

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada pasar yang kompetitif, seorang karyawan memiliki banyak peluang untuk memobilisasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dengan demikian, penting bahwa organisasi memahami apa yang menyebabkan karyawan untuk memilih meninggalkan organisasi. Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012).

Trice dan Bayer (2018:43) menyebutkan bahwa budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka

kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan menerapkan peraturan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kepuasan kerja akan tercipta (Swastha, 2018: 130). Iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai (Cahyono, 2014:54)

Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Dari definisi atau pengertian Iklim Organisasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan dilingkungan kerja. Sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia yang berada dalam lingkungan kerja agar dapat bekerja dengan baik dan benar serta sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga terwujud kinerja yang optimal dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Stres merupakan keadaan yang dinamik yang diinginkan dan hasilnya diartikan sebagai sesuatu hal yang tidak pasti namun sangat penting baginya yang berupa peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2016). Faktor yang memengaruhi stres kerja dapat berupa faktor organisasi itu sendiri, faktor lingkungan, serta faktor individunya. Fakta yang terjadi pada perusahaan mengalami beberapa masalah yang mempengaruhi stres kerja misalnya, adanya tuntutan tugas ketika perusahaan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga membuat perusahaan merasa stres, adanya perubahan situasi bisnis dimana perusahaan asuransi saling bersaing dan membuat perusahaan merasa tersaingi sehingga tidak mampu mendapatkan nasabah.

Fenomena lapangan yang masih perlu perbaikan adalah observasi pada PT. Sari Warna Kudus menunjukkan bahwa budaya organisasi belum optimal diindikasikan dari tingkat kehadiran pegawai sebagai berikut ini.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Sari Warna Unit V Kudus

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin		Tanpa Izin	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
2017	234	18	7,69%	4	1,70%
2018	236	16	6,77%	6	2,54%
2019	238	21	8,82%	8	3,36%

Sumber : PT. Sari Warna Unit V Kudus 2021.

Salah satu dampak stres dari ke lima jenis konsekuensi dampak stres terhadap organisasi berupa keabsenan, rendahnya produktivitas, turnover meningkat, ketidakpuasan kerja, keterasingan rekan sekantor, dan menurunnya keterikatan serta kesetiaan pada organisasinya (Hermitha, 2011:84). Teori yang menentukan variabel stres kerja yaitu teori motivasi Herzberg (2014), dimana faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terkait dengan perasaan dan keinginan individu. Distress merupakan kondisi stres yang

berdampak negatif, sedangkan eustress merupakan stres yang memberikan dampak positif (Murtiningrum, 2016).

Turnover intention adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan, *turnover intention* merupakan salah satu perilaku yang mempengaruhi turnover, mengacu pada penelitian Lum et al. (2018), mengkonstruksi dimensi *turnover intention*, dimana dimensi pertama yaitu keinginan seseorang dalam mencari pekerjaan baru seperti keinginan ketika mencari pekerjaan baru pada bidang yang sama di perusahaan lain, sebab yang memberikan keuntungan lebih banyak adalah perusahaan lain dibandingkan tempat bekerja saat ini. Bagi karyawan pemula *turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi sebab berdampak terhadap biaya pendidikan yang tinggi serta kekurangan karyawan yang memiliki tenaga ahli terhadap pasar tenaga kerja (Igbaria dan Greenhaus, 2012:85).

Teori yang mendukung variabel turnover intention ini yaitu teori ekspektasi Victor H. Vroom, menyatakan bahwa hubungan timbal-balik antara yang diinginkan dan yang dibutuhkan berdasarkan hasil kerjanya dapat memotivasi seseorang lebih giat lagi dalam bekerja (Hasibuan, 2018). 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 (2017) berdasarkan usia karyawan, lamanya bekerja seorang karyawan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berbagai perilaku karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat

membuat kinerja perusahaan 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 terciptanya ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di perusahaannya itu (Pasewarrk dan Strawsser, 2018). *Turnover intention* yang lebih tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Lebih tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan. Dubas dan Nijhawan (2017) beragumen bahwa *turnover* memiliki efek negatif pada perusahaan karena menyebabkan biaya-biaya tambahan yang bersifat merugikan.

PT. Sari Warna Asli Unit bergerak dibidang pemintalan benang berlokasi di PT. Sari Warna Asli Kudus terletak di Desa Besito, Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Terdapat beberapa alasan yang dikemukakan perusahaan, dimana alasan pertama tersebut merupakan faktor luar organisasi. Kejadian-kejadian *turnover intention* yang dialami para perusahaan dikarenakan adanya pengelolaan perilaku individu yang tidak efektif di perusahaan mereka. Penyebab terjadinya perilaku individu berupa stres kerja, karakteristik pekerjaan, serta pola kepemimpinan transformasional seseorang dapat mempengaruhi individu yang disebabkan kepuasan kerja yang akhirnya berujung pada *turnover intention*. Karakteristik pekerjaan yang dialami individu merupakan suatu uraian pekerjaan yang menjadi suatu keputusan dalam bekerja dan dalam kegiatannya

bisa mencapai kepuasan. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu tindakan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu arti tugas, Keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins, 2016:85).

Fakta-fakta terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu adanya ketidakpuasan di dalam perusahaan seperti upah yang diperoleh setiap bulannya, ketidakpuasan atas supervisor yang diterima karna lebih mementingkan dirinya sendiri, ketidakpuasan dengan rekan kerja yang tidak searah, ketidakpuasan akan perkerjaannya saat visi misi tidak tercapai dan isi kerja yang meliputi setiap prosedur perusahaan yang membuat perusahaan sulit beradaptasi.

Tabel 1.2.
Data Keluar Karyawan pada PT. Sari Warna Unit V Kudus
Tahun 2017-2019

Tahun	Karyawan Keluar	%
2017	2	0,60
2018	1	0,30
2019	4	1,22

Sumber : PT. Sari Warna unit V Kudus Tahun 2020.

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Sari Warna unit V Kudus dari tahun 2017-2019 secara Fluktuatif. Bahkan, pada tahun 2019 terjadi *turnover* yang cukup tinggi sebanyak 4 karyawan dibandingkan tahun 2018 hanya 1 karyawan dan 2017 hanya terjadi turnover sebanyak 2 karyawan.

1.2. Ruang Lingkup

- 1.2.1. Variabel eksogen penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, iklim organisasi, dan stress kerja
- 1.2.2. Variabel endogen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan turnover intention.
- 1.2.3. Subjek penelitian adalah karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.2.4. Waktu penelitian dilakukan 3 bulan setelah judul disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah masih adanya karyawan yang tidak hadir dalam beruba keabsenan, rendahnya produktivitas, turnover meningkat ketidakpuasan kerja, keterasingan rekan sekantor, dan menurunnya keterikatan kerja dinyatakan dari masih adanya data keluar karyawan hingga tahun 2019. Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?

1.3.5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT.

Sari Warna Asli Unit V Kudus?

1.3.6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sari

Warna Asli Unit V Kudus?

1.3.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.

Sari Warna Asli Unit V Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

1.4.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.

Sari Warna Asli Unit V Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1.5.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang budaya organisasi, iklim organisasi, stress kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention.

1.5.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan atau pimpinan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

