

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan dunia usaha dan organisasi di Indonesia membuat banyak ahli dari bermacam bidang untuk turut serta di dalamnya, termasuk Psikologi Industri dan Organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi turut memiliki andil penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan, serta dituntut dalam mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas seiring dengan perkembangan era globalisasi. Dimana dengan meningkatnya kualitas SDM diharapkan kinerja karyawan kinerja karyawan akan lebih produktif (Winanti, 2018)

Utomo dan Nuraeni (2019) menjelaskan bahwa perkembangan pengelolaan SDM sekarang ini dipacu oleh adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerjanya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap kerja positif akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, serta rendah tingkat absensi dan niat pengunduran dirinya (*turnover*).

Sumarni (2011), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan niat individu untuk keluar dari suatu perusahaan karena adanya ketidak-

puasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang mendapatkan apa yang diinginkan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja, dan begitu sebaliknya. Lebih lanjut, Ramadhany dan Simarmata (2014), mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan dan pemikiran individu untuk keluar dari perusahaan atas kehendak individu tersebut yang dapat terlihat dari kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain, serta adanya motivasi kuat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Ridlo (2012), *turnover* yang ideal adalah tidak lebih dari 10% per tahun. *Turnover* dianggap sebagai sebuah masalah karena menyebabkan bermacam dampak bagi perusahaan. Tidak hanya positif, namun ada beberapa dampak negatif yang ditimbulkan. Dampak-dampak negatif yang ditimbulkan dari *turnover* yakni menciptakan ketidakstabilan dan kepastian dalam kondisi kerja, dan biaya sumber daya manusia, yaitu berupa biaya pelatihan dan perekrutan. Menurut Andini (2010), Tingkat pergantian karyawan yang tinggi juga membuat organisasi menjadi tidak efisien karena perusahaan telah kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan melatih karyawan baru.

Handaru dan Muna (2012) mengemukakan bahwa masalah serius saat ini pada beberapa perusahaan yaitu jika *turnover intention* menjadi disfungsi. Dimana beberapa perusahaan diantaranya mengalami frustrasi ketika perusahaan yang telah menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi suatu hal yang sia-sia karena karyawan tersebut telah memilih pekerjaan ditempat lain. Wendy (2009) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan *turnover intention* yaitu absensi yang meningkat, mulai

malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan meningkatnya protes terhadap atasan.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu usia, tingkat pendidikan, keterikatan (*engagement*) terhadap perusahaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Ridlo, 2012). Menurut Noviadli (2007), menjelaskan bahwa faktor terjadinya *turnover intention* ialah, usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan intelegensi, budaya organisasi serta kepuasan kerja. Mobley (1996) juga menjelaskan faktor yang memengaruhi *turnover intention* yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan jenjang karir. Mobley menjelaskan secara lebih lanjut, salah satu upaya mencegah terjadinya *turnover intention* yang ideal adalah melalui implementasi budaya organisasi yang baik. Budaya dalam suatu organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Koesmono, 2005).

Budaya organisasi juga merupakan seperangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, atau norma. Sistem nilai, asumsi, keyakinan atau norma tersebut telah ada sejak lama dan disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman bagi perilaku organisasi pemecahan masalah (Sutrisno, 2018). Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) mengungkapkan bahwa Budaya organisasi adalah hasil penggabungan gaya budaya atau perilaku individu yang sudah ada sebelumnya menjadi filosofi dan standar baru. Budaya organisasi juga merupakan identitas suatu perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya (Saputra, 2016)

Dari beberapa pengertian budaya organisasi yang telah dikemukakan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu identitas yang menjadi pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain dimana terdapat nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggotanya untuk diterapkan dan dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faaroek (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana karyawan dengan budaya organisasi yang baik, tingkat keinginan untuk berpindah kerja lebih rendah. Upaya organisasi dalam suatu perilaku dengan melakukan pemberdayaan pada karyawan dengan seefektif mungkin, dengan didasari oleh budaya yang tepat. Budaya organisasi merupakan hal mendasar yang mempengaruhi pemikiran suatu individu memiliki keinginan untuk keluar dari tempat individu tersebut bekerja, dan kemudian mencari pekerjaan lain yang lebih baik bagi individu tersebut. Karyawan yang merasa kurang nyaman dengan budaya yang ada di suatu perusahaan dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan tersebut. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi suatu perusahaan karena budaya organisasi dapat mempengaruhi *turnover* (Khauzin, 2017)

Budaya organisasi yang cenderung menekan akan membuat *turnover intention* dari karyawan meningkat (Faroek, 2021). Budaya Organisasi yang menekan dapat dicontohkan sebagai epraturan yang terlalu mengikat karyawan, keberpihakan hanya kepada atasan dan tidak mensejahterakan karyawan. Lebih Lanjut Faroek (2021) menjelaskan bahwa Budaya pada suatu organisasi yang bersifat represif (mendominasi) karyawan akan

emmbuat karyawan merasa tidak betah dan cenderung berfikir untuk segera keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Sebagian besar perusahaan mengalami dengan fenomena *turnover*. Fenomena ini juga terjadi pada PT X yang merupakan perusahaan yang memproduksi makanan ringan yang ada di Kabupaten Pati. Hasil wawancara dengan bagian HRD terdapat fenomena *turnover* karyawan yang sangat besar pada bagian produksi ditahun 2016-2018. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa angka *turnover* karyawan bagian produksi dan teknik pada PT X cukup tinggi. Meskipun mengalami penurunan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2016 sebesar 40,84% lalu pada tahun 2017 menurun menjadi 30,87% dan pada tahun 2018 menjadi 13,27% tetap saja angka *turnover* karyawan tersebut dikatakan cukup tinggi karena lebih dari 10% setiap tahunnya. Dan dihitung dari Januari 2016 hingga Desember 2018 karyawan PT X yang keluar mencapai sekitar 28,33% dari seluruh karyawan pada bagian produksi dan teknik.

Meskipun tingkat *turnover*nya masih dibawah 30%, angka ini termasuk cukup tinggi mengingat perusahaan ini termasuk perusahaan yang cukup besar di Kabupaten Pati, yang dimana seharusnya angka *turnover* tidak lebih dari 10%. Oleh karena itu untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi karyawannya perusahaan ini memiliki budaya organisasi yang menjadi karakteristik perusahaan serta menjadi acuan oleh semua karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga produktivitas perusahaan, dengan mempertahankan SDM karyawan yang berkualitas.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malik (2013) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, dan loyalitas kerja dengan *turnover*

*intention* pada karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa pembentukan budaya organisasi pada perusahaan tersebut sangat memengaruhi *turnover intention*. Lalu, penelitian yang berjudul pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan oleh Bima Saputra (2016) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari permasalahan yang telah dibahas dan hasil penelitian sebelumnya, bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *turnover intention*. Dengan adanya hasil tersebut, memungkinkan bahwa pada perusahaan ini mengalami permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi dengan *turnover intention*. Sehingga penulis berkeinginan melakukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan di perusahaan. Karyawan yang dituju untuk penelitian ini adalah karyawan manufaktur bagian produksi dan teknik.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan perusahaan X.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi. Khususnya psikologi industri dan

organisasi terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi dan *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan evaluasi kepada manajemen perusahaan dalam mengelola karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover*.

