

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan ialah suatu aset krusial guna perusahaan, disebabkan maju ataupun tidaknya instansi terlihat dari hasil kerja karyawannya yang ada pada perusahaan. Peran manusia amatlah dibutuhkan oleh organisasi sebab dengan tidak adanya kontribusi manusia perusahaan tak bisa terlaksana berdasarkan tujuan yang dipunyai perusahaan, disebabkan manusiamenjadi penentu serta penggerak terjalannya organisasi. Keberlangsungan hidup perusahaan didorong oleh berbagai fungsi manajemen, suatu fungsi manajemen ialah tata kelola sumber daya manusia (Laksana dan Mujiati, 2017:21). Salah satu penyebab yang dihadapi organisasi dalam pengelolaan SDM adalah keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover*). *Turnover* adalah salahsatu masalah yang perlu diperhatikan sebab bisa memberikan pengaruh keadaan suatu perusahaan.

Perusahaan nantinya menambahkan beberapa anggaran terkhusus pada hal perekrutan hingga pelatihan calon pekerja baru supaya kekosongan bisa terpenuhi serta aktivitas produksi bisa berlangsung normal. Indikasi *turnover* bisa didapatkan dari berbagai perusahaan, satu diantaranya di Indomaret. Sejak berdiri tahun 1997 hingga 2022 Indomaret mempunyai 21.026 gerai yang menyebar dipenjuru Indonesia. Indomaret ialah jaringan minimarket yang memberikan penyediaan keperluan utama serta sehari-hari.

Tabel 1.1 *Turnover* karyawan Indomaret 2020-2022 di Kota Bekasi

Tahun	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Turnover %
	Tenaga	Tenaga	Tenaga	Tenaga	
	Kerja	Kerja	Kerja	Kerja	
	Awal	Keluar	Masuk	Akhir	
2020	189	17	5	177	12,6
2021	177	19	7	165	11,0
2022	193	23	6	176	10,1

Sumber : Kepala Toko Indomaret
Kota Bekasi

Tingkat *turnover* dinyatakan besar jika nilainya melebihi 10% pertahun (Sakinah, 2018:41). Menurut data turnover yang ada dalam Tabel 1.1 bisa dinilai persentase tingkat turnover pekerja Indomaret di Kota Bekasi tergolong besar, dari setiap tahunnya kebanyakan memberikan peningkatan melalui rumus *LTO* (*Labour Turnover*). Rumus Perhitungan guna melihat seberapa besar Turnover (Hasibuan, 2016:52)

$$Turnover = \frac{\sum(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Tingginya *turnover* membuat perusahaan menjalani frustrasi saat melihat tahap rekrutment yang sudah sukses menyebarkan jaringan karyawan yang mempunyai kualitas nyatanya sia-sia sebab pekerja yang dipilih itu berpindah ke perusahaan lain serta perusahaan harus memberikan pengeluaran dana ulang guna menemukan pekerja pengganti serta melaksanakan tahap pelatihan ulang untuk pekerja baru (Wahyuni dkk, 2014:2).

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi *Turnover intention* diantaranya ialah beban kerja. Menurut Nurmayanti (2020:23) Beban kerja bisa berbentuk tuntutan pekerjaan ataupun tugas, serta faktor sertadan organisasi. Beban kerja juga bisa dikatakan menjadi terlalu banyaknya tugas yang perlu dituntaskan pada masa yang ada ataupun pekerjaan yang amat sulit bagi pekerja. Tiap karyawan ataupun individu memiliki persepsi yang tak sama

terhadap beban kerja, sehingga persepsi tersebut berperan penting dalam menentukan beban kerja tiap orang. Beban kerja yang berlebih bisa mengakibatkan kelelahan mental serta fisik ataupun memicu reaksi emosional layaknua mudah marah, sakit kepala, serta gangguan pencernaan. Namun, beban kerja yang amat sedikit serta aktivitas rutin yang tak bervariasi dapat memunculkan rasa bos. Kebosanan yang timbul dari pekerjaan sehari-hari yang monoton dan kurang menantang dapat mengurangi perhatian terhadap tugas, yang pada gilirannya berpotensi membahayakan pekerja.

