

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur pokok dalam manajemen. Manajemen SDM memainkan peran kunci dalam mengelola elemen manusia di dalam perusahaan. Peran ini mencakup berbagai fungsi dan tanggung jawab yang secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen SDM berkontribusi secara signifikan pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan dengan memastikan bahwa aspek manusia di perusahaan dikelola dengan efektif dan efisien, Manajemen SDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya. Dalam proses mencapai keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut, agar tugas – tugas, rencana dan strategi yang sudah ditetapkan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu masalah bagi manajemen sumber daya manusia atau yang hampir sering ditemui adalah *Turnover*, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat berkontribusi secara maksimal, karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Turnover karyawan umumnya ditandai dengan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Zahroh & Kurniawati, 2023). *Turnover intention* merupakan kasus dimana timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan. Menurut Amri et al., (2022) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Di dalam sebuah perusahaan pergantian karyawan atau keluar masuknya Karyawan merupakan sebuah fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memberikan dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Dalam kondisi tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar akan berdampak negatif terhadap perusahaan seperti kehilangan baik itu karyawan berkualitas, biaya rekrutmen dan biaya pelatihan untuk karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Fokus penelitian ini adalah di Toserba Fajar Talaga yang bergerak di bidang bisnis ritel, terletak di Jalan Raya Cikijing - Talaga, Talagawetan, Kec. Talaga, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45463, Fajar Toserba Talaga ialah cabang dari PT Fajar Toserba Cahaya Cemerlang yang merupakan toko serba ada dengan beberapa cabang di Jawa Barat. Bergerak di bidang retail yang menjual kebutuhan sehari-hari, menyediakan makanan pokok, makanan ringan, minuman, perawatan tubuh, perawatan kulit, kosmetik, pakaian dll. Fajar Toserba Talaga memiliki kurang lebih 55 karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di temukan

bahwa jumlah *Turnover* karyawan yang mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan, berikut data *Turnover* karyawan Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka tahun 2021 s/d 2023.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan Toserba Fajar Talaga tahun 2021 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
2021	55	5	5	55	6%
2022	55	9	9	55	10,9%
2023	55	9	4	55	10,9%

(Sumber SV Fajar Toserba Talaga Kabupaten Majalengka)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2021 – 2023 terdapat *Turnover* karyawan di Fajar Toserba Talaga. Jumlah karyawan yang keluar sepanjang tahun 2021 berjumlah 5 karyawan atau 6%, karyawan yang keluar sepanjang tahun 2022 sebanyak 9 orang atau sebesar 10,9%, dan sepanjang tahun 2023 karyawan yang keluar sebanyak 9 orang atau sebesar 10,9%. Sehingga tingkat *Turnover* di Fajar Toserba Talaga dikatakan tinggi, karena menurut Ningsih & Putra (2019) persentase *Turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5% - 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Data tersebut dapat di indikasi bahwa adanya permasalahan pada tahun 2022 dan 2023 yang menunjukan persentase *Turnover intention* yang lebih dari 10% di Fajar Toserba Talaga Kabupaten Majalengka.

Salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover intention* yaitu di sebabkan oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebuah perusahaan mencakup semua sarana dan prasarana untuk bekerja, seperti tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, dan hubungan kerja antara karyawan (Wibowo et al., 2023). Menurut Ramadhoani (2022) lingkungan kerja dapat diartikan faktor yang kerap timbul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang di dapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Putra & Rahyuda 2016). Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin karena jika karyawan menyenangi tempat kerjanya, mereka akan merasa nyaman untuk dan melakukan aktivitas kerja, yang berarti mereka dapat menghabiskan waktu mereka di tempat kerja dengan cara yang lebih produktif (Kristin et al., 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa Penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *Turnover intention* (Qureshi et al. 2013).

Selain faktor lingkungan kerja, *Turnover intention* juga dapat di sebabkan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari sikap positif terhadap

pekerja yang di hadapi dan lingkungannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dalam bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya, Menurut Rizwan (2014) Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Saputro, dkk (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Susilo dan Satrya (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka. Dan hal itu pula yang mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Itention* Pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada Toserba Fajar Talaga Kabupaten Majalengka.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam mengaplikasikan pengetahuan ke depannya.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berupa kritik dan saran bagi perusahaan dalam mempertahankan dan memanfaatkan sumber daya dalam sebuah perusahaan

c. Bagi Pihak lain

Sebagai informasi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama dan dapat menambah pengetahuan kepustakaan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yang khususnya dalam mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*, serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya pada kajian yang sama.