

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi mencapai tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usahanya yang dijalankan dalam waktu yang panjang. Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan. Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada koperasi syariah BMT Itqan Bandung diketahui tingkat turnover karyawan sedang mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD tersebut diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Staffelbach (2008) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya. (Irvianti & Verina, 2015) Selanjutnya penulis melakukan wawancara awal kepada karyawan koperasi syariah BMT Itqan Bandung sebanyak 5 orang. Menanyakan faktor yang penting dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Alasan penulis untuk melakukan wawancara pra survei tentang faktor-faktor yang dianggap penting oleh karyawan untuk *turnover intention* karyawan pada koperasi syariah BMT Itqan Bandung yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang penting mempengaruhi turnover intention karyawan di koperasi syariah BMT Itqan Bandung. Faktor yang ditanyakan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan yaitu mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, stress kerja, beban kerja, prestasi kerja dan lingkungan kerja/fasilitas kerja. Data yang di peroleh dari 5 orang karyawan yaitu paling banyak menjawab lingkungan kerja dan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut

bisa menyebabkan terjadinya turnover intention pada karyawan di koperasi syariah BMT Itqan Bandung yaitu lingkungan kerja dan beban kerja.

Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan turnover karyawan. Dalam perkembangannya, lingkungan kerja dan beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. Sebagai koperasi yang memfokuskan pembiayaannya pada kaum perempuan miskin (*poor womans*) yang tinggal diperdesaan diperlukan kinerja karyawan yang baik dengan didukung oleh lingkungan kerja dan rendahnya beban kerja yang dialami karyawan. Penerapan lingkungan kerja yang baik dan beban kerja itu sendiri bagi karyawan berpengaruh pada kestabilan karyawan, ketika kepuasan kerja karyawan meningkat dan merasa nyaman berada di koperasi syariah BMT itQan Bandung maka akan berdampak pada rendahnya tingkat perputaran karyawan (*turnover intention*) yang dapat meningkatkan asset dan laba koperasi syariah BMT itQan Bandung.

Turnover serta permasalahan lain yang terjadi di perusahaan, sangat disarankan perusahaan tersebut meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu tujuan yang ingin dicapai yaitu menurunkan tingkat perputaran karyawan. Disisi lain, untuk dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan sehingga memberikan kepuasan setelah karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, maka kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk berpindah. Berdasarkan latar belakang yang sudah tertulis di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di Koperasi Syariah BMT ItQan Bandung.*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di koperasi syariah BMT ItQan
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di koperasi syariah BMT ItQan?
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan hasil untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai

pembandingan dengan penelitian yang lain yang memiliki kajian yang sama.

- c. Bagi Universitas, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan para pelaku koperasi dalam mempertahankan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan itu sendiri yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya *turnover intention* di koperasi tersebut.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen koperasi syariah BMT ItQan, Bandung mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadap perputaran karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Bentuk fisik dari lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, suara, alat, bahan dan hubungan rekan kerja, kualitas semua aspek yang memiliki dampak penting dan positif pada kualitas kinerja kerja (Tyssen 2005). Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana ia dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik pada kelangsungan kerja, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif pada kelangsungan kerjanya (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017).

Lingkungan kerja merupakan faktor dalam mempertahankan karyawan, apabila karyawan merasa lingkungannya menyenangkan baik secara fisik maupun nonfisik maka karyawan akan cenderung menetap pada

organisasi tersebut. Studi juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Begitu juga dengan beban kerja positif mempengaruhi *turnover* karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja meningkat yang dirasakan oleh karyawan akan menghasilkan stres kerja (Glaser et al., 1999) dan kelelahan emosional (Deery et al., 2002; Jackson et al., 1986), serta efek negatif pada kinerja kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Sager, 1994; Singh, 2000; Singh et al., 1994; Varca, 1999). Beban kerja lebih berat juga akan meningkatkan rasio perputaran karyawan dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap perekrutan pegawai, kenaikan gaji dan biaya pelatihan. Oleh karena itu, terdapat hubungan positif yang dirasakan antara beban kerja yang dialami dengan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. (Hasle, Bojesen, Jensen, & Bramming, 2012)

