

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja didefinisikan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja harus terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu tolak ukur yang tidak bisa dikesampingkan bagi para pekerja maupun pencari kerja khususnya di era digital saat ini. Lingkungan kerja yang nyaman tentu memberikan keuntungan yang tak kalah banyak bagi perusahaan. Ciri-ciri dari lingkungan kerja yang nyaman selain dari produktivitas yang baik dan stabil adalah komunikasi yang terbuka. Beberapa perusahaan biasanya terjalin komunikasi satu arah, tetapi dengan adanya kebebasan menyampaikan pendapat tanpa takut dihakimi, terbukanya usulan, dan kritik yang konstruktif menandakan sebuah lingkungan pekerjaan yang baik atau ideal. Ciri dari lingkungan kerja yang baik masih banyak lagi, mulai dari adanya peluang dalam mengembangkan kemampuan diri hingga adanya *work-life balance*

atau adanya keseimbangan antara kehidupan personal dan profesional tanpa harus mengorbankan salah satunya (Rommalla, 2021).

Konsep kenyamanan (*comfort*) sangat sulit untuk didefinisikan, terutama dikarenakan konsep ini lebih merupakan penilaian responsif individu (Oborne, 1995). Secara general, nyaman adalah kondisi seseorang merasa dihargai, merasa aman, senang, dan tidak ada beban pikiran, oleh karena itu kenyamanan perlu didapatkan dalam setiap kegiatan apalagi dalam bekerja, karena bila tidak nyaman sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Kenyamanan karyawan tidak hanya keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun bawahan, tetapi juga hubungan sesama rekan kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di kantor apalagi hal tersebut hanya dapat dirasakan, tetapi tidak dapat dilihat, didengar, atau diraba dengan panca indera manusia sekalipun oleh seorang pimpinan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kenyamanan menjadi tanggung jawab pimpinan dengan menciptakan *human relations* dengan sebaik-baiknya. *Human relations* merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian kepentingan bersama. *Human relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga mendorong meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan (Hasibuan, 2012). Sebagai pimpinan juga harus menyediakan pelayanan yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam organisasi atau perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat

terpenuhi. Fasilitas perusahaan yang mendukung dalam rangka memenuhi kebutuhan dan bersifat pelayanan ini, bertujuan agar karyawan tenteram dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan. Menurut Herman (2008), pemeliharaan merupakan suatu langkah perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bisa bekerja dengan baik dan produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penurunan produktivitas kerja akibat ketidaknyamanan dapat muncul dari adanya distraksi fisik, psikologis, maupun sosial yang mengurangi kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi. Salah satu hal yang dapat memunculkan kenyamanan dalam bekerja salah satunya adalah interaksi sosial di antara para karyawan baik di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas kerja (Anonim, 2023).

PT.XYZ merupakan industri di bidang Hutan Tanaman Industri. PT.XYZ mengelola hutan tanaman berdasarkan prinsip pemanfaatan yang optimal dengan memperhatikan kelestarian lingkungan dan sumber daya alamiah untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya. Pengelolaan hutan tanaman industri tersebut salah satu fokusnya adalah dalam memproduksi bubur kertas dan kertas untuk dijadikan berbagai macam produk-produk yang berskala nasional maupun internasional. PT.XYZ percaya bahwa kesuksesan perusahaan dibangun oleh orang-orang hebat yang ada di dalamnya yang mendorong untuk terus tumbuh dan meraih esok yang lebih baik. Keadaan karyawan dalam suatu perusahaan juga harus diperhatikan dan bagaimana proporsi antara karyawan yang masuk dengan karyawan yang mengundurkan diri atau yang biasa disebut dengan istilah *resign*.

Kondisi karyawan PT.XYZ memiliki tren kenaikan jumlah karyawan setiap pergantian tahun. Pada akhir tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 250, tahun 2022 sebanyak 265, dan terus bertambah hingga akhir tahun 2023 sebanyak 279 karyawan. Berbeda dengan kondisi pertengahan tahun, frekuensi *resign* terus bertambah dengan berbagai faktor yang memengaruhinya. Kenyamanan menjadi salah satu faktor penentu tindakan *resign* karyawan PT.XYZ.

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, adanya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri atau *resign* merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Alasan setiap individu tentu beragam dalam membuat keputusan untuk hengkang dari perusahaan. *Resign* dapat diartikan sebagai tindakan seseorang yang secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaan atau jabatannya di suatu perusahaan atau organisasi. Keputusan *resign* dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan, termasuk ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, konflik dengan rekan kerja atau atasan, peluang pekerjaan yang lebih baik, bahkan karena perubahan dalam kehidupan pribadi.

