BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Sejah Singkat dan Profil Perusahaan

PT Bhumi Phala Perkasa (BPP) adalah perusahaan swasta di sektor pertambangan, minyak, gas, dan petrokimia yang berdiri pada tahun 1993. Beberapa jenis pelayanan yang disediakan oleh PT. Bhumi Phala Perkasa adalah menyediakan layanan dalam melakukan eksplorasi dan penemuan sumber daya alam, Seperti melakukan eksplorasi geologi, menganalisis data geofisika, dan melakukan penelitian untuk mengidentifikasi cadangan mineral, gas, atau minyak. Memberikan layanan pengeboran sumur guna ekstraksi sumber daya seperti minyak, gas, atau air tanah. Layanan ini mencakup perencanaan serta pelaksanaan pengeboran, pemantauan kondisi sumur, dan pengelolaan fasilitas pengeboran.

Selain itu PT. Bhumi Phala Perkasa juga menyediakan layanan umum yang meliputi: (1) labour hire: Perusahaan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan menawarkan layanan sewa tenaga kerja terampil dan berpengalaman, termasuk supervisor dan manajer proyek. Layanan ini memungkinkan klien atau mitra bisnis Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan yang ada pada proyek yang mereka jalankan. Tenaga kerja yang disewakan telah melalui proses seleksi yang ketat dan memiliki keahlian di bidang yang spesifik. Dengan memberikan akses kepada tenaga kerja berkualitas, PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan membantu klien dalam menjalankan proyek mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi; (2) Layanan Sewa Genset: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga menawarkan opsi sewa genset dengan berbagai kapasitas, mulai dari 10Kva hingga 750Kva. Genset merupakan perangkat yang digunakan untuk menghasilkan daya listrik secara independen, terutama ketika sumber listrik utama tidak tersedia atau mengalami gangguan. Dengan memanfaatkan layanan sewa genset dari PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan, klien dapat memastikan ketersediaan pasokan listrik yang konsisten dan dapat diandalkan saat menjalankan aktivitas mereka. Solusi ini sangat berarti bagi

perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil atau menghadapi situasi darurat di mana pasokan listrik terputus; (3) Pusat Perbaikan Pompa: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan memiliki fasilitas lengkap untuk perbaikan pompa. Fasilitas ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan, pemeliharaan, serta pengujian pompa dengan efisiensi. Tim ahli perusahaan mampu melakukan perbaikan dan pemeliharaan pada beragam jenis pompa guna menjamin pencapaian kinerja yang optimal; (4) Pusat Perbaikan Sistem Pendingin: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga menyediakan fasilitas untuk merawat sistem pendingin. Fasilitas ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan dan pemeliharaan pada sistem pendingin, termasuk komponen seperti chiller, evaporator, kondensor, dan lainnya; (5) Pusat Perbaikan Mesin Diesel / Gas: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan menyediakan fasilitas perbaikan komprehensif untuk mesin diesel dan gas. Fasilitas ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan, pemeliharaan, serta pengujian terhadap mesin-mesin tersebut; (6) Pusat Konstruksi Baja: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan juga memiliki fasilitas khusus untuk konstruksi baja. Fasilitas ini memungkinkan perusahaan untuk melaksanakan pembangunan, perbaikan, serta penyesuaian pada struktur-struktur baja; dll.

1.1.2. Visi dan Misi PT Bhumi Phala Perkasa

Visi dan Misi PT Bhumi Phala Perkasa yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan pengadaan barang dan pengadaan jasa di bidang bisnis energi dan industri yang terbaik di pasar Nasional.