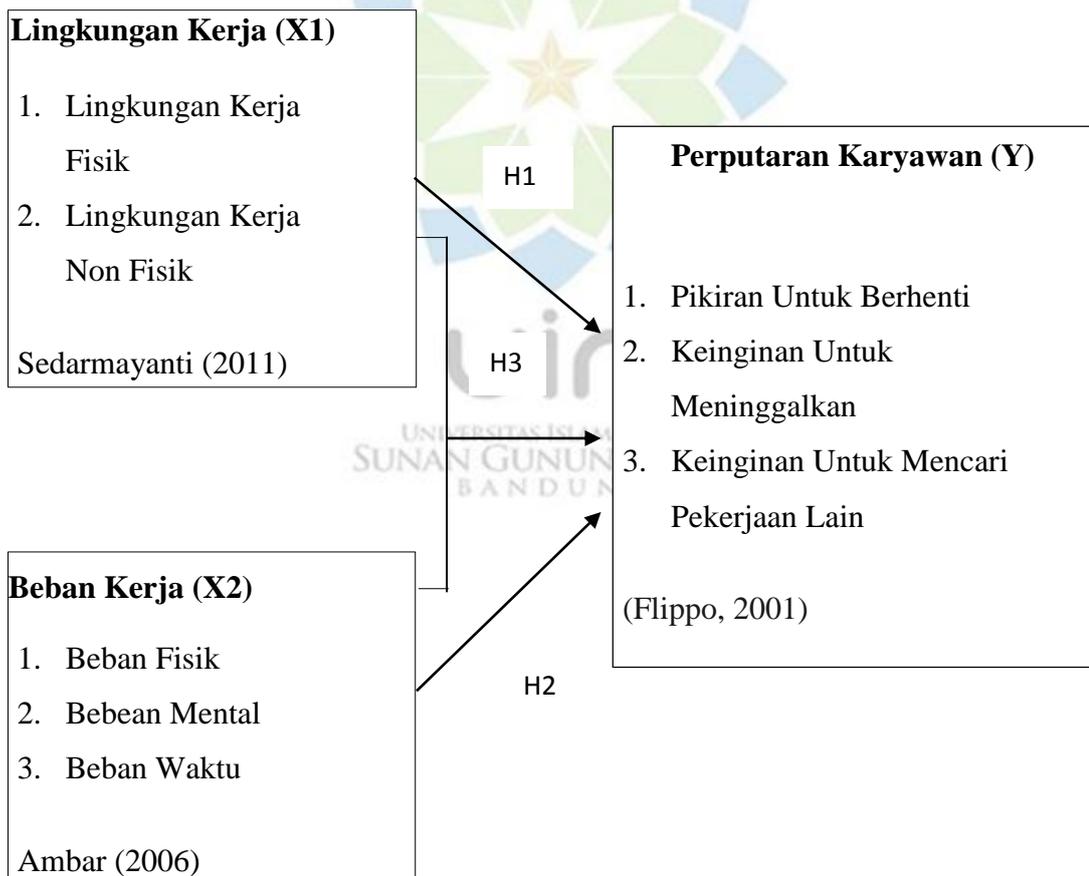
Sifat pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan berbeda dan ketika karyawan tidak lagi bisa menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan mengikuti standar operasional perusahaan maka mereka harus menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya dalam menyelesaikan sisa tugas kerjanya. Hal tersebut mengakibatkan kenaikan beban kerja yang dirasakan. Studi membuktikan bahwa karyawan akan meninggalkan pekerjaan karena beban kerjanya yang terlalu berat atau berlebihan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan. Kualitas pengawasan di dalam lingkungan kerja merupakan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam melakukan tugas akan mengarah pada tingkat *turnover intention*. Perputaran karyawan merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Widjaja, 2012). Imran et. al. (2013)

menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*.

Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2007) dalam (Irvianti & Verina, 2015) Maka dari itu dalam mempertahankan karyawan, lingkungan kerja dan beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadi *turnover* atau perputaran karyawan. Berdasarkan teori tersebut di gambarkan hubungan variabel lingkungan kerja dan beban kerja teradap perputaran karyawan pada Gambar 1.1.



Sumber : Kerangka diolah oleh peneliti (2020)

Gambar 1.1
Model Penelitian

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat sebagai topik penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga diharuskan untuk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Penyusunan penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain :

Penelitian berjudul “*Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta*” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta yang berjumlah 402 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 81 orang karyawan yang ukuran sampel ditentukan melalui rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Dari hasil penelitian, diketahui variabel X1 (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X2 (beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Variabel X3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*turnover intention*). Dan diketahui variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (*turnover intention*) secara simultan. (Irvianti & Verina, 2015)

Penelitian selanjutnya berjudul “*Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado*” berdasarkan data yang ada tingkat turnover karyawan pada RS Siloam Manado memasuki pertengahan

Tahun 2013 cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kelemahan dalam manajemen SDM perusahaan. Pengumpulan data menggunakan angket dengan populasi semua karyawan RS Siloam Manado, sampel berjumlah 112. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dan ada pengaruh negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. (Lidya R.G Polli, 2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang*” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan. (Septianto, 2018)

Penelitian selanjutnya yaitu “*Pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah *explanatory research* dengan mengumpulkan informasi langsung dari responden, teknik penarikan sampelnya adalah *Stratified Proportionate Random Sampling*,

dengan memakai formula dari Slovin diperoleh sampel sebanyak 116 orang dari jumlah populasi sebesar 163 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen angket/kuesioner yang didesain dengan *skala likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). (Arifin, Alhabsji, & Utami, 2019)

Penelitian terakhir berjudul “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*” disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan dan parsial. Metode penelitian yang digunakan pada pengambilan sampel adalah metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden yang bekerja sebagai sales promotor smartphone. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap turnover intention. Selanjutnya beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan. (Dwi Priyono, 2019)

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Irvianti & Verina (2015)	Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover	Analisis regresi sederhana dan regresi berganda	Hasil penelitian bahwa variable stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja serta turnover saling

		intention karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta		mempengaruhi secara parsial dan simultan
2.	Lidya (2015)	Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan di rumah sakit siloam manado	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dan ada pengaruh negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.
3.	Dwi Septianto (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak.

4.	Arifin, Alhabsji, & Utami (2019)	Pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Analisis jalur	Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan terhadap kinerja karyawan
5.	Dwi Priyono (2019)	Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan melalui kepuasan kerja karyawan	Analisis jalur	Hasil analisis menunjukkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja karyawan

Sumber : Irvianti & Verina (2015), Lidya (2015), Dwi Septianto (2018), Arifin, Alhabsji, & Utami (2019), Dwi Priyono (2019)

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan beban kerja. Tetapi perbedaannya lebih bervariasi dengan menyatukan lingkungan kerja dan beban kerja karena penelitian sebelumnya lingkungan kerja lebih banyak dikaitkan dengan stress kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji T, uji F sedangkan pada penelitian

sebelumnya banyak menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tujuan penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan sehingga akan menghasilkan analisis yang berbeda. Serta perbedaan yang mendasar antara penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian yang berbeda, jika penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan, PT, rumah sakit maupun tempat medis. Sedangkan penelitian ini dilakukan di koperasi syariah BMT ItQan yang bertempat di Jl. Padasuka No.160, Bandung dengan karyawan sebagai objek penelitiannya.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan) (Prasetya dan Jannah, 2005). Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan mengacu pada konsep dan teori serta tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan diukur, yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan perputaran karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Quereshi, Iftikhar, Abbas, Umar Hassan, Khan dan Zaman (2013) menunjukkan bahwa perputaran karyawan berhubungan positif dengan lingkungan kerja dan beban kerja. Berangkat dari penelitian yang akan dilakukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan, Bandung.
2. H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan, Bandung.
3. H₃ : Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di koperasi syariah BMT ItQan, Bandung.