
<b>2014</b>														
Masuk	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
%	0	0	0	0,21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,21
Keluar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,63	0,63
<b>2015</b>														
Masuk	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
%	0	0	0	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0	0	0,21
Keluar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,84	0	0,84
<b>2016</b>														
Masuk	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
%	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0	0	0	0	0	0,21
Keluar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,42	0,42
<b>2017</b>														
Masuk	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
%	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0,21	0	0	0	0	0,42
Keluar	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
%	0	0	0,84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,84
<b>2018</b>														
Masuk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0,21
Keluar	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4
%	0	0	0,42	0	0	0	0	0	0	0,42	0	0	0	0,84

Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.1 *Turnover Intention* Semen Indonesia Foundation

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat *turnover intention* karyawan di Semen Indonesia Foundation dari tahun 2014 total jumlah masuk karyawan ada 1 orang dan yang keluar 3 orang, di tahun 2015 total jumlah karyawan masuk ada 1 orang sementara di tahun yang keluar ada 4 orang, di tahun 2016 total karyawan masuk 1 orang dan yang keluar 2 orang, di tahun 2017 total karyawan yang masuk 2 orang dan yang dan keluar 4 orang, di tahun 2018 total karyawan yang masuk 1 orang dan yang keluar 4 orang.



Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.2 Grafik *Turnover Intention* Semen Indonesia Foundation

Berdasarkan data pada gambar 1.2 dapat dilihat *turnover intention* karyawan di Semen Indonesia Foundation dari tahun 2014 sampai di tahun 2015 mengalami kenaikan untuk yang keluar dari 3 orang menjadi 4 orang, sedangkan untuk karyawan yang masuk adalah 1 orang saja. Di tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 mengalami penurunan untuk yang keluar hanya 2 orang, sedangkan yang masuk masih tetap 1 orang. Di tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 mengalami kenaikan untuk yang keluar dari 2 orang menjadi 4 orang, sedangkan yang masuk juga mengalami kenaikan dari 1 orang menjadi 2 orang. Di tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 untuk yang keluar stagnan hanya 4 orang saja. Untuk yang masuk mengalami penurunan dari 2 orang menjadi 1 orang saja.

Dari data tersebut adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Ridlo (2012;5) mengadopsi Mobley yaitu usia, lama kerja, tingkat

pendidikan, keterikatan organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi, sedangkan menurut Mobley (1978) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja *Turnover Intention* adalah sebagai berikut : karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2004) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut : Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*), Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja, Peluang karier, meliputi perencanaan karier, Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi), Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Menurut Garry Dessler (2015:175) gaji karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari di pekerjaannya karyawan itu. Menurut Rivai dan Sagala (2013). Gaji merupakan salah satu faktor penyebab *turnover intention* di perusahaan, apabila gaji yang di terima setiap individu di rasa tidak adanya keadilan dengan pekerjaan yang dilakukannya maka tingkat kinerja karyawan akan menurun yang akan berdampak pada meningkatnya jumlah yang keluar dari perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya kepuasan gaji karyawan dapat di artikan bahwa seorang karyawan yang terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji sesuai dengan apa yang mereka harapkan, meski gaji tersebut di bawah Upah Minimum Kota atau Kabupaten. Berikut data rekapitulasi gaji

pegawai di Semen Indonesia Foundation tahun 2018 yang didapat peneliti dari Divisi SDM.



