

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini sedang terjadi persaingan ketat antar perusahaan di berbagai bidang industri karena pada 1 Januari 2016 telah diresmikannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) (Primadhyta, 2015), yang mana terjadi persaingan barang, jasa, tenaga terampil atau profesional, dan investasi. MEA akan menjadi tantangan Indonesia yang mana akan bisa menjadi dampak baik atau sebaliknya yang bisa berdampak buruk bagi Indonesia. Perusahaan di Indonesia harus siap menghadapi tantangan tersebut dan melakukan persaingan dari segi kualitas. Jika perusahaan ingin melakukan persaingan di era ini, maka perusahaan harus memiliki tenaga kerja terampil atau profesional untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

Perusahaan sebagai inti dari aktifitas ekonomi dan bisnis yang mana akan menentukan baik dan buruknya perkembangan ekonomi di suatu negara. Persaingan antar perusahaan saat ini lingkungannya semakin luas yang sebelumnya hanya dalam skala regional dan nasional, dan saat ini lingkup persaingannya menjadi internasional. Perusahaan harus siap bersaing dalam segala bidang, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Beberapa perusahaan masih menggunakan Filosofi Bisnis yang berorientasi pada target mendapat keuntungan (*profit*) sebanyak-banyaknya, dengan berbagai

cara: upah rendah, harga tinggi, layanan seadanya. (Yuniarsih, 2009) Seharusnya fungsi dari pemeliharaan sumber daya manusia harus diterapkan untuk meningkatkan mental, kondisi fisik, dan sikap sumber daya manusia supaya tetap memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Cukup tingginya keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) yang menjadi masalah bagi beberapa perusahaan baik itu perusahaan besar ataupun perusahaan kecil. Saat ini mempertahankan loyalitas karyawan agar mau bekerja secara produktif untuk perusahaan sangatlah sulit. Perusahaan bekerja keras untuk mempertahankan karyawannya, karena karyawan adalah aset yang paling berharga untuk perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan maka perusahaan tidak akan menjalankan aktifitas bisnisnya dan tujuan perusahaan menjadi terhambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Survei yang dilakukan *Mercer Talent Consulting & Information Solution* terhadap *turnover talent* dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%. *Country Business Leader* Indonesia, pada tahun 2015 Satya Radjasa mengatakan tingkat *turnover* tinggi seiring makin langkanya talenta di Indonesia akibat pertumbuhan bisnis yang cepat. Dari survei yang dilakukan oleh Mercer, Indonesia diperkirakan mengalami defisit talenta pada tahun 2020 mendatang (Prahadi, 2015). Dapat dilihat berdasarkan hasil survei tersebut bahwa tingkat perputaran karyawan di Indonesia masih tinggi. Hal ini menjadi suatu masalah besar bagi perusahaan. Apalagi Indonesia masih termasuk kedalam negara yang berkembang yang mana

sebagian besar perekonomian negara masih didominasi oleh industri kecil dan menengah maka dari itu hal tersebut akan sangat berdampak.

Tinggi atau rendahnya *turnover* yang terjadi di suatu perusahaan dipicu oleh penghasilan yang lebih besar, jenjang karir, suasana perusahaan yang lebih nyaman, tantangan pekerjaan, atau hal atau faktor lain yang diinginkan oleh karyawan. Jika karyawan meninggalkan perusahaan maka akan membawa pengaruh negatif bagi perusahaan yaitu dari segi biaya, segi hilangnya waktu, dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang perusahaan dan tujuan perusahaan.

X Group merupakan perusahaan induk (*holding company*) pemegang merk internasional untuk suku cadang, speaker, dan aksesoris otomotif di Indonesia. Sumber daya manusia selalu menjadi yang utama untuk mendukung X Group untuk memberikan kinerjanya kepada perusahaan.

Peningkatan perputaran karyawan semakin tinggi karena karyawan yang ingin keluar tidak bersedia untuk mengisi formulir *exit interview* (interview keluar) yang mana adalah sebuah wawancara yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebelum karyawan mengundurkan diri dan untuk mengetahui penyebab mengundurkan diri dan nantinya akan menjadi umpan balik (*feedback*) untuk informasi perusahaan.

X Group memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang *home audio*, *car audio* dan *headphones* yaitu PT Y yang mana pada anak perusahaan ini memiliki jumlah karyawan terbanyak di dalam X Group.

Tabel I.1
Data Turnover PT Y
Divisi Sales & Marketing

Periode	Masuk	Persentase	Keluar	Persentase
2015	18	40.91%	26	59,09%
2016	19	57.58%	14	42.42%
2017	25	50.00%	25	50.00%

Sumber: HRD X Group

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan telah terjadi peningkatan karyawan yang keluar selama kurun waktu tahun 2015-2017 sebesar 50.50% pada karyawan PT Y. Peningkatan keluarnya karyawan pada PT Y akan mempengaruhi aktifitas dari perusahaan untuk memenuhi target perusahaan. Keluarnya karyawan PT Y di pengaruhi oleh beberapa sebab.

Adapun penyebab terjadinya *turnover intention* yang mana dipicu oleh faktor-faktor yang dan diantaranya adalah rendahnya komitmen organisasi, tingginya stress kerja karyawan, rendahnya kepuasan kerja karyawan, dan rendahnya pemahaman budaya organisasi.

Komitmen organisasi sebagai salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan. Komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas karyawan untuk bekerja secara produktif yang mana akan memberikan hasil dari usahanya untuk kepentingan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan akan berusaha untuk bertahan di dalam perusahaan dan tidak meinginkan pindah ke perusahaan lain.