b. Misi

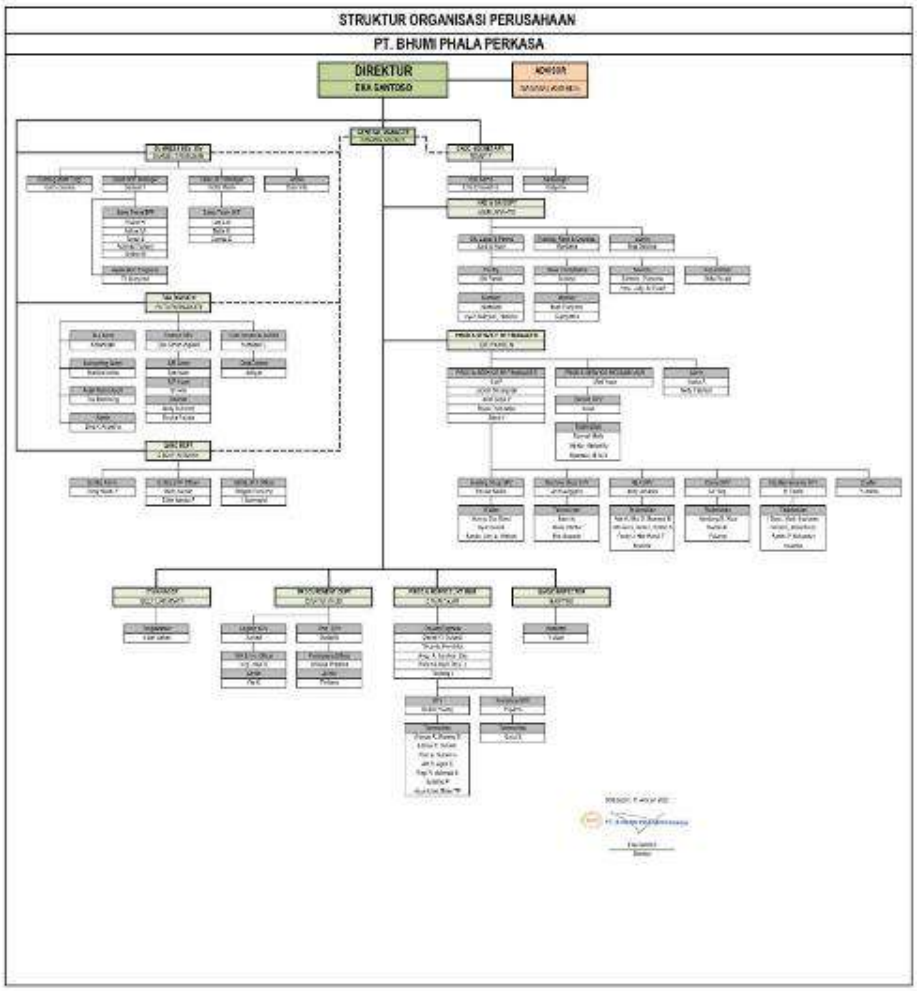
Memaksimalkan pemberdayaan *National Value Chains* (rantai nilai nasional) dalam unjuk kinerja seperti:

1) Mengutamakan penggunaan produk dalam negeri (*local content*) dan sumber daya (alam dan manusia) serta teknologi dalam negeri.
2) Memenuhi standard kinerja terbaik yang ditentukan customer agar dapat mencapai kualitas pekerjaan yang disyaratkan guna memberikan kepuasan pelanggan.
3) Mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan, lingkungan dan kualitas.

4) Mengutamakan standard kode etik yang tinggi dalam menjalankan kegiatan bisnis.

1.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Karyawan pada lingkup perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan struktur organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Berikut gambar 1.1 merupakan struktur organisasi PT Bhumi Phala Perkasa.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Bhumi Phala Perkasa

