BAB I
PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Fenomena pengunduran diri dalam dunia kerja masih menjadi trend di dunia perusahaan pada tahun 2018 ini di Indonesia, *Career Business Leader Mercer Indonesia*, Astrid Suryapranata (2019) mengatakan, " rata-rata jumlah pegawai yang pindah pekerjaan di semua industri pada 2018 sebesar 7,4 persen. Angkanya lebih kecil ketimbang tahun 2017, yakni 7,9 persen". Sementara itu, ada sejumlah alasan pegawai memilih pindah pekerjaan di perusahaan lain. Antara lain, 53 responden beralasan karena kurang memiliki kesempatan berkarir dan berkembang. 51 persen responden menganggap gaji yang mereka dapatkan di tepatnya bekerja tak sebesar di perusahaan lain. 27 responden mengatakan benefit yang kurang kompetitif. Kemudian pegawai juga beralasan hubungan dengan sejawat atau atasannya tidak harmonis sebanyak 17 persen. Ada pula 17 persen responden yang mengaku keluar dari pekejraannya karena level stres yang tinggi. Jarak kantor yang jauh dan lamanya waktu tempuh ke tempat bekerja juga menjadi alasan 15 persen responden. Dilanjutkan dengan alasan aktivitas pekerjaan yang tak cocok sebanyak 14 persen, kultur perusahaan yang tidak sehat sebesar 10 persen, hingga tuntutan pekerjaan untuk lembur atau waktunya tak fleksibel sebesar 5 persen dikutip dari Nadia, Ambaranie *https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/07/101938426/1-dari-4-pegawai-resign-punya-keahlian-yang-dibutuhkan-perusahaan*.

Fakta tersebut tentu sangat mengejutkan karena banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia, namun diiringi banyaknya keinginan untuk pindah kerja atau dikenal dengan istilah *Turnover Intention*. Pengertian *Turnover Intention* menurut Robbins (2006) adalah pemberhentian pegawai bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan Vroom (1990) menyatakan bahwa hubungan timbal-balik antara yang diinginkan dan yang dibutuhkan berdasarkan hasil kerjanya dapat memotivasi seseorang lebih giat lagi dalam bekerja (Hasibuan, 2008). Sebagian besar orang termotivasi dalam perilaku tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan berupa prestasi kerja yang baik, prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih baik akan menghasilkan gaji, bonus atau hal lain yang akan diberikan perusahaan. Dimensi *turnover intention* menurut Novliadi (2007) berdasarkan usia karyawan, lamanya bekerja

seorang karyawan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Arianto (2001) menyatakan,berbagai perilaku karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat membuat kinerja perusaan yang telah baik dapat rusak. Faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* sehingga berujung pada *turnover intention* sebagai tindakan akhir oleh seorang karyawan adalah ketidaknyamanan kerja yang terdiri dari beberapa faktor kerja yang tidak mendukung sehingga tercipta ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di perusahannya itu (Pasewarrk dan Strawsser, 1996).

Kaitannya dengan sumber daya manusia, perubahan kondisi lingkungan yang tidak bisa diprediksi dapat mempengaruhi dan berdampak pada niat untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*) dan akhirnya dapat menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. *"Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya." (Harninda, 1999). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sementara itu menurut Harnoto (2002) "*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sebuah perusahaan tak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan masyarakat di dalamnya, yaitu karyawan perusahaan. Budaya membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi

yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Kesuksesan dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya budaya yang baik dalam organisasi serta komitmen yang tinggi dari setiap karyawan yang tergabung dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dalam sebuah organisasi yang dibentuk. Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik instusi atau perusahaan. SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebuah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta mau berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga budaya organisasi disebuah perusahaan akan baik.

Perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya dengan budaya yang ada di suatu organisasi. Perubahan lingkungan yang sangat cepat dengan adanya kemajuan informasi, selera pasar dan teknologi menuntut perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global seperti saat ini.