Wibawa (2015:72) juga menjelaskan Intensi berpindah kerja adalah sebuah isu dalam perusahaan yang mencakup keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Sehingga krusial guna menjaga kepuasan kerja supaya bisa memberikan peningkatan hasil kerja organisasi. Ketika karyawan merasa senang serta puas dengan pekerjaan serta hasil kerjanya, hal tersebut dapat mempengaruhi intensi untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja ialah keadaan emosi yang memberikan kesenangan ataupun tak yang dirasakan oleh karyawan terkait pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat diartikan menjadi emosi positif ataupun rasa senang yang diperoleh individu dari pengalaman kerjanya, dan hal ini bersifat individual, bukan kolektif (Ardhana, 2013:32). Kepuasan kerja dapat tercermin dari berbagai faktor, seperti dukungan dari rekan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, skualitas supervisi, istem kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja, serta peluang untuk promosi. Ketika tingkat kepuasan kerja besar, hal ini menunjukkan jika karyawan merasa senang serta nyaman dalam pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja besar kebanyakan menunjukkan kesehatan fisik yang baik, mampu memberikan pelajaran tugas baru yang cepat, mempunyai bukti kecelakaan kerja yang lebih sedikit, jarang mengajukan keluhan, serta bisa memajemen taraf stres kerja dengan efektif. (Luthans, 2012:43). Berdasarkan berbagai definisi dalam literatur, bisa dikatakan jika kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dirasakan pekerja atas pekerjaannya. Perasaan ini tercermin dengan isiplin kerja yang besar, moral kerja yang bagus serta prestasi kerja yang maksimal yang diperuntukkan pada perusahaan.

Beberapa faktor bisa memberikan pengaruh keadaan lingkungan kerja yang mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai ataupun manusia, seperti suhu di tempat kerja, pencahayaan, ventilasi udara, tingkat kelembaban, getaran mekanis, tingkat kebisingan, penataan warna, bau, penggunaan musik, serta dekorasi di tempat kerja (Sedarmayanti, 2012:104). (Rahyuda, 2015:49) menjelaskan jika lingkungan kerja ialah suatu kondisi ataupun tempat yang mana pekerja melaksanakan kegiatan dengan baik apabila lingkungan itu aman, bersih serta nyaman yang kemudian bisa menjadi penentu kesuksesan perusahaan. (Rahmawanti, 2014:92) menjelaskan guna memenuhi tujuan, perusahaan perlu membuat lingkungan kerja yang efektif baik non fisik maupun fisik.

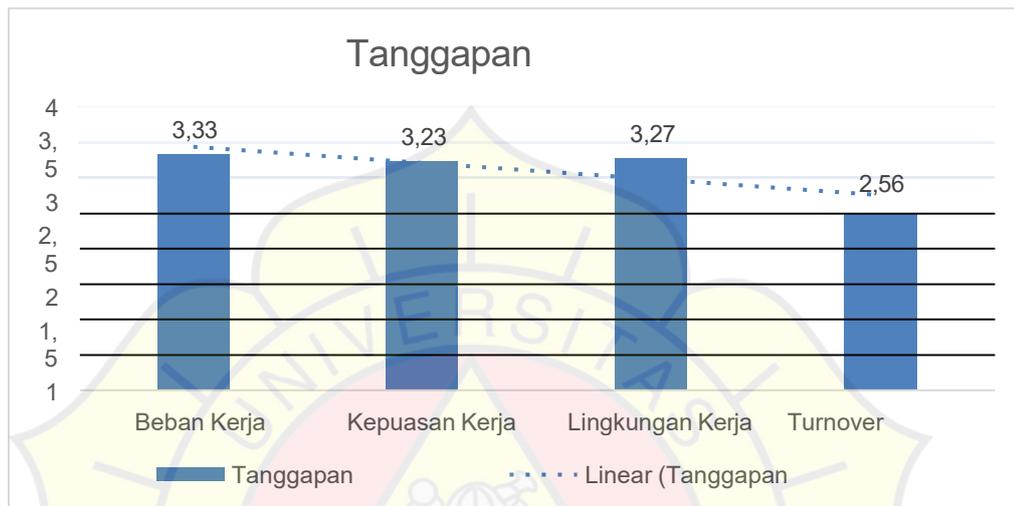
Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yg mengalami turnover di Indomaret di Wilayah kota Bekasi pada tahun 2022-2023, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30% dari jumlah karyawan yaitu 24 karyawan yang dijadikan responden riset ini tentang variabel apa saja yang dirasa mempunyai pengaruh *turnover intention* yakni variabel lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja. Hasil pengolahan data pra-survey dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:

Sumber : data diolah peneliti pada tahun 2023

Gambar 1. 1 Hasil Pra – Survey Variabel



Dari hasil prasurvey tersebut, maka di tetapkan 3 (tiga) variabel yang mempunyai nilai tinggi untuk dijadikan variable independen dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengukuran *turnover intention* yang terpengaruh beban kerja, kepuasan kerja serta lingkungan kerja, dijelaskan melalui hasil Gambar 1.2 berikut:



Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2023

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Dari gambar 1.2 berdasarkan tabel interpretasi 3.3 maka nilai beban kerja rata-rata 3,33 berarti semua responden setuju jika beban kerja amat tinggi, berikutnya nilai kepuasan kerja rata-rata 3,23 artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi kepuasan kerja tinggi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,27 berarti dari semua responden setuju jika lingkungan kerja amat baik, interpretasi nilai *turnover intention* rata-rata sebesar 2,56 artinya *turnover intention* tinggi.

Riset yang mengkaji mengenai pengaruh beban kerja, kepuasan kerja serta lingkungan kerja atas *turnover intention* sudah dilaksanakan sebelumnya. Berbagai penelitian itu diantaranya dilaksanakan Dewi, (2022:29) jika beban kerja mempunyai pengaruh serta *turnover intention* terhadap karyawan medis yang mana makin besar beban kerja nantinya *turnover intention* karyawan tersebut juga makin besar.

Menurut hasil penelitian, seperti yang dilaporkan oleh Salehudin (2019:72), kelebihan beban kerja menunjukkan hubungan signifikan dengan

niat untuk pindah kerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai mediator. Studi yang dilakukan oleh Ulil (2017:57) di PT Thamrin Brothers Palembang, Bagian Kantor Pusat, ditemukan jika stres kerja memiliki dampak positif atas keinginan guna pindah kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2019:38) menunjukkan jika tuntutan pekerjaan tak mempunyai pengaruh atas stres kerja, namun mempunyai pengaruh atas keinginan guna pindah kerja karyawan di kantor pusat PT Adhi Karya (Persero) Tbk.

Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan terdapatnya ketidakkosistensian, serta data hasil penilaian pertama peneliti memperoleh kejadian jika ada berbagai masalah yang berlangsung. Berdasarkan adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya menghasilkan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja atas *turnover intention* sebagai hal krusial guna diteruskan. Dari masalah yang berlangsung serta latar belakang, penulis tertarik guna menjalankan penelitian dengan judul: ” Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Indomaret Wilayah Bekasi”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang sedang terjadi di Indomaret sebagai berikut:

1. Beban Kerja pada karyawan Indomaret sangat tinggi, jadi *Turnover Intention* tinggi.
2. Kepuasan Kerja pada karyawan Indomaret sangat tinggi, jadi *Turnover Intention* tinggi.
3. Lingkungan Kerja pada karyawan Indomaret sudah sangat baik, tetapi *Turnover Intention* tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari latar belakang penelitian, sehingga ruang lingkup masalah yang akan dikaji pada riset ini dibatasi terhadap variabel beban kerja, *turnover intention*, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Responden pada riset ini adalah karyawan Indomaret Wilayah Bekasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan tersebut, sehingga bisa dilakukan perumusan permasalahan antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan tersebut, tujuan dari riset ini ialah:

1. Melihat pengaruh beban kerja atas *turnover intention* kepada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi.
2. Melihat pengaruh kepuasan kerja atas *turnover intention* kepada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi.
3. Melihat pengaruh lingkungan kerja atas *turnover intention* kepada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi.
4. Melihat pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja atas *turnover intention* kepada karyawan Indomaret Wilayah Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah :

1. Guna Perusahaan

Harapannya, hasil riset ini bisa menyediakan informasi yang berguna guna perusahaan saat usaha memajemen tingkat pergantian pekerja yang berlangsung di dalamnya.

2. Guna Akademisi

Harapan dari riset ini adalah memberikan kontribusi pada penerapan serta pembelajaran ilmu pengetahuan, terkhusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, maupun menjadi referensi guna penelitian

berikutnya yang berkaitan oleh tema yang sesuai.

3. Guna Peneliti

Penulis memperoleh dan memperluas pemahaman serta pengetahuan mengenai bidang sumber daya manusia secara praktis, terutama terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, keinginan guna berpindah pekerjaan (*turnover intention*), serta beban kerja.

