

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN *TURNOVER* DI P.O TAHU SUPER AFIFAH

Meggi Indrianinangsih
Wiri Wirastuti

Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas tadulako
eggiindrianinangsih@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan *turnover* di P.O Tahu Super Afifah. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi dengan peneliti sebagai instrumen utamanya dan informan berjumlah 12 orang. Metode analisis data terdiri dari analisis data, triangulasi, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa P.O Tahu Super Afifah menerapkan *turnover intention* yang biasa disebut perputaran secara tidak sukarela, ialah perusahaan akan mengeluarkan karyawan yang tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Penerapan waktu istirahat ialah 1 hari libur setelah 6 hari bekerja yang dilakukan secara bergiliran dengan tujuan agar proses produksi tetap berjalan dengan baik. Jam kerja yang diterapkan tidak menentu dikarenakan sistem target atau pesanan. Sehingga jam kerja menjadi berlebihan \pm 9-10 jam/hari. Karyawan P.O Tahu Super Afifah dituntut untuk disiplin atau tepat waktu dalam bekerja. Dari 12 informan peneliti mendapatkan bahwa 7 informan tidak memiliki pikiran untuk berhenti dan 5 orang informan lainnya memiliki pikiran untuk berhenti dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja baru dan memiliki alasan keluar karena durasi kerja atau jam kerja yang berlebihan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Turnover, Turnover Intention, Faktor Individu dan Triangulasi

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the work environment and turnover at P.O Tahu Super Afifah. This research is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques are observation, interviews and documentation with researchers as the main instrument and 12 informants. Data analysis methods consist of data analysis, triangulation, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results show that P.O Tahu Super Afifah applies turnover intention, which is commonly called involuntary turnover, that is, the company will expel employees who are not as expected by the company. The application of rest time is 1 day off after 6 days of work which is carried out in turns with the aim that the production process continues to run well. The working hours applied are erratic due to the target system or orders. So that the working hours become excessive \pm 9-10 hours / day. P.O Tahu Super Afifah employees are required to be disciplined or punctual at work. From the 12 research informants, it was found that 7 informants did not have thoughts of quitting and 5 other informants had thoughts of quitting with the reason of wanting to seek new work experience and having reasons to leave because of the duration of work or excessive working hours.

Keywords: *Work Environment, Turnover, Turnover Intention, Individual Factors and Triangulation*

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada P.O Tahu Super Afifah yaitu sebuah industri yang mengolah kedelai menjadi tahu atau disebut mengelola bahan mentah menjadi barang setengah jadi, dimana industri ini adalah yang terbesar di Kota Palu. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik sekaligus pimpinan P.O Tahu Super Afifah yaitu Bapak H. Safran Renaldi, S.Hut, yang berkaitan dengan *turnover*, dari hasil wawancara informan mengatakan bahwa: “di pabrik Tahu Super Afifah sering terjadi karyawan yang keluar masuk pada bagian produksi, alasannya karyawan keluar karena masalah pribadi. Keluar masuknya karyawan berpengaruh pada proses produksi pembuatan tahu”. (hasil wawancara tanggal 10 November 2020).

Pada pernyataan di atas menurut Wexley (1988:157) bahwa perilaku penarikan diri karyawan mempunyai akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi, perpindahan kerja merusak kelancaran pekerjaan, biaya seleksi dan latihan seringkali sangat memberatkan. Akibat adanya penarikan diri yang dilakukan karyawan, membuat pengusaha perlu melakukan seleksi karyawan baru untuk mengisi kekosongan yang ada di dalam perusahaan dan memerlukan waktu untuk melakukan pelatihan kepada para karyawan agar benar-benar siap untuk bekerja di tempat baru dan tentunya hal ini mengganggu operasional perusahaan.