**Rekapitulasi Gaji  
Pegawai Tetap Dan Kontrak  
Semen Indonesia Foundation  
Tahun 2018**

No.	Nopeg.	Nama	Gaji Pokok	Tunjangan			Jumlah Bruto	Performance	
				Jabatan Fungsional	Jabatan Struktural	Sosial Umum			
1	5981136	DIDIK SADEWO, S.H.	1.621.069,00	1.005.480,00	-	305.424,00	2.829.556,00	5.761.529,00	75,8%
2	6489186	HADI SUTRISNO	1.001.316,00	1.005.480,00	-	305.424,00	2.829.556,00	5.141.776,00	75,8%
3	8216214	ASTI CANDRASASI CATUR PUTRI, M.Psi., Psikolog.	732.437,00	1.005.480,00	-	305.424,00	2.829.556,00	4.872.897,00	75,8%
4	7811025	ITA ERNAWATY	399.168,00	1.005.480,00	-	305.424,00	2.829.556,00	4.539.628,00	75,8%
5	7811053	ZULINUR INDRAMATI, S.E.	732.437,00	1.005.480,00	-	305.424,00	2.829.556,00	4.872.897,00	75,8%
6	2014041	HARIYADI	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
7	2014085	NOER FARIDA, AP.	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
8	2014086	TARMIDI	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
9	2014087	DONY DELLYANTO	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
10	2014088	DEDIK KURNIAWAN	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
11	2014084	SYAHRUDDIN LST.	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
12	2014020	AGUS UTOMO	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
13	2014028	ZAINUL ARIFIN	247.275,00	516.026,70	-	231.714,00	2.829.556,00	3.824.571,70	75,8%
14	2015055	ARIS BEYHARTONO	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
15	2015056	YUDI SETIAWAN	247.275,00	268.247,70	-	207.144,00	2.829.556,00	3.552.222,70	75,8%
16	2015088	MAS MUCHOIR	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
17	2015089	HENDRA SETIAWAN	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
18	2015090	MUHAMMAD FAHRIZAL ANUGRAH PRATAMA	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
19	2015091	DJOKO BAGUS SUTIONO	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
20	2016022	PUSPITA AMBARWATI, AMd	499.777,00	516.026,70	-	231.714,00	2.697.800,00	3.945.317,70	75,8%
21	2016023	SARI RATHI NUR ISTIQOMAH, S.E.	638.618,00	516.026,70	-	231.714,00	2.697.800,00	4.084.158,70	75,8%
22	2014082	FARIDA KEMALASARI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
23	2016049	AAN SUPRIYANTO	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
24	2016054	ROBIUL IBAT	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
25	2016050	UPIK INDRAMAWATI, AMd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
26	2016058	MUHAMMAD KEMAL PRATAMA, S.Ak	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
27	2016051	KADEK REZANO VANTA PUTRA, AMd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
28	2016055	AGUS ZAINUL BASHORI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
29	2016056	CICIK AISYAH, S.E	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
30	2016053	SRI WAHYUNI, S.E	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
31	8511027	LIAH SHOBARIAH FITRI, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
32	6511036	NING KASTUNIK, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
33	5879110	SUWANTO	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
34	8011071	FAFI ROFAH, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
35	8311079	LINDAIKA YULIANA, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
36	7711095	SITI MAHMUDAH, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
37	6111101	TOTO PRIBADI, S.E.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
38	2014031	Drs. ACHMAD SAFI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
39	8211127	NAHDIANA DAHLIA, S.Psi.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
40	8311060	ANI SETYAWATI, S.Psi.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
41	5783156	ABDUL ROIS	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
42	6511061	ANIK RACHMAWATI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
43	6511002	ARIE SETYARINI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
44	7711095	SITI MAHMUDAH, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
45	6111101	TOTO PRIBADI, S.E.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
46	2014031	Drs. ACHMAD SAFI	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
47	8211127	NAHDIANA DAHLIA, S.Psi.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
48	8311060	ANI SETYAWATI, S.Psi.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
49	8611080	DIA WULI ASTUTI, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
50	8111086	NUR HABIBAH, S.Pd.	299.200,00	308.500,00	-	227.850,00	2.697.800,00	3.533.350,00	75,8%
Jumlah			17.971.172,00	19.170.209,40	-	11.605.608,00	136.866.340,00	185.613.329,40	75,8%

Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.3 Data Rekapitulasi Gaji Semen Indonesia Foundation Tahun 2018

Berdasarkan data dari gambar 1.3 yaitu rekapitulasi gaji di Semen Indonesia Foundation Tahun 2018, gaji yang diterima karyawan tersebut sudah cukup bagus

dan sesuai dengan jabatan yang mereka miliki. Selain gaji ada faktor lain yaitu kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja karyawan sebagai suatu komponen dari kecenderungan karier terhadap kesempatan yang ada dalam perusahaan menurut *Garboua Dan Claude* (2004). Kepuasan kerja karyawan yang mulai meningkat menyebabkan niat keluar karyawan semakin rendah yang akan berdampak pada kinerja setiap individu di perusahaan menurut Anshari dan Kuncoro (2013). Berikut data rekapitulasi kepuasan kerja karyawan di Semen Indonesia Foundation.

SEMEN INDONESIA FOUNDATION		REKAPITULASI KINERJA SEMEN INDONESIA FOUNDATION						
PEGAWAI AKTIF								
No.	UNIT	% Ketercapaian			PERFORMANCE			
		Pagu	IAPS	IBPS	Pagu	IAPS	IBPS	TOTAL
1	SMIF	73,8%	96,9%	96,7%	36,9%	29,1%	19,3%	85,3%

Sumber : Divisi SDM

Gambar 1.4 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Semen Indonesia Foundation

Berdasarkan gambar 1.4 di atas kepuasan kerja karyawan di tunjukkan dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan karyawan Semen Indonesia Foundation dari data rekapitulasi menunjukkan sudah bagus karena total dari ketercapaian dan *performance* 85,3%. Selain faktor kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2007: 25) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, dimana lingkungan fisik tersebut dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja menurut Sedarmayanti (2007: 26).