Fenomena *resign* sudah tidak asing bagi rekan-rekan karyawan perusahaan. Keputusan *resign* seringkali dijumpai setelah adanya hari raya maupun pergantian tahun. Waktu tersebut merupakan periode yang cukup rawan karena adanya bursa transfer karyawan antar perusahaan dalam intensitas tinggi. Tinggi rendahnya karyawan *resign* pada periode khusus tersebut memiliki tingkat yang berbeda di setiap industri dan fungsi pekerjaan. Persentase *resign* berdasarkan fungsi divisinya berada pada kisaran 16 – 31%. Persentase tertinggi yaitu pada divisi *sales and marketing* 31% dan teknologi 18%. Jika dilihat dari sudut pandang industri, terdapat

persentase yang lebih tinggi (*resignation rate*) yaitu berada dalam kisaran 18 – 85% selama tahun 2021. Persentase tertinggi mencapai 85% terjadi pada bidang pariwisata dan perhotelan, oleh karena itu pentingnya perusahaan menganalisa data *resign* dengan seksama untuk mengurangi karyawan yang *resign* terutama pada bidang pariwisata dan perhotelan juga pada periode-periode setelah mendapatkan bonus maupun THR (Tunjangan Hari Raya) (Luqman, 2023).

Berdasarkan fenomena *resign* yang terjadi dan dengan berbagai faktor yang menentukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan fenomena *resign* di lingkungan industri atau perkantoran. Saat ini sudah terdapat berbagai penelitian di bidang produktivitas karyawan perusahaan dan dengan berbagai metode yang digunakan. Variabel-variabel yang digunakan pun bermacam-macam dan dengan pengambilan sampel yang berbeda-beda. Beberapa penelitian sebelumnya menyoroti terkait pengaruh kenyamanan dan kepuasan kerja (Alghifahry dan Tiara, 2023), kemudian terkait dengan faktor-faktor *resign* karyawan (Fergian, 2020). Penelitian yang dilakukan Chiang dan Jang (2008) di rumah sakit di Taiwan menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mengurangi niat untuk *resign* dan faktor-faktor seperti hubungan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi kerja yang baik memainkan peran penting dalam retensi karyawan.

Selain dari penelitian mengenai faktor *resign* maupun pengaruh kenyamanan kerja, beberapa penelitian mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini seperti penggunaan metode CART untuk klasifikasi rekurensi pasien kanker serviks (Sumartini dan Purnami, 2015) dengan akurasi data prediksi

sebesar 69,14%. Beberapa penelitian juga menggunakan metode *Bootstrap Agregating* (Bagging) yang berjudul Bagging CART pada pengklasifikasian IPM (Rohmah, 2018) dengan ketepatan klasifikasi sebesar 83,33%. Pemilihan metode CART didasarkan pada kemampuan menghasilkan model yang mudah dipahami dan diinterpretasikan, fleksibilitasnya dalam menangani berbagai jenis data, dan kemampuan dalam mengidentifikasi variabel penting pada setiap simpul pemilah sehingga memberikan wawasan mengenai variabel mana yang paling berpengaruh dalam proses klasifikasi yang biasa disebut dengan *feature importance*.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode klasifikasi CART (*Classification And Regression Trees*) dengan Bagging (*Bootstrap Aggregating*) dalam menganalisis karyawan yang berpotensi *resign* dengan melihat tingkat kenyamanan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang menjadi faktor kenyamanan bekerja bagi seorang karyawan perusahaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Bootstrap Aggregating Classification And Regression Trees* (Bagging CART) Untuk Klasifikasi Potensi Karyawan *Resign* Berdasarkan Kenyamanan Bekerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apa faktor atau variabel yang paling berpengaruh dalam klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja?
2. Bagaimana ketepatan klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja dengan metode CART dan Bagging CART?

3. Bagaimana perbandingan ketepatan klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja menggunakan metode CART dengan metode Bagging CART ?

1.3 Batasan Masalah

Guna penelitian yang dilakukan dapat terfokus dengan baik dan mengingat pada permasalahan yang cukup luas, batasan masalah yang digunakan adalah:

1. Data yang digunakan adalah data primer dari survei karyawan PT. XYZ yang bergerak dibidang industri kehutanan dengan variabel respon kenyamanan bekerja yang merupakan indikator potensi karyawan resign dan variabel prediktor adalah faktor-faktor yang memengaruhi karyawan resign yang disesuaikan dengan perizinan PT.XYZ.
2. Software yang digunakan dalam penelitian adalah Microsoft Form, Microsoft Excel, dan bahasa pemrograman python.
3. Metode yang digunakan adalah metode CART dan Bagging CART dengan evaluasi matriks yang digunakan adalah nilai akurasi dan *f1-score*.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah disampaikan adalah:

1. Mengidentifikasi faktor atau variabel yang paling berpengaruh dalam klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja.

2. Mengevaluasi seberapa besar ketepatan model dalam klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja menggunakan metode CART dan Bagging CART.
3. Membandingkan penggunaan metode CART dan Bagging CART dalam klasifikasi potensi karyawan *resign* berdasarkan kenyamanan dalam bekerja.