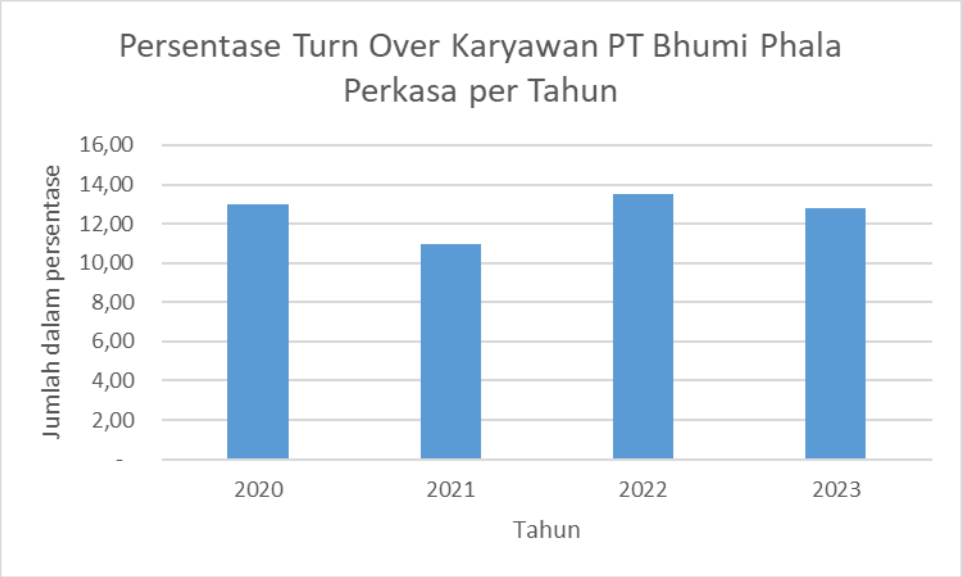
Sumber : Internal Perusahaan (2023)

1.2. Latar Belakang Penelitian

SDM berperan penting pada kesuksesan serta kelangsungan sebuah perusahaan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. Pengelolaan SDM bukan hanya sekadar tanggung jawab fungsional di dalam perusahaan, melainkan merupakan fondasi strategis yang menentukan daya saing, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Penyadaran akan pentingnya peran SDM semakin terasa mendesak di era di mana tantangan bisnis semakin kompleks dan perubahan cepat menjadi sebuah kepastian. Dengan kualitas sumber daya maka perusahaan dapat mencapai visi misi dengan optimal (Syardiansyah et al, 2020).

Manajemen SDM yang efektif mampu memberikan pengaruh baik pada tingkat *turnover* karyawan. Tantangan perusahaan buka saja di strategi rektutmen, tetapi juga bagaimana perusahaan mampu mempertahankan karyawannya dengan baik. Tingginya tingkat *turnover*, atau sering disebut sebagai keluar masuknya karyawan, adalah cerminan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola SDM. Secara matematis, tingkat *turnover* yang tinggi tidak hanya menciptakan ketidakstabilan organisasional, tetapi juga berpotensi menimbulkan kerugian finansial yang signifikan. Kehilangan karyawan berpengalaman memerlukan alokasi dana tambahan, melebihi satu kali gaji mereka yang keluar, guna merekrut dan melatih karyawan yang baru bergabung untuk pengganti.

Satu dari banyaknya perusahaan dengan *turnover* cukup tinggi adalah PT Bhumi Phala Perkasa. PT Bhumi Phala Perkasa memiliki unit kerja di kantor cabang dan pusat. Kantor pusat PT Bhumi Phala Perkasa berada di Kota Balikpapan sedangkan kantor cabangnya tersebar di beberapa wilayah, antara lain Papua, Palembang, Jakarta, Tomori, dan Riau. Salah satu masalah mengenai sumber daya manusia yang dialami oleh PT. Bhumi Phala Perkasa adalah mengenai *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* karyawan di PT Bhumi Phala Perkasa pada Gambar 1.1



Gambar 1. 2 Turn Over di PT. Bhumi Phala Perkasa Tahun 2020-2023

Sumber : Internal Perusahaan (2023)

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat turnover di PT Bhumi Phala Perkasa selama empat tahun terakhir cenderung tinggi. Di tahun 2020, *turnover* tercatat sebesar 13,01%, turun menjadi 10,98% di tahun 2021, tetapi meningkat kembali ke 13,51% di 2022 dan sedikit menurun menjadi 12,77% di 2023. Menurut Widjaja dalam Putra (2017), *turnover* di atas 10% tergolong tinggi, sehingga PT Bhumi Phala Perkasa dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi sepanjang periode ini.