Menurut Munandar (2001: 134) bahwa pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Beberapa faktor tersebut berdampak pada psikologis karyawan sehingga memunculkan rasa yang tidak nyaman, perasaan yang cemas, dan jengkel. Sedangkan Menurut Gomes (2003: 25) Lingkungan Kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya. Lingkungan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya.. Berikut data lingkungan kerja yang didapat peneliti dari Divisi SDM Semen Indonesia Foundation.

 <b>Data Responden Lingkungan Kerja Semen Indonesia Foundation</b>				
No	Nama Fasilitas	Respon Karyawan		
1	Pencahayaan		Sesuai	
2	Pewarnaan		Sesuai	
3	Tempat Parkir	Ada		
4	Tata Ruang		Sesuai	
5	Fasilitas			
6	a. Komputer	Ada		
7	b. Printer	Ada		
8	c. Wifi	Ada		
9	d. AC	Ada		
10	e. Telepon	Ada		
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada		
12	g. Mesin Fotocopy	Ada		
13	Keamanan	Ada		
14	Ventilasi Udara	Ada		
15	Kendaraan Kantor	Tidak Ada		
16	Toilet	Ada		
17	Musholla	Ada	Cukup	
18	Perbaikan Fasilitas	Ada		
19	Kebersihan		Cukup	
20	Kebisingan			Bagus
21	Kantin	Tidak Ada		

*Sumber : Divisi SDM*

Gambar 1.5 Lingkungan Kerja Semen Indonesia Foundation

Berdasarkan gambar 1.5 lingkungan kerja fisik berupa fasilitas-fasilitas yang di sediakan Semen Indonesia Foundation untuk para karyawannya sudah sangat lengkap dan terjamin. Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan menurut Mowday (1982) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini menurut Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover intention* dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang tinggi. Berikut data tingkat pendidikan karyawan Semen Indonesia Foundation.

		<b>Data Kualifikasi Pendidikan Semen Indonesia Foundation Tahun 2018</b>	
No	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Direktur SMIF	S2 Manajemen	1
2	Wakil Direktur SMIF	S2 Hukum	1
3	Kepala HRD	S1 Psikologi	1
4	Divisi SDM	D3/S1 Manajemen, Psikologi, Hukum	3
5	Kepala Keuangan	S1 Akuntansi	1
6	Divisi Keuangan	D3/S1 Akuntansi	3
7	Kepala Operasional	S1 Manajemen	1
8	Divisi Operasional	D3/S1 Manajemen, Teknik IT, Industri	3
9	Kepala Marketing	S1 Manajemen	1
10	Divisi Marketing	D3/S1 Pemasaran	3
11	Staff Pengajar	S1 PGSD, Teknik, Akuntan, Manajemen	20
12	Staff TU Dan Admin	D3/S1 Segala Jurusan	12
<b>Total Karyawan</b>			<b>50</b>

*Sumber : Divisi SDM*

Gambar 1.6 Kualifikasi Pendidikan Semen Indonesia Foundation 2018

Berdasarkan gambar 1.6 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di Semen Indonesia Foundation paling rendah minimal D3 dan paling tinggi tingkat pendidikannya adalah S2. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan di perusahaan tersebut sudah memenuhi kualifikasi posisi jabatan. Selain faktor tingkat pendidikan faktor lainnya adalah beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menurut Dhini Rama Dhania, (2010:16). Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul berupa tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja tersebut digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berikut data beban kerja karyawan semen Indonesia Foundation 2018 yang didapat peneliti dari Divisi SDM.

