

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, sumber daya manusia dituntut untuk dapat beradaptasi dalam segala kondisi untuk bisa mencapai tujuan dan keberhasilan didalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi yang besar ataupun yang kecil tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia di dalam organisasi tersebut, tetapi sebagian besar juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian organisasi yang terlibat (Bukit dkk., 2017, hlm. 1).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Dengan perhatian dan pengembangan sumber daya manusia yang unggul, maka sumber daya manusia tersebut akan mampu memiliki kemampuan dan kualitas yang baik di masa yang akan datang. Dengan cara ini, loyalitas terhadap perusahaan terbentuk dan akan tetap ada di perusahaan dalam keadaan apapun.

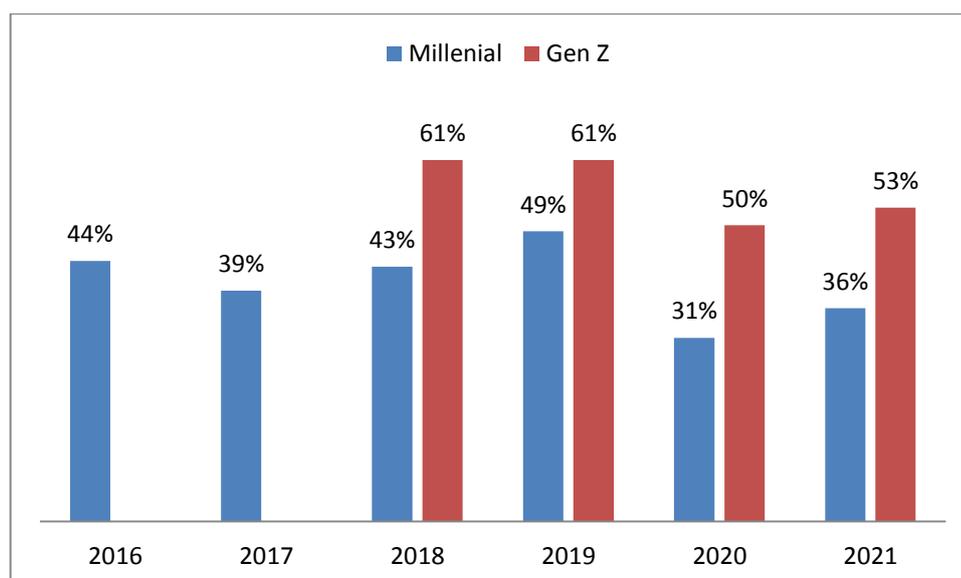
Dari sekian banyak masalah yang mungkin muncul, *turnover intention* adalah salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan. Bagi banyak industri perusahaan, tingkat *turnover intention* yang tinggi sudah menjadi permasalahan yang cukup serius, terutama jika yang keluar dari perusahaan tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang baik (Soelton & Atnani, 2018). Pada dasarnya keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan mengarah pada tingkat kemungkinan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan dimana dia bekerja (Luh dkk., 2020). Thalib dkk. (2021) mengungkapkan jika *turnover intention* adalah permasalahan yang kerap timbul karena berhubungan dengan keinginan pegawai dalam sebuah organisasi.

Penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan sumber daya yang kompeten agar loyal dan tidak berpindah tempat kerja (*turnover* rendah). Menurut Ramlawati dkk. (2021). perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk sumber daya manusianya yakni, investasi dan pengembangan pegawai karena perusahaan memperkerjakan orang-orang baru untuk menggantikan

pegawai yang keluar dari perusahaan. Meningkatnya *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif pada perilaku karyawan dalam bekerja yakni menjadi terlalu malas untuk melakukan pekerjaan apapun, menghasilkan pekerjaan yang di bawah standar, sering datang terlambat serta tingkat kehadiran karyawan yang menurun (Purnama & Natsir, 2022). *Turnover intention* dapat mempengaruhi efisiensi kelangsungan operasional perusahaan terlebih ketika karyawan yang pindah memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik serta kerugian dalam hal uang dan waktu. Oleh sebab itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada *turnover intention* merupakan hal yang cukup penting untuk dapat dipertimbangkan dan merupakan salah satu cara yang cukup efektif untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang sesungguhnya (Nurjaya dkk., 2020).

Pada tahun 2021 Deloitte melakukan survey mengenai pegawai yang memiliki rencana untuk berpindah kerja kurang dari 2 tahun. Dari hasil survey tersebut di dapatkan bahwa 36% generasi Y memiliki keinginan untuk berpindah kerja kurang dari 2 tahun dan sebanyak 53% dari generasi Z memiliki keinginan untuk berpindah kerja kurang dari 2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pegawai memang cukup tinggi.