Banyak karyawan yang keluar dari PT Bhumi Phala Perkasa tentu akan merugikan perusahaan karena akan menghambat kinerja perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab di balik tingginya tingkat *turnover* ini, sehingga dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan bakat-bakat yang ada dan mencegah kehilangan karyawan yang berpotensi berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan.

Ardana (2017) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi organisasi, karena peran manusia sangat menentukan keberhasilan. Culpepper (2017) menyebut *turnover intention* sebagai indikator utama untuk memprediksi perilaku karyawan yang berpotensi keluar dari perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga

karyawannya agar talenta dan keterampilan yang berharga tidak terdorong untuk meninggalkan organisasi karena kurangnya perhatian. Menurut Robbins dan Coulter (2020), *turnover intention* dapat menjadi kendala serius karena berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, serta dapat mengganggu kelancaran sistem kerja di perusahaan. Periyadi et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen, konflik antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, serta persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja adalah faktor utama yang mendorong turnover karyawan.

Hasil *exit interview* perusahaan menunjukkan bahwa salah satu alasan utama karyawan keluar adalah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan adanya keinginan keluar yang masih kuat di antara karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh Sukwadi dan Meliana (2014), *turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau intensitas seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dengan salah satu faktor pendorongnya adalah keinginan mendapatkan posisi yang lebih baik di tempat kerja. Subagja & Sary (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa turnover intention merujuk pada keinginan atau harapan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka akibat ketidakpuasan dan kurangnya keterikatan dengan lingkungan kerja.

Masalah tingginya tingkat *turnover* di perusahaan mencerminkan hubungan yang erat dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan non-fisik. Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup kenyamanan ruang, keamanan, suhu ruangan, pencahayaan, dan pemilihan warna cat. Sementara itu, menurut Wursanto (2005), lingkungan kerja non-fisik lebih mengarah pada aspek psikologis yang mempengaruhi suasana kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, mereka mengaku tidak begitu nyaman dengan lingkungan kerja di PT. Bhumi Phala Perkasa, seperti pertama, masalah kepastian naik jabatan. Banyak karyawan merasa sudah bekerja maksimal tetapi tidak kunjung dapat kabar akan dinaikkan jabatan atau tunjangannya. Selain itu karyawan juga mengaku jika atasannya kurang komunikatif dan cuek. Kurangnya komunikasi menyebabkan ketidakjelasan, sehingga sering pemicu konflik terkait kinerja dan tujuan

pekerjaan. Selain itu pengawasan perusahaan masih lemah khususnya di bidang produksi, sedangkan tuntutan produksi tinggi yang membuat karyawan tertekan dalam bekerja. Setyadi, Utami, & Nurthjahjono (2015) mengungkapkan dalam lingkungan kerja non fisik termasuk relasi antara manajemen dan staf, serta interaksi antar karyawan. Hal ini yang membuat penulis berasumsi penyebab *turnover intention* di PT. Bhumi Phala Perkasa adalah salah satunya lingkungan kerja non fisik.

Penelitian oleh Putri (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap niat perubahan pekerjaan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Utami (2018), yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan niat perubahan pekerjaan. Penelitian serupa oleh Bulandari dan tim (2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan penting dalam niat perubahan pekerjaan karyawan.

Disiplin kerja di PT. Bhumi Phala Perkasa masih menjadi tantangan selain masalah lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah bagian dari manajemen yang memperkuat pedoman organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat mencerminkan stabilitas operasional perusahaan: semakin disiplin karyawan, semakin lancar operasionalnya. Menurut I.S. Levine dalam Tumuju (2018), disiplin pegawai dapat diukur dari kedatangan tepat waktu, penampilan yang rapi dan sesuai, penggunaan perlengkapan dengan hati-hati, serta penyelesaian tugas sesuai target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi terlihat masih banyak karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti tidak memakai dengan baik alat pelindung diri (APD) yang mampu melindungi dari resiko pekerjaan, sikap kurang profesional, seperti masih ada karyawan kedapatan berkata-kata kasar, berperilaku kasar terhadap rekan kerja, selain itu tidak menggunakan atau merawat peralatan kerja dengan benar. Masalah ketidakdisiplinan ini juga dibuktikan dengan data absensi karyawan berikut ini:.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Bhumi Phala Perkasa Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alpa	Izin	Jumlah Absensi	Persentase
Januari	434	21	44	1	45	10.37%
Februari	427	21	32	5	37	8.67%