SEMIEN INDONESIA FOUNDATION		Rekapitulasi Jam Lembur Pegawai Semen Indonesia Foundation Tahun 2018													
No.	Nopeg.	Nama	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	Total
1	5981136	DIDIK SADEWO, S.H.	-	-	-	-	-	1 jam	-	-	-	-	-	0,5 jam	1,5 jam
2	6489186	HADI SUTRISNO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5 jam	0,5 jam
3	8216214	ASTI CANDRASASI CAT UR PUTRI, M.Psi., Psikolog.	-	-	0,5 jam	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1,5 jam
4	7811025	ITA ERNAWATY	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5 jam	0,5 jam
5	7811053	ZULINUR INDRAMATI, S.E.	-	-	0,5 jam	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1,5 jam
6	2014041	HARIYADI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	2014085	NOER FARIDA, A.P.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
8	2014086	TARMIDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	2014041	HARIYADI	-	-	-	-	-	0,5 jam	-	-	-	-	-	-	0,5 jam
10	2014085	NOER FARIDA, A.P.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
11	2014086	TARMIDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	2014087	DONY DELLYANTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	2014088	DEDIK KURNIAWAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	2014084	SYAHRUDDIN LST.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2014020	AGUS UTOMO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	2014028	ZAINUL ARIFIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
17	2015055	ARIS BEY HARTONO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	2015056	YUDI SETIAWAN	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	-	-	-	-	1 jam
19	2015088	MAS MUCHOIR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	2015089	HENDRA SETIAWAN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	2015090	MUHAMMAD FAHRIZAL ANUGRAH PRATAMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	2015091	DJOKO BAGUS SUTIONO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	2016022	PUSPITA AMBARWATI, A.Md	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5 jam	0,5 jam
24	2016023	SARI RATHI NUR ISTIQOMAH, S.E.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25	2014082	UPIK INDRAMATI, A.Md.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	2016049	MUHAMMAD KEMAL PRATAMA, S.Ak	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
27	2016054	KADEK REZA NOVANTA PUTRA, A.Md.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
28	2016050	AGUS ZAINUL BASHORI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29	2016058	CICIK AISYAH, S.E	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	-	-	-	1 jam
30	2016051	SRI WAHYUNI, S.E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31	8511027	LIAH SHOBARIAH FITRI, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
32	6511036	NING KASTUNIK, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
33	5879110	SUWANTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
34	8511027	LIAH SHOBARIAH FITRI, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35	6511036	NING KASTUNIK, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36	5879110	SUWANTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 jam	1 jam
37	8011071	FAFIROFAH, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
38	8311079	LINDAIKAYULIANA, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
39	7711095	SITI MAHMUDAH, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40	6111101	TOTO PRIBADI, S.E.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
41	2014031	Drs. ACHMAD SAFIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
42	8211127	NAHDIANA DAHLIA, S.Psi.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43	8311060	ANI SETYAWATI, S.Psi.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
44	5879110	SUWANTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45	8011071	FAFIROFAH, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
46	8311079	LINDAIKAYULIANA, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
47	7711095	SITI MAHMUDAH, S.Pd.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
48	6111101	TOTO PRIBADI, S.E.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
49	8611080	DIAWUJASTUTI, S.Pd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50	8111086	NUR HABIBAH, S.Pd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber Data : Divisi SDM

Gambar 1.7 Rekapitulasi Jam Lembur Pegawai Semen Indonesia Foundation 2018

Berdasarkan gambar 1.7 menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di Semen Indonesia Foundation tidak cukup berat atau bisa dikatakan ringan, dilihat dari data tersebut yang menunjukkan bahwa jarang ada jam kerja lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan Semen Indonesia Foundation.

Terdapat dari hasil penelitian-penelitian terdahulu antara lain : penelitian yang dilakukan oleh Pranowo (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Andini (2006) menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Yang selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Menurut penelitian yang dilakukan Dharma Putra dan Mudiarta Utama (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Duwinaeni (2018) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Mandang (2017) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Menurut Zhamronny (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Menurut Penelitian Widiawati, Amboningtyas, Rakanita, Warso (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dari uraian di atas di dapatkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Research Gap

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research Gap
	Pranowo (2016)	Andini (2006)	
Gaji berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	√-	√+	Inkonsistensi
	Nugroho (2018)	Andini (2006)	
Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	√-	√+	Inkonsistensi
	Pranowo (2016)	Dharma Putra dan Mudiarta Utama (2017)	
Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	√-	√+	Inkonsistensi
	Duwinaeni (2018)	Mandang (2017)	
Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	√-	√+	Inkonsistensi
	Zhamronny (2018)	Widiawati, dkk (2016)	
Beban Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	√-	√+	Inkonsistensi

Sumber : Berbagai Jurnal Yang Di Olah

Berdasarkan uraian dari data-data yang diperoleh peneliti dari perusahaan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan Semen Indonesia Foundation)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori, dan data yang di temukan penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan peneliti di atas, ada tiga pertanyaan yang di rumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation?
5. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation.

4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Semen Indonesia Foundation.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, khususnya dalam menghadapi masalah *turnover intention* karyawan.