Pada hasil wawancara dengan beberapa karyawan P.O Tahu Super Afifah, peneliti mendapatkan informasi bahwa dari bulan oktober sampai dengan bulan desember 2020, terdapat 5 orang karyawan yang berhenti bekerja. Di pabrik menggunakan sistem target atau pesanan maka apabila banyak karyawan yang keluar akan ada penambahan jam kerja di pabrik agar dapat mencapai target pesanan dan dampak lain yang ditimbulkan akibat adanya karyawan yang keluar, membuat pabrik kekurangan anggota dibagian produksi waktu istirahat karyawan menjadi tidak normal hal tersebut membuat karyawan merasakan kelelahan yang berlebihan dan akan kembali normal apabila perusahaan telah mendapatkan karyawan pengganti.

Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti faktor kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik (psikologis) dan lingkungan kerja sementara. Peraturan lama kerja merupakan indikator dari lingkungan kerja sementara, ialah jadwal kerja dimana karyawan dapat memutuskan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya selama dapat memenuhi jumlah jam kerja, efek yang ditimbulkan akibat jam kerja yang berlebihan adalah karyawan akan mengalami stres dan kelelahan kerja Newstrom (1996:469). Moorhead (2013:180) mengatakan bahwa kelebihan beban kerja merupakan salah satu *stressor* dari tuntutan tugas hal ini bisa menimbulkan stres kepada para pekerja, yang kemudian dapat menimbulkan penarikan diri.

Faktor-faktor kondisi lingkungan kerja sementara lainnya adalah waktu istirahat atau mengurangi jumlah hari kerja dalam seminggu yang mempunyai dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan dapat berkumpul bersama keluarga, menyegarkan pikiran dengan cara berlibur sehingga keesokan hari karyawan akan merasa segar kembali pada waktu bekerja karena masa liburnya lebih lama serta dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres pada saat kerja di perusahaan tersebut Newstrom (1996:480).

Adapun jam kerja pada P.O Tahu Super Afifah ± 10 jam perhari dimana melebihi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 8 jam kerja perhari atau 40 jam kerja perminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada P.O Tahu Super Afifah kerap terjadi masalah pada lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan *turnover* karyawan, Maka penulis mengangkat sebuah judul penelitian “Analisis Lingkungan Kerja dan *Turnover* di P.O Tahu Super Afifah”.

METODE PENELITIAN

Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan perspektif riset atau cara pandang (*world views*) yang digunakan peneliti dalam melihat realita, mempelajari fenomena, cara-cara yang digunakan dalam penelitian dan cara yang digunakan dalam menginterpretasikan temuan. Dalam konteks desain penelitian, pemilihan paradigma penelitian menggambarkan pilihan suatu kepercayaan yang akan mendasari dan memberi pedoman seluruh proses penelitian Batubara (2017:102). Paradigma dalam penelitian ini menggunakan paradigma *postpositivisme*, sering juga disebut sebagai paradigma interpretatif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Paradigma *postpositivisme* sangat cocok dalam penelitian ini karena kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian menekankan makna dari pada generalisasi. Karakteristik penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (1982) adalah seperti berikut:

- a. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, dimana peneliti datang langsung ke tempat penelitian melakukan observasi dan menganalisis setiap fenomena yang terjadi dilapangan. Karena dalam penelitian ini peneliti sendirilah yang menjadi instrumen penelitian atau alat analisis.
- b. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data-data yang terkumpul berbentuk uraian kata dari hasil wawancara yang dilakukan dengan seluruh informan penelitian dan tidak menekankan pada angka.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*, dalam praktiknya peneliti melewati proses penelitian yang dimulai dari pra penelitian/observasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang kemudian hasil dari pernyataan informan dianalisis dan ditemukan sebuah masalah/gap maka peneliti melanjutkan pada tahap wawancara lebih dalam serta dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Setelah mendapatkan data dari hasil wawancara kemudian data tersebut dianalisis hingga memperoleh data yang dibutuhkan.
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif, Setelah peneliti memperoleh data maka langkah berikutnya ialah peneliti mereduksi data atau merangkum hal-hal yang penting yaitu data yang sesuai dengan masalah penelitian.
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati). Tujuan peneliti merangkum hal-hal yang penting sesuai dengan masalah penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah yang ada sehingga memudahkan peneliti lainnya untuk memahami penelitian kualitatif.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah bagaimana peneliti terjun langsung pada objek untuk mengumpulkan informasi yang ada kaitannya dengan *turnover intention* yang terjadi pada P.O Tahu Super Afifah melalui wawancara langsung baik terhadap informan kunci maupun informan pendukung dan telah ditetapkan sebelumnya. pendekatan ini sangat dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan banyak informasi yang akurat.

Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada P.O Tahu Super Afifah yang beralamat di jalan Jati Kelurahan Tatanga Kota Palu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan sementara menurut Newstrom (1996:481), meliputi stuktur waktu pada hari kerja. Mayoritas dari pekerja bekerja dengan jadwal 5-9 jam dimana pekerja akan diberi waktu 1 jam untuk istirahat dan makan siang. Faktor-faktor dari kondisi sementara meliputi:

1. Istirahat Kerja, atau mengurangi hari kerja dalam seminggu mempunyai dampak yang positif bagi karyawan P.O Tahu Super Afifah yaitu karyawan akan merasa segar kembali pada waktu bekerja karena masa liburnya lebih lama dan juga dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres pada saat kerja di perusahaan tersebut.
2. Peraturan Lama Kerja, merupakan waktu yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana karyawan P.O Tahu Super Afifah dapat memutuskan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya selama karyawan dapat memenuhi jumlah jam kerja. Namun, apabila jam kerja yang diberikan berlebihan dapat menimbulkan efek stres dan kelelahan serta jenuh atau bosan pada karyawan.

Kemudian untuk *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang yang telah bekerja untuk keluar dari pekerjaannya tanpa paksaan dari orang lain melainkan dari dalam dirinya sendiri atau secara sukarela. Menurut Mobley (2011) mendefinisikan *turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover Intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley (2011) yang meliputi:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), Berpikir untuk keluar adalah niat yang muncul dibenak karyawan P.O Tahu Super Afifah untuk keluar dari pekerjaan yang dijalani sekarang. Niat untuk keluar dari pekerjaan dapat muncul karena berbagai faktor salah satunya adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, salah satu contoh lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar sesama karyawan yang kurang baik seperti sifat kurang menghargai dan tersinggung dengan kata-kata yang keluar dari karyawan lain sehingga akan memunculkan niat untuk keluar karena tidak nyaman ditempat kerja yang seperti ini.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) tempat kerja, Seorang karyawan yang sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, maka karyawan telah mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan dan akan mulai mencari pekerjaan baru.
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), Karyawan yang telah berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sebagai pengganti untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang. Cepat atau lambat akan segera diakhiri dalam waktu dekat, dan bahkan tidak akan bertahan sampai satu tahun yang akan datang serta memberikan kesan yang secara baik-baik atau malah melakukan pelanggaran.

Peneliti menggunakan 5 indikator yang dijelaskan diatas untuk mengkaji rumusan masalah penelitian ini, yang diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas untuk mendukung penelitian serta memberikan manfaat terhadap mengatasi masalah *turnover*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini agar mendapatkan data yang dibutuhkan dengan menggunakan metode ialah sebagai berikut:

1. Observasi, dalam penelitian kualitatif dipahami sebagai pengamatan langsung terhadap objek, untuk mengetahui kebenarannya, situasi, kondisi, konteks, ruang, serta maknanya dalam upaya pengumpulan data suatu penelitian Satori (2009). Observasi dalam penelitian ini ialah peneliti datang langsung di P.O Tahu Super Afifah dan pengamatan dilakukan secara langsung dengan informan dan untuk pengumpulan data peneliti telah meminta izin kepada informan bahwa peneliti sedang melakukan penelitian.
2. *In-depth* interview, atau biasa disebut wawancara mendalam ialah dimana peneliti hanya memberikan beberapa pertanyaan pembuka untuk informasi memberikan komentar atau jawabannya. Pertanyaan selanjutnya diberikan berdasarkan jawaban apa yang diberikan oleh informan dalam proses wawancara penelitian kualitatif Ibrahim (2015:91). Wawancara bertujuan agar dapat menunjang informasi sesuai dengan fenomena yang akan diteliti atau sebagai alat

penggali informasi, wawancara pada penelitian ini adalah wawancara semistruktur atau wawancara yang sifatnya lebih bebas dimana pihak informan diberikan kebebasan untuk berpendapat dan mengeluarkan ide-idenya.