Maret	505	21	16	5	21	4.16%
April	423	21	19	14	33	7.80%
Mei	418	21	23	9	32	7.66%
Juni	420	21	26	5	31	7.38%
Juli	345	21	20	0	20	5.80%
Agustus	351	21	15	0	15	4.27%
September	427	21	35	0	35	8.20%
Rata-Rata						7.144%

Rata-rata absensi karyawan selama tahun 2023 dari bulan januari hingga september diperoleh sebesar 7,144%. Sedangkan menurut Utama dan Mahrizal menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, jika melebihi angka tersebut maka dikategorikan tinggi. Disiplin kerja di PT. Bhumi Phala Perkasa masih menjadi tantangan selain masalah lingkungan kerja. Disiplin kerja adalah bagian dari manajemen yang memperkuat pedoman organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat mencerminkan stabilitas operasional perusahaan: semakin disiplin karyawan, semakin lancar operasionalnya. Menurut I.S. Levine dalam Tumuju (2018), disiplin pegawai dapat diukur dari kedatangan tepat waktu, penampilan yang rapi dan sesuai, penggunaan perlengkapan dengan hati-hati, serta penyelesaian tugas sesuai target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data terkait kedisiplinan, penulis berpendapat bahwa rendahnya disiplin karyawan dapat menjadi penyebab utama *turnover intention*. Temuan Nuraldy et al. (2021) memperkuat pandangan ini, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention*. Rizki (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi disiplin karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk berpindah kerja. Hal serupa ditemukan oleh Sembiring (2023), yang juga mencatat pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention*.

Tingkat turnover karyawan mencerminkan sejauh mana kehidupan kerja karyawan tidak seimbang, yang biasa disebut *work-life balance*. *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Bagi karyawan, ini berarti mengelola tanggung jawab di kantor dan di rumah, termasuk

kewajiban keluarga. Sedangkan bagi perusahaan, *work-life balance* berhubungan dengan kebijakan yang mendukung fokus karyawan pada pekerjaan mereka.

Tidak sehatnya gaya hidup pekerja didapatkan dari data wawancara dengan karyawan yang mana mengaku jam kerja mereka tidak sesuai kesepakatan, dimana seharusnya bekerja 8 jam sehari, tetapi realitanya karyawan harus kerja lebih dari 8 jam sehari. Belum lagi jarak tempuh rumah dan tempat kerja yang jauh lebih dari 10 menit, mengakibatkan karyawan hanya sedikit waktu bersantai atau dan berinteraksi dengan keluarga. Menurut survei yang dilakukan untuk indeks kesehatan Gallup-Healthways Well-Being menunjukkan bahwa waktu perjalanan ideal dari rumah ke tempat kerja sebaiknya tidak melebihi 10 menit. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko kelelahan pada pekerja akibat waktu yang terlalu lama di perjalanan. Berikut ini hasil olah data peneliti terkait waktu tempuh karyawan ke lokasi kerja:

