

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bisnis ritel berkembang pesat ditandai dengan semakin banyak bisnis ritel baru yang bermunculan. Munculnya pesaing bisnis baru akan menjadi tantangan bagi sebuah bisnis yang sedang berkembang. Perusahaan harus mampu membaca peluang dan tantangan agar bisa memenangkan persaingan. Tujuan perusahaan untuk memenangkan persaingan didukung dengan beberapa aspek. Sumber daya manusia adalah satu aspek yang harus diperhatikan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berperan penting dalam kaitannya mewujudkan tujuan perusahaan. Pada perkembangannya sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dan merupakan salah satu aset perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola sebuah perusahaan. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan salah satunya tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Dewasa ini suatu bisnis dapat terhambat dalam pencapaian tujuan yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh perusahaan ataupun karyawan yang ada. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila hambatan – hambatan yang ada dapat diminimalkan. Perusahaan dan karyawan harus berjalan bersama agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Fenomena yang sering terjadi adalah apabila tujuan perusahaan terhambat dengan permasalahan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (*Turnover Intention*) yang berujung karyawan keluar dari perusahaan untuk berpindah di tempat kerja lain. Menurut Bothma dan Roodt (dalam Kartono 2017) menjelaskan *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.

Menurut Mahdi et al (dalam Kartono, 2017) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan pegawai secara sadar dan berencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Dharma (2013) *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

*Turnover intention* akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Mello (dalam Kartono, 2017) Pegawai yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Dampak selanjutnya *turnover intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi, terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

Menurut Dharma (2013), *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantara adalah lingkungan kerja. Menurut Farida (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan, dan sebagainya.

Lingkungan kerja menjadi faktor penting karena nyaman atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaannya bergantung pada lingkungan kerjanya. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan diketahui lingkungan kerja di LUWES Ponorogo baik lingkungan fisik dan non fisik perlu pembenahan, terutama pada lingkungan fisik, fasilitas untuk tempat istirahat karyawan sangat kurang karena masih terlalu sempit untuk bisa menampung karyawan yang ada sehingga banyak karyawan yang mencari alternatif lain dengan memanfaatkan waktu istirahatnya untuk makan di warung sekitar LUWES dan ada juga yang ikut bergabung di *food court* konsumen. Apabila karyawan harus makan di warung sekitar LUWES tentu akan menyita efisiensi istirahat karyawan.

Faktor selanjutnya yang bisa menjadi penyebab *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Menurut Yusuf (2017) Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen karyawan pada suatu organisasi yang rendah akan berdampak pada pekerjaan karyawan dan juga pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi / perusahaan akan berusaha memberikan usaha terbaik untuk pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan akan menerima hasil positif apabila komitmen karyawan baik, sebaliknya apabila komitmen karyawan rendah maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Dampak dari komitmen organisasi yang rendah salah satunya adalah terhambatnya kegiatan operasional karena ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja. Hasil wawancara dengan bagian personalia LUWES Ponorogo menunjukkan bahwa masih sering terjadi ketidakdisiplinan karyawan dalam menerima nilai – nilai dan aturan perusahaan dan masih banyak karyawan yang keluar setiap tahunnya. Ketidaktepatan disiplin karyawan tentu akan menghambat kegiatan operasional.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Komang (2012) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi bisa berasal dari diri sendiri dan dari luar diri sendiri.



Hasil wawancara dengan karyawan LUWES Ponorogo didapat informasi bahwa motivasi yang didapat karyawan masih berbeda – beda, sebagian sudah memiliki motivasi yang kuat sebagian belum sedangkan motivasi yang diciptakan di LUWES Ponorogo masih relatif kurang karena karyawan hanya menerima THR tahunan dan gaji bulanan sedangkan uang makan ataupun bonus lain belum didapatkan. Motivasi yang seharusnya diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja belum sepenuhnya diberikan pimpinan karena pimpinan tidak setiap saat turun untuk mengontrol karyawan atau sekedar memberikan arahan. Pengawas di LUWES Ponorogo dalam hal ini membantu tugas pimpinan untuk melakukan kontrol terhadap karyawan untuk memberikan motivasi dan arahan.

Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja maka akan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya karena semangat yang dimiliki sehingga tercipta tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak bisa maksimal seperti yang diharapkan perusahaan. Apabila hasil kerja karyawan terus menurun maka akan berdampak pada hambatan pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi karyawan yang menjadi faktor pemicu *turnover intention* menjadi hal yang harus diperhatikan perusahaan.

Supermarket LUWES Ponorogo merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang sudah terkenal di Ponorogo yang menyediakan berbagai kebutuhan pangan, gerabah, fashion, dan beberapa kebutuhan lainnya. Supermarket LUWES Ponorogo salah satu perusahaan yang bergerak di bidang

ritel. Supermarket LUWES beralamat di Jln. Ahmad Dahlan 100 Bangunsari, Ponorogo. Supermarket LUWES Ponorogo merupakan anak cabang LUWES Group. Supermarket LUWES Ponorogo sudah beroperasi sejak tahun 2004 sampai sekarang sehingga sudah menjadi perusahaan ritel yang berkembang di Ponorogo.

Wawancara awal yang dilakukan penulis didapat informasi bahwa turnover pada supermarket LUWES Ponorogo masih sering terjadi, hal tersebut diawali dari *turnover intention* karyawan yang tinggi pada supermarket LUWES Ponorogo. Tingginya *turnover intention* harus segera diatasi untuk meminimalkan *turnover* pada karyawan sehingga dampak dari *turnover* karyawan bisa dihindari.

Data awal yang didapat penulis dari supermarket LUWES diketahui tingkat *turnover intention* karyawan tinggi dilihat dari perputaran karyawan pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Perputaran Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
	Awal Tahun	Keluar	Akhir Tahun
2016	148	8	140
2017	140	20	120
2018	120	-	120
2019	120	20	100
2020	105	5	100

### *Data Luwes Ponorogo*

Data pada tabel menunjukkan bahwa perputaran karyawan masih sering terjadi. Perputaran karyawan dipicu adanya *turnover intention* yang disebabkan beberapa faktor yang telah diuraikan diatas yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis memilih untuk melakukan penelitian di supermarket LUWES Ponorogo.

Alasan pengambilan Supermarket LUWES Ponorogo karena tidak mudah untuk supermarket LUWES Ponorogo yang sudah bergerak lebih dari 15 tahun bisa mempertahankan karyawannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SUPERMARKET LUWES PONOROGO”.

#### **B. Perumusan Masalah**

Bertitik pada latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo?

4. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisai, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo
- d. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan supermarket LUWES Ponorogo

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti

Sebagai wadah untuk mempraktekan teori yang diperoleh selama di perkuliahan dan menambah pengetahuan secara praktis.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi pihak supermarket LUWES Ponorogo untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan supermarket LUWES Ponorogo.



c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya supaya didapat hasil yang lebih sempurna, serta diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk pengaplikasian teori terutama tentang lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan *turnover intention*.



d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran serta pengetahuan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variable – variable yang berbeda.