Pada saat ini perusahaan menggunakan sistem kontrak kerja sehingga karyawan tidak memiliki masa kerja yang panjang dan untuk diangkat

menjadi karyawan tetap membutuhkan waktu yang cukup lama. Akibat dari sistem kontrak tersebut karyawan berpresepsi tidak adanya rasa memiliki karyawan. Hal ini dapat menimbulkan tidak bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hasil dari pekerjaan karyawan tidak maksimal seperti dalam mencapai target kerja, maka dari itu Rendahnya komitmen organisasi akan menyebabkan karyawan keinginan untuk berpindah ke perusahaan yang menawarkan perjanjian kerja yang lebih baik.

Banyaknya pekerjaan yang ditanggung karyawan membuat karyawan mengalami stres kerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam aktifitas bekerjanya. Stres akan mengganggu pola pikir karyawan dimana karyawan akan bingung dengan pekerjaan yang mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Emosi karyawan akan tidak terkontrol dan akan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Stres tinggi akan menyebabkan bahaya bagi karyawan karena bisa mengganggu kesehatan karyawan yang menimbulkan rasa keinginan berpindah karyawan mencari alternatif pekerjaan lain.

Kenyataannya stres kerja berakibat dari tekanan kerja pada karyawan di perusahaan karena adanya tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Terjadinya stres kerja yang berkepanjangan yang menimbulkan dampak negatif bagi psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Stres kerja dapat membuat karyawan menjadi tidak inovatif, produktif, dan kreatif dalam pekerjaan. Maka dari itu meningkatnya stress kerja dapat

menimbulkan tingginya keinginan berpindahnya karyawan ke perusahaan yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang selalu ingin karyawan dapatkan, jika karyawan merasa tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka akan mempengaruhi kontribusi pekerjaan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yaitu pada jabatan yang telah di miliki, lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang didapat, kerja sama antar teman kerja baik, dan pekerjaan yang dikerjakan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan mengurangi keinginan berpindah karyawan terhadap perusahaan tempat bekerjanya.

Kepuasan kerja di PT Y masih rendah dikarenakan kesempatan untuk promosi membutuhkan waktu yang lama, dan pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan terlalu ketat membuat karyawan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan maka akan timbul keinginan berpindah untuk mencari pekerjaan alternatif yang membuatnya merasa puas dengan kontribusi kerja yang telah diberikannya untuk perusahaan.

Budaya Organisasi menciptakan suatu tingkat dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, memiliki loyalitas dan membuat karyawan bekerja secara maksimal. Semakin besar pengaruh budaya organisasi untuk membuat karyawan maju maka akan berdampak baik bagi perusahaan. Berdasarkan faktor tersebut,

pemahaman budaya organisasi menjadi dasar untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman, dikarenakan ada beberapa peraturan yang membuat karyawan tidak nyaman. Budaya organisasi sebagai dasar untuk karyawan bersatu antara satu sama lain, untuk peredam konflik, dan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya, dan menunjukkan hasil positif terhadap pekerjaannya. Jika budaya organisasi tidak dipedulikan perusahaan akan berdampak pada loyalitas karyawan untuk bekerja, yang akan menimbulkan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

X Group yang memiliki 32 anak perusahaan yang mana salah satunya adalah PT Y yang berkantor di Jakarta Pusat. PT Y bergerak di bidang penjualan *home audio*, *car audio*, dan *headphones*. PT Y menjadi distributor tunggal di Indonesia untuk penjualan merk JBL, Harman Kardon, Marantz, QAcoustic, Infinity, AKG, mrz, Van Den Hul, Macintosh, Sherwood, OS Screen, Vivitek, Sanus Sejak tahun 1996. PT Y telah menjadi kerjasama dengan beberapa toko elektronik besar di Indonesia. Berbagai macam tuntutan yang di emban karyawan untuk memajukan perusahaan menjadi penyebab keinginan berpindah karyawan, maka dari itu perusahaan harus menekan angka *turnover* karyawan agar tidak terjadi masalah yaitu keinginan berpindah karyawan. Perusahaan harus melakukan analisis *turnover intention* karyawan, yang mana jika *turnover intention* tinggi akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Hal tersebut menarik dan membuat

peneliti untuk meneliti dan membahas mengenai *turnover intention* pada X Group PT Y.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah dibahas di latar belakang masalah, maka dapat disusun perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan X Group PT Y?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan X Group PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan X Group PT Y?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat (sahih, benar, valid) pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan X Group PT. Y

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak yaitu berhubungan dengan topik penelitian ini:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah agar hasil dari penelitian yang ada dapat memberikan sumbangsih untuk pengembangan dibidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dan menjadi bahan acuan sebagai penelitian yang sejenis.

b. Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Menambah wawasan berfikir dan pengetahuan peneliti khususnya terkait dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, serta untuk mengaplikasikan ilmu yang dipelajari di perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan peneliti untuk menjadi acuan untuk penelitian sejenis, dan sebagai referensi di perpustakaan UNJ, serta membantu memberikan informasi bagi mahasiswa UNJ.

3. X Group dan PT Y

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan untuk perusahaan, dan dapat mengetahui permasalahan ada diperusahaan. Penelitian ini menjadi juga diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan.

4. Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan untuk melengkapi hasil penelitian, agar memperkuat penelitian yang dilakukan peneliti selanjutnya.