3. Dokumentasi, atau dokumen mempunyai dua makna yang sering dipahami secara keliru oleh peneliti pemula. Pertama, dokumen yang dimaksudkan sebagai alat bukti tentang sesuatu, termasuk catatan-catatan, foto, rekaman video atau apapun yang dihasilkan oleh seorang peneliti. Dokumen bentuk ini lebih cocok disebut sebagai dokumentasi kegiatan/kenang-kenangan. Kedua, dokumen yang berkenaan dengan peristiwa atau momen atau kegiatan yang telah lalu yang padanya mungkin dihasilkan sebuah informasi, fakta dan data yang diinginkan dalam penelitian Ibrahim (2015:93). Pada penelitian ini dokumen yang digunakan yaitu berbentuk tulisan dan gambar. Dokumen yang berbentuk tulisan ialah catatan berupa hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan, sedangkan dokumen yang berbentuk gambar pada penelitian ini yaitu foto atau video informan yang berhubungan dengan penelitian sehingga penjelasan dokumen diatas lebih cocok disebut dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri yang bertugas merencanakan, melaksanakan pengumpulan data, menganalisis data, dan melaporkan hasil penelitian. Jadi peneliti melakukan perencanaan terlebih dahulu dengan menyusun hal-hal apa yang akan dilakukan sebelum turun dilapangan serta mempersiapkan diri dan harus benar-benar siap agar tidak salah dalam proses pelaksanaan penelitian, jika telah siap maka proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah direncanakan sebelumnya apabila proses pengumpulan data telah selesai maka selanjutnya adalah melakukan analisis data apakah data yang didapatkan telah sesuai dengan fakta dilapangan serta telah melewati proses pengecekan maka hasil penelitian dapat dilaporkan.

Penentuan Informan

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan P.O Tahu Super Afifah bagian produksi. Pemilihan informan untuk penelitian ini menggunakan teknik *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu atau dipilih secara sengaja yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel Sugiyono (2014:52). Karakteristik yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan

No.	Karakteristik Informan	
1.	Usia	20 - 55 Tahun
2.	MasaKerja	±1 Bulan - 20 Tahun
3.	PendidikanTerakhir	SMP s.d SMK

Sumber: P.O Tahu Super Afifah (2020)

Berdasarkan pada kriteria pada tabel diatas maka, peneliti mengambil sebanyak 12 orang karyawan P.O Tahu Super Afifah pada bagian produksi.

Uji Keabsahan Data

Pada penelitian kualitatif, dapat dikatakan valid apabila data yang ditemukan tidak terdapat perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Validitas data yang digunakan dengan menggunakan metode *membercheck*. Menurut Sugiyono (2016) *membercheck* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada

pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin dipercaya. Metode *Membercheck* dilakukan peneliti setelah proses pengumpulan data telah selesai, atau setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan. dilakukan secara individual dengan cara peneliti datang kepada informan untuk mendiskusikan hasil temuan kepada informan apakah hasil dari wawancara mungkin ada data disepakati untuk ditambah, dikurangi atau ditolak. Setelah disepakati secara bersama, maka para informan yang bersangkutan diminta untuk menandatangani, agar lebih membuktikan bahwa peneliti telah melakukan *membercheck*.