PT. SKD cabang Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi permasalahan *turnover intention*. perusahaan yang bergerak di bidang distributor berbagai jenis makanan dan minuman dengan kategori beku, dingin, dan kering yang bermarkas di Jl. Rungkut Industri III No.49A, Rungkut Menanggal, Gn. Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur ini mengalami gejala *turnover intention* yaitu hilangnya motivasi kerja yang mana dapat dilihat dari tabel kehadiran berikut:

Tabel 1 Persentase Jumlah Karyawan Datang Terlambat dan Tidak Hadir Januari - Juni 2018

Bulan	Persentase Karyawan Terlambat	Persentase Karyawan Tidak Hadir
Januari	26%	11%
Februari	21%	9%
Maret	15%	14%
April	19%	10%
Mei	24%	10%
Juni	21%	9%

Sumber: PT SKD Cabang Surabaya

Dari hasil wawancara kepada 10 karyawan, mereka mengatakan bahwa dari tabel 1 tingginya tingkat keterlambatan dan karyawan tidak masuk karena adanya kejenuhan dengan kebiasaan yang berlaku, pimpinan perusahaan yang tidak adil dalam memberi *punishment* kepada karyawan yang datang terlambat.

Fahmi (2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti berusaha menganalisa lebih dalam tentang **"**Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan"

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah ditentukan, tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisa secara empirik suatu masalah tentang hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention* karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut.

Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pada ilmu pengetahuan ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah agar dapat memberi informasi tentang pentingnya budaya organisasi untuk pengelolaan *turnover* pada karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Nanang Tri Budi A (2012) yang berjudul "Hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Smart THR sriwedari solo" (skripsi mahasiswa jurusan fakultas psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubngan antara variable komitment organisasi, variabel budaya organisasi, dengan variabel *turnover intention.* Pada karyawan PT. Smart THR sriwedari Solo, dengan subyek penelitian berjumlah 85 karyawan yangb masih aktif bekerja. Hasilnya terdapat hubrngan negatif antara komimen organisasi dengan *turnover intention* dan tidak ada hubungna antara budaya organisasi dengan *turnover intenion*. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang sedang peneliti angkat sebab, penelitian yang dilakukan nanang tri budi A (2012) yang berjudul "Hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan intensi turnover pada karyawan PT. Smart THR sriwedari solo" menggunakan variable yang sama yaiti variabel budaya organisasi dengan variabel turnover intention perbedaannya terdpat pada aitem yang digunakan serta subyek penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan diyah aji jaya (2017). Berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PNS Surakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PNS Surakarta, mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap *turnover*

intention pada PNS Surakarta, mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PNS Surakarta. hasil penelitetian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PNS Surakarta. dan terdapat hubngan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* pada PNS Surakarta. yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* pada pada pns surakarta . dan subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negri sipil (PNS) yang bekerja di unit kecamatan dan kelurahan kota surakarta dari total populasi 481 orang mendapatkan subyek sejumlah 218 orang yang diperoleh dari teknik pengambilan sampel random sampling. hasil penelitetian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PNS Surakarta. dan terdapat hubngan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* pada pns surakarta. yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* pada pada PNS Surakarta. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang sedang diangkat penulis sebab, penelitian yang dilakukan diyah aji jaya (2017) yang berjudul "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PNS Surakarta", variabel yang digunakan sama yaitu variabel budaya organisasi dan variabel *turnover intention* namun, selain itu terdapat kesamaan dalam penggunaan indikator pada variabel budaya organisasi namun terdapat perbedaan aitem yang digunakan dalam skala *turnover intention* se lain itu, terdapat perbedaan pada subyek peneltian.

Penelitian yang dilakukan Rezky Yunianto (2012). berjudul " Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* PT. Asuransi XYZ". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisia hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, hubungan budaya organisasi dengan *turnover intention*, serta mengetahui dan menganalisa hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Rancangan penelitian ini

menggunakan kuanititatif. Dan berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk kedalam golongan penelitian eksplanasi. Populasinya menggunakan karyawan PT Asuransi XYZ yang diambil dari teknik simple random sampling berjumlah 75 orang. Hasilnya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasam kerja dan terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan *turnover intentio*n serta terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang sedang diangkat peneliti sebab, penelitian yang dilakukan Rezky Yunianto (2012). Berjudul " Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* PT. Asuransi XYZ" memiliki variabel penelitian yang sama, tetapi terdapat perbeaan penggunaan aitem dan subyek penelitian.