

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam organisasi, bukan hanya sebagai penggerak kegiatan dalam perusahaan, tetapi juga sebagai penentu arah perusahaan itu berjalan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik, proses ini harus berjalan dengan baik untuk menjaga pertahanan karyawan sebagai sumber daya yang berharga dalam perusahaan. Menurut Dassler (2020) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan praktik manajemen dengan baik, perusahaan dapat terhindar dari beberapa masalah salah satunya adalah tingkat *Turnover intention*.

Turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Keputusan untuk pindah kerja biasanya diambil sebagai opsi terakhir ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya. *Turnover intention* ini menunjukkan beberapa perilaku, seperti mencari informasi tentang pekerjaan lain, mulai malas bekerja, dan kurang komitmen terhadap organisasi. Menurut Moslem & Sary (2021) Tingginya *Turnover intention* yang menyebabkan permasalahan pada pekerjaan karyawan, tentu merugikan perusahaan. Selain itu, keinginan yang kuat untuk meninggalkan pekerjaan (*Turnover intention*) berdampak yang dialami perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian Perusahaan harus melakukan recruitment karyawan kembali dan juga mengadakan pelatihan karyawan baru yang tentunya akan memerlukan waktu dan juga biaya yang cukup besar. Akibatnya kemajuan dan perkembangan Perusahaan dalam mencapai tujuan akan terhambat.

Menurut Mobley (2011), *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela

atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Kartono (2017) dalam Ardiyanti, (2019) *Turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Menurut Kasmir (2016: 57) dalam Tampubolon & Sagala, (2020) *Turnover intention* adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan.

Fajar Toserba merupakan salah satu toko yang bergerak di bidang swalayan atau ritel, menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok, sandang atau pangan. Pada Fajar Toserba wilayah Kuningan timur diantaranya Fajar Toserba Luragung, Fajar Toserba Ciawigebang dan Fajar Toserba Mandalajaya. Fajar Toserba Luragung berlokasi di Jl. Raya Luragung-Kuningan, Luragunglandeuh, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan. Fajar Ciawigebang berlokasi di Jl. Raya Siliwangi, Ciawigebang, Kabupaten Kuningan. Dan Fajar Toserba Mandalajaya berlokasi di Jl. Raya Mandala Jaya, Maleber, Kabupaten Kuningan.

Bagi Fajar Toserba, karyawan merupakan suatu aset yang harus dikelola dengan baik, oleh karena itu dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan. Namun saat ini Fajar Toserba wilayah Kuningan Timur yaitu Fajar Toserba Luragung, Fajar Toserba Ciawigebang dan Fajar Toserba Mandalajaya memiliki angka *turnover* yang cukup tinggi. Berikut adalah data *turnover* karyawan Toserba Fajar yang diformulasikan dalam tabel.

Tabel 1. 1
Data keluar-masuk karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya tahun 2024

Lokasi	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover</i>
Luragung	2024	57	15	8	50	13%
Ciawigebang	2024	35	7	2	30	15%
Mandalajaya	2024	34	8	4	30	12%

Sumber: HRD Fajar Toserba

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada 1 tahun terakhir yaitu tahun 2024 Fajar Toserba di wilayah Kuningan Timur memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi, pada Fajar Toserba Luragung terdapat 13%, Fajar Toserba Ciawigebang 15% dan Fajar Toserba Mandalajaya 12%. Padahal proposi yang baik dalam *turnover* yaitu tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini selaras dengan pendapat Sakinah (2008) dalam Ello et al., (2024) menyatakan bahwa jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* perusahaan tersebut dinyatakan tinggi.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey mengenai *Turnover Intention*

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Responden	
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan Anda saat ini	13	86%	2	14%
2.	Apakah anda merasa pekerjaan di perusahaan lain lebih menarik?	12	80%	3	20%
3.	Apakah anda sedang mencari peluang kerja di tempat lain?	10	66%	5	34%
4.	Apakah anda akan segera keluar dari Fajar Toserba dalam waktu dekat	13	86%	2	14%
5.	Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan saat ini sehingga berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuan anda	10	66%	5	34%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti sebagian responden dapat dikatakan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja

dari perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan keinginan untuk berhenti bekerja adalah beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Turnover intention dipengaruhi oleh faktor adanya beban kerja. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan niat karyawan untuk keluar. Beban kerja yang dihadapi karyawan Fajar Toserba pada level karyawan operasional, mereka dituntut untuk melayani pelanggan dengan cepat terutama pada musim diskon dan hari besar, hal ini dapat memperburuk kondisi kerja karyawan. Menurut Koesomowidjojo, (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Yaslis Ilyas dalam Hartati et al., (2023) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditugaskan dan tingkat keterampilan karyawan akan menimbulkan stres dan dapat memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya (*Turnover intention*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sundari & Meria, (2022) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan. Sedangkan menurut Risambessy, (2021) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nengsih et al., (2024) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Bogar et al., (2021) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu faktor *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup aspek fisik seperti suhu udara, suhu udara yang kurang baik dapat mengganggu kenyamanan tempat karyawan serta hubungan antara rekan kerja dan atasan seperti komunikasi yang buruk antara rekan kerja ataupun atasan. Menurut Rahmawati dkk dalam Purwati & Maricy, (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman,

aman dan menarik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan peran penting dalam sebuah organisasi, dengan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan menjadi betah dan bertahan dalam organisasi, namun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman maka karyawan akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi tersebut (*Turnover intention*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Maulida et al., (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Purwati & Maricy (2021) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Guridno & Wajdi, (2024) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Erwinda Hesti Pertiwi et al., (2024) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Rendahnya komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional terhadap tempat kerjanya. Rendahnya komitmen organisasi muncul akibat berbagai kondisi seperti rasa kepemilikan terhadap visi misi dan nilai perusahaan. Menurut (Luthans, 2011) dalam Shofia et al., (2023) Komitmen adalah bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan dimana karyawan mencurahkan perhatian dan mengembangkan untuk kesuksesan perusahaan secara konsisten dan berkelanjutan. Sedangkan Menurut Mekta (2016) dalam Seftiany (2024) komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasi dan suatu proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan ketertarikannya terhadap jabatan dalam organisasi. Ketika karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, akan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah pada organisasi maka akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Tampubolon & Sagala, (2020) komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap *Turnover intention*. Sedangkan menurut Sari et al., (2021) komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan Fitrahayu, (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan menurut Bogar et al., (2021) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* (Survey Pada Karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*.
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data empirik terbaru yang dapat memperkaya teori-teori tentang *Turnover intention* yang dihubungkan dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen atau pimpinan Perusahaan dalam mengelola *Turnover intention* yang berkelanjutan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain yang konsen terhadap penelitian tentang *Turnover intention* sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan meneliti variable independen lainnya.