- a. Unit Analisis data adalah hal-hal yang berkedudukan sebagai subyek dalam fokus penelitian. Penelitian ini mengemukakan tentang persepsi karyawan pada bagian produksi yang sedang aktif bekerja pada P.O Tahu Super Afifah tepatnya di Kelurahan Nunu Kota Palu.
- b. Metode Analisis Data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2016:246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data ialah sebagai berikut:
- c. Analisis Data pada penelitian ini yang dilakukan pertama dengan mengumpulkan data (*Data Collection*) melalui hasil observasi dan wawancara.
- d. Reduksi Data, data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti dilapangan, maka jumlah data semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
- e. Penyajian Data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- f. Penarikan Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian ini akan menjawab semua rumusan masalah yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat perlu diperhatikan, hal ini ditekankan karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi seluruh karyawan yang bekerja dalam menjalankan segala aktivitas kerja. Salah satu dampak yang akan muncul apabila lingkungan kerjanya tidak nyaman, aman serta hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun di antara atasan dan bawahannya kurang baik, akan timbul keinginan karyawan untuk keluar (*turnover*). *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain dan *Intention* (keinginan) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Jadi *Turnover Intention* adalah kecenderungan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Apabila banyak karyawan yang keluar tentunya akan sangat berdampak terhadap ketidakstabilan, seperti efektivitas dan efisiensi dalam proses kerja pada perusahaan.

Peneliti telah melakukan wawancara untuk mencari informasi terkait bagaimana kondisi lingkungan kerja dan *turnover* pada P.O Tahu Super Afifah berdasarkan persepsi karyawan yang dianggap paham akan permasalahan yang diangkat dengan menggunakan teori Newstrom (1996). Maka peneliti mendapatkan hasil penelitian tersebut, berikut penjelasannya:

Indikator pertama dari lingkungan kerja sementara adalah istirahat kerja, atau mengurangi hari kerja dalam seminggu mempunyai dampak yang positif bagi karyawan P.O Tahu Super Afifah yaitu karyawan akan merasa segar kembali pada waktu bekerja karena masa liburnya lebih lama dan juga dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stress pada saat bekerja. Dari informasi yang didapatkan bahwa waktu istirahat yang diterapkan pada P.O Tahu Super Afifah, terbagi dua: yang pertama istirahat selama proses kerja dipabrik hanya untuk waktu istirahat makan dan yang kedua dalam 1 minggu kerja karyawan diberikan waktu istirahat 1 hari apabila telah bekerja selama 6 hari penuh dan hari Jumat memiliki waktu istirahat 2 jam dimana ini digunakan untuk sholat Jumat berjamaah dimasjid dan istirahat makan siang, akan tetapi dengan pemberian waktu istirahat yang lebih lama maka karyawan akan bekerja lebih lama di hari Jumat dan akan selesai bekerja hingga malam hari. Peraturan ini ditetapkan bermaksud untuk menilai kinerja para karyawan yang dilihat dari segi tanggung jawab dan disiplin kerja. Apabila adanya karyawan kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, dimana karyawan kurang disiplin, beserta perilakunya yang kurang mengenakan, maka pihak P.O Tahu Super Afifah akan melakukan keputusan untuk memberikan teguran pertama dengan mengundang karyawan untuk menghadap langsung dengan pihak tertinggi perusahaan.