Tabel 1. 2 Hasil observasi jarak rata-rata rumah karyawan ke tempat kerja

Waktu tempuh	**Persentase**
>10 menit	63%
<10 menit	37%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan mayoritas pekerja jarak rumah ke tempat kerja lebih dari 10 menit. Hal itu bisa disebabkan karena kantor pusat sendiri berada di daerah industri sedangkan banyak karyawan yang tinggal di lingkungan perumahan. Selain itu, untuk karyawan yang bekerja di lokasi, mereka diberikan tempat tinggal atau mess. Namun untuk mess mereka sendiri jarak tempuh antara mess dengan lokasi kerja memakan waktu yang lama dikarenakan tempat tinggal mereka berada dalam kawasan penduduk, sedangkan lokasi kerjanya berada di *remote area* atau bisa dibilang masih hutan.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat peningkatan penelitian mengenai durasi perjalanan terhadap *worklife balance.* Hasil penelitian telah terungkap bahwa durasi perjalanan dapat berdampak negatif terhadap *worklife balance* (Bai dalam Y.Hei, 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak pada niat karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Afnisya (2021) mengungkapkan bahwa semakin baik *work-life balance*,

semakin rendah kemungkinan karyawan untuk berganti pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Hafid (2017) yang menyatakan bahwa *work-life balance* secara signifikan mengurangi turnover intention. Sismawati (2021) pun menambahkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar.

Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi dalam penelitian ini, PT Bhumi Phala Perkasa mengalami tingkat turnover yang tinggi setiap tahun, dengan lonjakan signifikan pada tahun 2022. Hal ini juga didukung oleh temuan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi niat turnover karyawan di perusahaan tersebut. Fokus utama kajian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non-fisik, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan disiplin kerja terhadap niat *turnover* di PT Bhumi Phala Perkasa.

1.3. Perumusan Masalah

Turnover intention karyawan sering dipicu oleh ketidakpuasan terhadap perusahaan, yang bisa berujung pada keputusan untuk keluar, sehingga menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi. Faktor-faktor yang berkontribusi pada turnover di antaranya adalah lingkungan kerja non-fisik, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor tersebut guna menilai kualitas sumber daya manusia di PT Bhumi Phala Perkasa. Hal ini dapat membantu mengurangi angka turnover dan menghindari kerugian perusahaan akibat kehilangan karyawan yang kompeten. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti kemudian merumuskan fokus masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Bagaimana tingkat lingkungan kerja non fisik karyawan, worklife balance, disiplin kerja, dan turnover intention di PT. Bhumi Phala Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan terhadap turnover intention pada PT Bhumi Phala Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh worklife balance terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhumi Phala Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhumi Phala Perkasa?

1.4. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja non fisik, worklife balance, disiplin kerja, dan turnover intention karyawan di PT Bhumi Phala Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhumi Phala Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh worklife balance terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhumi Phala Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bhumi Phala Perkasa.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki peluang untuk diterapkan dalam pengembangan manajemen, khususnya dalam manajemen SDM, baik dari segi teori maupun praktik.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menjadi referensi tambahan yang berguna untuk perbandingan di bidang serupa, sekaligus mengungkap sejauh mana teori yang ada relevan dengan praktik kehidupan sehari-hari.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan bagi manajemen PT Bhumi Phala Perkasa dalam menangani tingginya *niat turnover* karyawan, serta memberikan gambaran tentang hubungan antara lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan disiplin kerja di perusahaan tersebut.

1.6. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari Januari hingga Maret 2024, dengan PT Bhumi Phala Perkasa di Jalan Mulawarman, Manggar, Balikpapan sebagai objek studi.

1.7. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam karya akademis ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. BAB I Pendahuluan

Bab ini memberikan penjelasan mengenai profil umum dari objek penelitian, yaitu PT Bhumi Phala Perkasa.

b. BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas berbagai teori yang relevan dengan penelitian serta kajian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Bab ini menguraikan tentang lingkungan kerja, *worklife balance*, disiplin kerja, dan *turnover intention*.

c. BAB III Metodologi Penelitian

Bagian ini menjelaskan elemen-elemen penting dalam penelitian, seperti cara pengumpulan data, variabel yang dianalisis, proses penelitian, populasi dan sampel yang terlibat, serta metode pengujian hipotesis yang digunakan.

d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini, kita akan membahas analisis data serta membahas isu-isu yang telah dirumuskan sebelumnya.

e. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini mencakup rangkuman dari temuan yang diperoleh dari analisis data yang dilakukan.