Gambar 1. Survey Tingkat *Turnover intention* Deloitte



Sumber : Deloitte (2021)

Gambar 1 merupakan hasil survey yang dilakukan Deloitte mengenai pegawai yang memiliki rencana untuk berpindah pekerjaan kurang dari 2 tahun mulai pada tahun 2016 sampai pada tahun 2021. Namun untuk generasi Z hanya mulai dari tahun 2018 sampai pada tahun 2021. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa memang tingkat *turnover intention* pegawai tinggi. Pada tahun 2018 sampai pada tahun 2019 terjadi peningkatan *turnover intention* dari kedua generasi tersebut walaupun pada tahun 2020 sempat menurun, tetapi pada tahun 2021 tingkat *turnover intention* pegawai itu meningkat kembali walaupun tidak setinggi pada tahun 2019 tetapi terjadi peningkatan kembali pada tahun 2021.

Ternyata permasalahan *turnover intention* ini juga terdapat pada pegawai toko Alfamart. Dari hasil pra survey penelitian terhadap *turnover intention* pegawai toko Alfamart di Cibinong dan melibatkan 10 pegawai dengan metode wawancara dan kuesioner, diperoleh hasil sebagai berikut dengan kolom kata kunci sebagai inti dari jawaban respond sesuai indikator dan persentase setuju (S) dan tidak setuju (TS) untuk melihat perbandingan jawaban pegawai.

Tabel 1. Rekap Pra Survey *Turnover intention*

Indikator	Kata Kunci	Persentase	
		S	TS
<b>Berfikir untuk berhenti</b>	Pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<b>Keinginan untuk mencari pekerjaan lain</b>	Menghubungi beberapa rekan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan	<b>80%</b>	<b>20%</b>
<b>Keinginan untuk menigggalkan</b>	Mempunyai keinginan untuk mencari pengalaman yang lebih luas selain di tempat kerja sekarang	<b>100%</b>	<b>0%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 1 rekap pra survey *turnover intention* dapat diketahui bahwa 10 dari 10 orang pegawai mempunyai keinginan untuk mencari pengalaman yang lebih luas selain di tempat kerja sekarang sehingga 10 orang pegawai tersebut pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini dan bekerja di perusahaan lain. Karena itu pula 8 dari 10 orang pegawai itu mencoba menghubungi beberapa rekan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Labrague et.al (2018) yang berjudul *“Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines”* dengan metode deskriptif, cross-sectional menemukan hasil bahwa niat berpindah dalam kelompok perawat Filipina ini sangat terkait dengan usia, kepuasan kerja, dan stres kerja mereka. Karena migrasi perawat yang tidak ada hentinya ke negara lain, Filipina terus kehilangan pekerja terampil sehingga mengancam penyediaan perawatan pasien yang aman dan berkualitas. Hal ini menimbulkan tantangan yang lebih besar bagi administrator rumah sakit tentang bagaimana mempertahankan tenaga kerja keperawatan yang berkomitmen secara organisasi, sehingga mencegah pergantian perawat dan konsekuensi buruknya pada pemberian asuhan keperawatan, dan bagi perawat untuk menciptakan iklim kerja yang lebih positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Alias et.al (2018) yang berjudul *“Factors Influencing Turnover intention in a Malaysian Manufacturing Company”* dengan metode deskriptif, korelasi dan regresi SPSS 20 menemukan hasil bahwa kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi ditemukan menjadi faktor paling berpengaruh bagi organisasi untuk menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan memberikan pekerjaan yang menantang dan bermakna, keseimbangan kehidupan kerja, kenikmatan dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang menunjukkan kepedulian dan komitmen organisasi kepada seluruh karyawan di semua tingkatan. Dengan demikian, karyawan merasa mereka penting dan menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki niat rendah atau tidak ada untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi, semakin rendah keinginan berpindah karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai permasalahan yang terjadi serta beberapa penelitian terdahulu dengan menggunakan *turnover intention* sebagai variabel dependen menunjukkan berbagai faktor-faktor berbeda yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah pembaharuan dan penelitian lebih mendalam pada penelitian dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* Pegawai Pada Toko Alfamart Di Cibinong"**

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* pegawai pada toko Alfamart di Cibinong.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang di jelaskan pada latar belakang serta fokus penelitian, maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian adalah : Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai pada toko Alfamart di Cibinong.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perrumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui informasi serta menganalisis mengenai faktor *turnover intention* pegawai pada toko Alfamart di Cibinong.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat dengan harapan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti dan pembaca khususnya mengenai informasi faktor-faktor *turnover intention*. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi sumber informasi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dalam memperluas wawasan dan pengetahuan untuk peneliti mengenai *turnover intention* serta dapat dijadikan sebagai penerapan wawasan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan S1 Manajemen.

b. Bagi Institusi atau Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan acuan bagi toko Alfamart di Cibinong dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dalam menentukan kebijakan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.