

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka secara efektif. Hal ini dapat diatasi dengan berinvestasi terus-menerus dalam perekrutan, seleksi dan retensi sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada kepegawaian (Sari, 2019). Karyawan adalah modal perusahaan yang harus dipertahankan. Dalam sebuah perusahaan, pergantian karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Perputaran karyawan yang tinggi dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan merugikan bisnis.

Kesuksesan bisnis suatu perusahaan tidak lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terutama bagi perusahaan jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan faktor kunci dalam tata kelola perusahaan.

Jika salah satu tenaga kerja perusahaan terkait dengan tenaga kerja yang bekerja di perusahaan maka terjadi masalah tujuan pergantian karyawan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Proses turnover biasanya ditandai dengan munculnya keadaan dimana seorang karyawan berniat untuk keluar dari organisasi atau disebut dengan turnover intention (Mokodompit, 2016).

Menurut Toly (2001) mengingat turnover intention memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan dan niat keluar karyawan yang bersangkutan harus

dianggap sebagai kecenderungan dan perilaku yang memiliki relevansi pribadi dan sosial dalam kehidupan perusahaan. Tingginya turnover intention karyawan perusahaan dapat dilihat dari seberapa kuat karyawan organisasi atau perusahaan memiliki keinginan berubah (Putra dan Ridya, 2012).

PT. XYZ merupakan salah satu agen yang membantu perusahaan memasarkan produk layanan pengguna pihaknya, asalkan status tenaga kerjanya adalah partai buruh PT. XYZ yang terdiri dari tenaga kerja tetap atau buruh tetap dan untuk waktu penentu serta penjual tenaga sesuai dengan peluang mitra. PT. XYZ menyediakan infrastruktur yang mendukung ruang kerja seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan oleh tenaga kerja sesuai permintaan dengan perjanjian.

Tabel 1.1
Data turnover karyawan PT. XYZ

No	Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
1.	Januari	182	3	1	184
2.	Februari	184	4	2	186
3.	Maret	186	15	4	197
4.	April	197	1	1	197
5.	Mei	197	-	2	195
6.	Juni	195	9	1	203
7.	Juli	203	2	5	200
8.	Agustus	200	1	2	199
9.	September	199	-	1	198
10.	Oktober	198	8	3	203
11.	November	203	2	4	201
12.	Desember	201	1	2	200

Sumber : Data diolah PT. XYZ, 2022

Dalam sebuah perusahaan, pergantian karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan, karyawan yang

bekerja di PT. XYZ mengalami naik turun tercatat pada tahun 2022, beberapa karyawan mengajukan ke perusahaan untuk berpindah ke pekerjaan lain dengan beberapa alasan tertentu. Alasan karyawan keluar diantaranya adanya ketidaksesuaian karyawan dengan budaya yang ada didalam perusahaan. Dengan kondisi kerja yang tidak nyaman tersebut adanya hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja. Disamping itu masa kerja dari masing-masing karyawan menjadi salah satu faktor turnover intention yang tinggi. Perputaran karyawan yang tinggi dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan merugikan bisnis.

Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda satu sama lain. Budaya organisasi adalah asosiasi orang-orang dalam suatu organisasi yang mempengaruhi bagaimana seseorang atau sekelompok orang mencapai tujuan organisasi (Smirnova *et al.*, 2017). Budaya organisasi yang baik memungkinkan anggota organisasi untuk bekerja sama dengan baik. Budaya organisasi bukanlah seperangkat aturan yang harus diikuti tetapi persepsi tentang apa yang harus dilakukan setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perusahaan untuk mengurangi pergantian karyawan (Sari, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja di luar organisasi atau di dalam lingkungan di mana terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi. Kesesuaian lingkungan kerja dipandang sebagai hasil jangka panjang. Selain lingkungan kerja yang kurang baik, masih terdapat beberapa permasalahan yang ada pada fenomena di atas terkait dengan

kurang harmonisnya hubungan antara atasan dengan bawahan dan karyawan karena kurangnya keintiman emosional di sekitar.

Seberapa lama seseorang telah bekerja dalam setiap pekerjaan atau tugas, sehingga dapat dikatakan lama bekerja menunjukkan pengalaman yang lebih banyak dibandingkan seseorang dengan rekan kerja lainnya (Kristianti dan Sarsono, 2020). Semakin lama jam kerja seseorang, akan semakin sulit untuk mencapai target turnover. Sebaliknya, seorang pekerja dengan turnover intention yang lebih tinggi dari rata-rata memiliki masa kerja yang lebih tinggi dari rata-rata.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. XYZ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dengan ini penulis membuat suatu perumusan masalah didalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ?
3. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan penelitian yang diinginkan dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, masa kerja dan *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya dari tujuan-tujuan tersebut, lalu penelitian ini akan memberikan manfaat yakni sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh dan diterapkannya pengetahuan khususnya di bidang SDM yang berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi dan masa kerja.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini, berharap dapat dijadikan bahan masukan sehingga dapat dijadikan informasi bagi manajemen PT. Andlan Berjaya Nusantara.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan selama penyusunan penelitian ini, penulis membagi skripsi menjadi lima tema utama yang menyatukan keseluruhan: berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari pendahuluan yang membahas rumusan penelitian yang dikembangkan, tujuan penelitian dan metode penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Didalam bab ini berisi landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III menjelaskan tentang variabel dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dan jumlah sampel yang akan digunakan serta data dan jenis data serta cara pengumpulan data dari sumber dan responden. Kemudian akan membahas metode analisis yang akan digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan dari objek atau sampel penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini, seluruh data yang diperoleh akan dideskripsikan dan dianalisis kemudian diinterpretasikan sesuai dengan teori dan metode yang digunakan.

BAB V : Penutup

Bab terakhir berisi tentang kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran diberikan atas dasar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