Terdapat beberapa karyawan yang merasa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup karena telah terbiasa namun ada pula karyawan yang merasakan bahwa waktu istirahat tersebut masih sangat kurang sehingga menyebabkan karyawan merasa mudah kelelahan. Contohnya jika ada karyawan yang tidak hadir tanpa memberitahukan kepada atasan dan bukan waktunya untuk istirahat maka hal tersebut akan sangat memberikan dampak yang kurang mengenakan kepada karyawan yang istirahat pada hari itu. Salah satu karyawan yang sebenarnya mengambil libur pada hari tersebut harus siap untuk menggantikan posisi kerja karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan apabila hal tersebut berlangsung secara berulang terus-menerus maka akan berdampak pada tingkat stres karyawan dan hal tersebut dapat memicu pikiran karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Baskoro dan Wardana, 2020 hasil penelitian menunjukkan bahwa agar pihak pemilik UMKM bisa lebih memperhatikan jam istirahat agar para karyawannya dapat bekerja secara maksimal setiap harinya mengingat kegiatan produksi pembuatan tahu berlangsung setiap hari dan tidak ada hari libur setiap minggunya.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terbukti waktu istirahat yang diterapkan pada masing-masing pabrik tahu berbeda sehingga hal tersebut dapat menjadi saran serta masukan kepada pihak pabrik untuk dapat memperbaiki waktu istirahat kerja yang merupakan salah satu faktor lingkungan kerja agar karyawannya dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mobley (2011:121) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Dari beberapa keterangan di atas dapat kita lihat bahwa waktu istirahat yang diterapkan pada P.O Tahu Super Afifah ialah untuk 1 hari libur setelah 6 hari bekerja sudah sangat baik namun ada beberapa hal yang dapat menjadi perbaikan kedepannya untuk mengantisipasi karyawan yang apabila tidak memberikan keterangan untuk tidak hadir bekerja serta karyawan yang tiba-tiba keluar tanpa berpamitan dengan pimpinan perusahaan, dengan tujuan agar proses produksi tahu tetap dapat berjalan dengan baik. Perbaikan selanjutnya ialah perusahaan mengatur kembali waktu istirahat pada saat di pabrik dengan membagi *shift* kerja kepada para karyawannya agar dapat benar-benar menggunakan waktu istirahatnya dengan sebaik-baiknya sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan efisien. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz

(1994:405) jam istirahat digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti makan siang, sholat, dan bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali bersemangat lagi.

Indikator kedua adalah peraturan lama kerja yang merupakan waktu yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, P.O Tahu Super Afifah telah menetapkan peraturan jam kerja. Hal ini bertujuan untuk membentuk kedisiplinan serta karyawan akan lebih efektif dalam bekerja dan pemberian kerja yang tepat dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Namun, apabila jam kerja yang diberikan berlebihan dapat menimbulkan efek stres dan kelelahan serta jenuh atau bosan pada karyawan. Hasil di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Newstrom (1996:469) efek yang ditimbulkan akibat jam kerja yang berlebihan adalah karyawan akan mengalami stres dan kelelahan kerja.

Durasi kerja pada P.O Tahu Super Afifah normalnya \pm 9-10 jam kerja belum termasuk apabila banyak jumlah pesanan tahu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ocktavia dan Dwiyanti yang dilakukan pada Pabrik Tahu CV. Budi Sari Jaya dimana waktu kerjanya sama yaitu tidak sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 8 jam kerja perhari atau 40 jam kerja perminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Sehingga saran serta masukan yang dapat ditarik adalah dengan mengatur kembali jam kerja dan jangan melebihi waktu yang telah ditetapkan ialah 8 jam/hari.

Dari informasi yang didapatkan bahwa jam kerja yang ditetapkan pada P.O Tahu Super Afifah membuat karyawannya menjadi disiplin karena tuntutan kerja yang berlaku sehingga tidak boleh ada karyawan yang datang terlambat, karena sistem produksi didalam pabrik berkesinambungan atau saling terhubung apabila ada karyawan yang terlambat akan sangat mempengaruhi proses produksi tahu menjadi terhambat dan waktu mulai pembuatan tahu menjadi tertunda sampai dengan karyawan telah mengisi tempat kerja sesuai tanggung jawab kerjanya, namun terkadang karyawan memulai dan mengakhiri proses produksi pembuatan tahu terkadang tidak menentu karena jam kerja harus disesuaikan dengan target atau berapa banyak pesanan tahu. Apabila pesanan banyak maka jam kerjanya akan ditambah sehingga menjadi berlebihan dimana hal tersebut membuat karyawan sangat kelelahan. P.O Tahu Super Afifah selain memiliki karyawan tetap juga memiliki karyawan cadangan, Tugas mereka ialah untuk mengisi tempat kerja yang kosong, contohnya apabila ada karyawan yang mengambil waktu istirahat maka disinilah peran atau tugas dari karyawan cadangan tersebut. Jika ada tempat yang tidak terisi dengan karyawan maka akan sangat mempengaruhi dalam proses produksi tahu.

