

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan melalui karya, bakat kreativitas, inovasi, dorongan dan peran nyata. Tanpa ada unsur manusia dalam perusahaan mustahil suatu perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan modal yang perlu dikelola secara professional karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan memiliki pengetahuan, pendidikan, ketrampilan, dan keahlian atas pekerjaannya pada suatu perusahaan Čižiuniene, *et al.*, (2016); Dessler, (2015); Sabuhari dan Irawanto, (2020), oleh karena itu dibutuhkan beberapa faktor pendukung yang menjadi perhatian serius manajemen, seperti lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan kerja, kondisi karyawan harus prima dan tidak mengalami stres dalam bekerja, serta beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak memunculkan keinginan untuk berpindah atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam

bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2005). Menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Turnover intention adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu Wirawan (2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat menekan *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad *et al* (2020), Anis (2019) dan Mutiara (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama, (2017) dan Riani dan Putra, (2017) hasil penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu. Beban kerja terdiri dari berbagai macam tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam lingkungan kerja. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kuantitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang terlalu berat akan memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan mencari tempat kerja yang baru atau bisa disebut dengan *turnover intention*. Penelitian Achmad, *et al* (2020). Membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Gayatri, (2020) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Fenomena pada toko Swalayan “Dua Sekawan” yang dijumpai peneliti adalah mengenai lingkungan kerja yang tidak sesuai. Contohnya pembagian shift kerja yang tidak beraturan, jam kerja yang melebihi batas kontrak, upah yang tidak sesuai dan lingkungan kerja yang menimbulkan konflik dengan karyawan lain sehingga menjadi beban bekerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan di swalayan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti mewawancarai salah satu karyawan yang pernah bekerja di toko Swalayan Dua Sekawan yang menyatakan bahwa “pada awalnya saya bekerja di toko swalayan dua sekawan pada tahun 2019, pada saat itu saya melamar pada posisi admin gudang tetapi ketika saya di terima ditetapkan di bagian gudang, ini menyebabkan saya *resign* pada tahun 2020”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan efektif jika *turnover intention* karyawan, lingkungan kerja, dan beban kerja pada pekerjaan sesuai dengan posisi yang dilamar. Hal ini dapat diketahui bahwa stres kerja yang tinggi tidak di ikut sertakan dalam posisi yang di inginkan dengan sendirinya akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang bertolak belakang dengan fenomena di atas.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini banyak di temukan *researc gap* adalah penelitian yang di lakukan oleh Putra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang di lakukan oleh Gayatri, (2020) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. sama halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Komang, (2017) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukan bahwa jika dalam pekerjaan tersebut beban pekerjaannya rendah maka karyawan justru tidak menyukainya, sehingga dapat menyebabkan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
3. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan dapat membantu pihak lain dalam informasi ketika melakukan penelitian serupa.