

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan bersama. Sumber daya manusia harus dikelola seefisien dan seefektif mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam beberapa tahun terakhir hingga saat ini, dunia sedang menghadapi pandemi Covid-19. Hal ini sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat tanpa memandang status, usia, jenis kelamin dan lain-lain.

Di Indonesia sendiri, virus ini sudah hadir sejak tahun 2019 dan telah mengubah hampir setiap bentuk kehidupan manusia di dunia tanpa ampun. Dampak dari pandemi ini telah menyebabkan melemahnya perekonomian di Indonesia. Sejak awal pandemi, banyak perusahaan kecil yang harus tutup karena berkurangnya permintaan pasar. Karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berdampak jadi kurang di perhatikan, artinya semakin banyak karyawan yang ingin mengundurkan dari perusahaan. Selain perusahaan kecil, perusahaan-perusahaan besar juga banyak mengalami terjadinya *turnover* karena dampak dari pandemi virus covid-19 sehingga karyawan banyak yang dirumahkan tanpa upah.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengatakan bahwa adanya pandemi mengakibatkan 29,4 juta pekerja di Indonesia tidak

mendapatkan haknya akibat pandemi covid-19. Perusahaan kerap menggunakan alasan kondisi covid-19 untuk mengurangi hak karyawan dengan berbagai cara, seperti dirumahkan tanpa upah, dan pemotongan jam kerja serta pemotongan upah (Sirait et al., 2022). Akibatnya banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaan mencari perusahaan lain untuk mendapatkan haknya. Hal tersebut di dasari dari *turnover* atau keluarnya karyawan yang merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang memberikan dampak bagi perusahaan.

Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasi adanya masalah yang terjadi di perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai *alternative* di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* tidak dapat dihindari dan tidak dapat dianggap sebagai masalah kecil karena berdampak pada citra organisasi, sehingga hal ini perlu dikaji.

Turnover adalah berhentinya atau pengunduran diri seorang karyawan dari tempat ia bekerja (Sari, 2014). *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan ketika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan memiliki dampak pada

performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins (2006) juga menjelaskan tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan dapat mengganggu efektivitas manajemen perusahaan, karena karyawan yang memiliki pengalaman dan keahlian yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu operasional perusahaan. *Turnover* merupakan persoalan penting bagi perusahaan dan karyawan, sehingga penting untuk mengetahui lebih mendalam tentang *turnover intention*.

Turnover intention merupakan sebuah keinginan atau niat seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan di tempatnya bekerja, baik secara sukarela maupun tidak (Dessler, 2018). Secara umum, jika karyawan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan biasanya karena mereka/karyawan tersebut sudah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, tetapi perusahaan tidak mengapresiasi atau memberikan pembayaran sebagai jasa atas kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan. Memperhatikan hal ini sangatlah penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi acuan untuk menghasilkan kepuasan kinerja.

Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja terbagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi aspek

lingkungan dan individu. Sedangkan menurut Mobley (2016), faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan karir.

Setiap organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi mempengaruhi sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai hal, sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus dapat merespon budaya organisasi dengan baik. Peran budaya di dalam organisasi sangat penting, yang mana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain.

Menurut Luthans (2016), budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan pada perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima di lingkungannya, dengan kata lain budaya adalah sesuatu yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari anggota organisasi dan sebagai pedoman perilaku anggota organisasi.

Menurut Saputra (2017), budaya organisasi adalah suatu suasana atau keadaan dalam suatu kelompok yang tergabung dalam membangun kerjasama antara orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau situasi dalam suatu kelompok orang yang tergabung didalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi juga dapat menerapkan budayanya dengan baik agar seluruh anggota organisasi dapat bekerja sama dengan

sebaik-baiknya, karena menerapkan budaya yang baik dalam setiap organisasi sangatlah penting dan harus diterapkan karena budaya organisasi bukanlah suatu peraturan yang harus di jalani melainkan kesadaran dari setiap anggota untuk menyadari apa yang harus di kerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat mengurangi *turnover* dari karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan yang terjadi dari hasil penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dengan variabel terikat kepuasan kerja dan budaya organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nabilah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Kantor Pusat PT. Asuransi Tri Jakarta” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan Mawadati dan Saputra (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Komalasari et al., 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan (Fauziah et al., 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

Turnover intention di dalam sebuah perusahaan menurut Mobley (2016) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Hal ini juga terjadi pada CV. Global Imperium cabang Jawa Barat-Banten, dimana terdapat *turnover intention* mempengaruhi kinerja organisasi. Berikut adalah data *turnover* karyawan CV. Global Imperium Jawa Barat-Banten:

Table 1.1 data karyawan resign

Bulan	Triwulan Ke-	2019				2020				2021			
		Jml Kary Ttp	Out	In	%	Jml Kary Ttp	Out	In	%	Jml Kary Ttp	Out	In	%
Januari	I	182	3	8	1.6%	198	8	5	4.0%	190	40	40	21.1%
Februari													
Maret													
April	II	187	7	11	3.7%	195	17	10	8.7%	190	20	30	10.5%
Mei													
Juni													
Juli	III	191	5	10	2.6%	188	10	10	5.3%	200	17	0	8.5%
Agustus													
September													
Oktober	IV	196	12	14	6.1%	188	9	11	4.8%				
November													
Desember													
Total		198	27	43	14.1%	190	44	36	22.9%	183	77	70	40.1%

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover* pada perusahaan CV. Global Imperium cabang Jawa Barat-Banten. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan setiap tahun telah melebihi standar yang ditolelir. Harris (2005), menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat

turnover mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Dari penjelasan di atas maka terjadi *turnover intention* pada CV. Global Imperium akan berdampak negatif karena harus mengeluarkan banyak biaya untuk mencari karyawan baru dan melakukan pelatihan untuk karyawan.

berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan telaah lebih lanjut terkait *turnover intention* yang terjadi melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Global Imperium”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap pada CV. Global Imperium cabang Jawa Barat-Banten?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap pada CV. Global Imperium cabang Jawa Barat-Banten?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan *turnover intention* (Y).
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Global Imperium cabang Jawa Barat -Banten.

3. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner online.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap CV. Global Imperim cabang Jawa Barat -Banten.
2. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tetap CV. Global Imperim cabang Jawa Barat - Banten.

E. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*, serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan *turnover intention* sebagai referensi dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*.