Dari beberapa keterangan di atas dapat kita lihat bahwa jam kerja yang diterapkan pada P.O Tahu Super Afifah ialah dimulai dari jam 6 pagi sampai jam 5 sore, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Dapat dilihat bahwa jumlah jam kerja yang berlaku di P.O Tahu Super Afifah \pm 9-10 jam perhari yakni melebihi ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagian karyawan memang telah terbiasa dengan jam kerja yang ada di pabrik namun beberapa karyawan yang lain merasakan jam kerjanya memang berlebihan ditambah beban kerja yang berat, Dampak yang ditimbulkan dari jam kerja yang berlebihan ialah karyawan menjadi mudah merasa kelelahan sehingga mengakibatkan karyawan kurang berproduktif. Dalam studi global pertama mengenai hilangnya nyawa terkait dengan jam kerja yang lebih panjang, yang tertuang dalam makalah jurnal *Environment International* menunjukkan bahwa 745.000 orang meninggal karena stroke dan jantung terkait dengan jam kerja yang panjang. Dapat menjadi acuan bagi pihak pabrik agar dapat memperbaiki kembali mengenai jam kerja sesuai peraturan yang ditetapkan.

Menurut Mobley (2011) mendefinisikan *turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

Intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley (2011) yang meliputi:

Indikator ketiga berpikir untuk keluar adalah niat yang muncul dibenak karyawan P.O Tahu Super Afifah untuk keluar dari pekerjaan yang dijalani sekarang. Niat untuk keluar dari pekerjaan dapat muncul karena berbagai faktor salah satunya adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, Informasi yang peneliti telah dapatkan dari 12 informan, menunjukkan bahwa 7 informan tidak memiliki pikiran untuk keluar dan 5 informan lainnya memiliki pikiran untuk berhenti bekerja dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja baru dan ada pula yang memiliki alasan keluar dikarenakan durasi kerja atau jam kerja yang berlebihan sehingga berdampak pada kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Teori yang dikemukakan oleh Mobley (2011:121) terbukti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Dimana dalam penelitian ini pernyataan Mobley dapat dibuktikan dari hasil wawancara dengan infroman bahwa alasan karyawan ingin keluar atau pindah kerja dikarenakan jam kerja yang berlebihan ialah indikator dari lingkungan kerja sementara.

Indikator keempat karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang terlintas tidak dapat langsung direalisasikan sampai dengan menunggu waktu yang tepat. Persiapan yang benar-benar harus dipersiapkan sebelum meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani sekarang agar nanti jika telah keluar dapat langsung menempati tempat kerja yang baru sehingga tidak membuang banyak waktu dengan lebih selektif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan baru sesuai dengan klasifikasi diri masing-masing.

Indikator kelima adalah yang terakhir yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan lain, karyawan yang telah berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sebagai pengganti untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang. Cepat atau lambat akan segera diakhiri dalam waktu dekat, dan bahkan tidak akan bertahan sampai satu tahun yang akan datang serta memberikan kesan yang secara baik-baik atau malah melakukan pelanggaran. Dari hasil wawancara dengan para informan, peneliti menemukan bahwa karyawan yang memiliki niat untuk keluar akan segera meninggalkan pabrik yang sangat jelas dapat dilihat dari lima orang informan bahkan tidak akan bertahan sampai dengan satu tahun yang akan datang.

Dari keseluruhan penelitian mulai dari observasi, dokumentasi dan wawancara, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja dan *turnover* pada P.O Tahu Super Afifah. Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mengurangi tingkat *turnover* yang sering terjadi dengan memperbaiki faktor-faktor kondisi lingkungan kerja.

Peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja sementara, ialah jam kerja yang berlebihan yang terdapat didalam peraturan lama kerja yang sangat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan P.O Tahu Super Afifah sering terjadi. Setelah dihitung jumlah jam kerja karyawan P.O Tahu Super Afifah dalam 1 hari \pm 9-10 jam kerja, jam kerja melebihi dari peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 8 jam kerja perhari atau 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Teori yang dikemukakan oleh Mobley (2011:121) terbukti bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk berpindah (*Turnover*), Alasan yang lain adalah karyawan ingin mencari pengalaman kerja yang baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Lingkungan Kerja dan *Turnover* di P.O Tahu Super Afifah Kelurahan Nunu Kecamatan Tatanga Kota Palu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: P.O Tahu Super Afifah menerapkan *turnover intention* yang biasa disebut perputaran secara tidak

sukarela, ialah perusahaan akan mengeluarkan karyawan yang tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Contohnya seperti tidak bertanggung jawab dan tidak disiplin dikarenakan hal tersebut sangat mempengaruhi proses kerja di perusahaan.

Penerapan waktu istirahat pada P.O Tahu Super Afifah ialah 1 hari libur setelah 6 hari bekerja yang dilakukan secara bergiliran dan untuk istirahat selama proses produksi berlangsung dilakukan secara bergiliran pula, dengan tujuan agar proses produksi tetap berjalan dengan baik. Jam kerja yang diterapkan pada P.O Tahu Super Afifah tidak menentu dikarenakan sistem target atau pesanan. Sehingga jam kerja menjadi berlebihan \pm 9-10 jam/hari, waktu kerja yang diterapkan pada perusahaan tidak sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu 8 jam/hari atau 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Karyawan P.O Tahu Super Afifah dituntut untuk disiplin atau tepat waktu dalam bekerja sebelum proses produksi dimulai, jika ada yang terlambat maka akan sangat mempengaruhi proses produksi menjadi terlambat pula dan pabrik tidak dapat memberikan keringan untuk hal keterlambatan datang bekerja.

Dari 12 informan, peneliti mendapatkan bahwa 7 informan tidak memiliki pikiran untuk berhenti dan 5 orang informan lainnya memiliki pikiran untuk berhenti dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja baru dan ada pula yang memiliki alasan keluar karena durasi kerja atau jam kerja yang berlebihan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley (2011:121) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu dari faktor yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Baskoro, Aditya dan Wardana, Wishnu Ludi, 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang". *Jurnal Penelitian Manajemen Teraoan (PENATARAN)*, Vol. 2, No. 2, 2017: hlm. 119-126.
- Batubara, Juliana, 2017. "Paradigma Penelitian Kualitatif dan Filsafat Ilmu Pengetahuan dalam Konseling". *Jurnal Fokus Konseling*, Volume 3, No. 2, 2017: 95-107.
- Ibrahim, 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mobley, W.H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead G & Griffin R W. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmatia, Tira, 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Outsourcing* di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Bandung- Jawa Barat)". *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Schultz, D., Schultz S. Y. 1994. *Theories of personality* (5th ed). Belmont, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sugiyono, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhara dan Nurohman, 2020. "Penerapan Teori Ergonomi Pada Pelatihan Service Kendaraan Bermotor Roda Dua untuk Menciptakan Kondisi Kerja Efektif Efisien Aman dan Nyaman Di Desa Srikmulyan". *Jurnal Buana Pengabdian*. Vol. 2, No. 1, Februari 2020, ISSN 2657-0203, e-ISSN 2686-0244.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DPR RI.
- W.Newstrom, John. 1996. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. USA: Mc.Graw-Hill Education.

Wexley, K.N &Yukl, G.A. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Industri>. Diakses Kamis, 19 Maret 2020 Pukul 11:55 WITA.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Industri>. Diakses Kamis, 03 Desember 2020 Pukul 14:45 WITA.

www.indozone.id. Diakses Senin, 08 Mei 2021 Pukul 15.30 WITA.