

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peranan dan pengelolaan sumber daya manusia selalu mendapat perhatian di dalam perusahaan dalam menjalankan usahanya. Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan 2016:244). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh masalah sumber daya manusia, pekerjaan yang dilaksanakan dengan kurang baik akan berpengaruh dengan pencapaian sebuah perusahaan.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), unsur manusia memberikan dampak keberhasilan atau kegagalan yang besar dalam suatu organisasi, maka diperlukan SDM yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas kerja.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyaknya karyawan yang mempunyai keinginan untuk *resign* karena rasa ketidakamanan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya organisasi, sehingga timbul rasa ingin keluar dari perusahaan. Hal inilah yang disebut dengan *Turnover intention*, tingkat *Turnover intention* yang tinggi dapat mengganggu kestabilan perusahaan dan berdampak negatif dalam pencapaian perusahaan.

Tingginya *Turnover intention* dapat menjadi indikator bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, perusahaan kehilangan pekerja yang sudah

berpengalaman dan harus kembali melakukan pelatihan kepada karyawan baru. Terjadinya *Turnover intention* dapat disebabkan oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat personal dan setiap orang memiliki taraf kepuasan berbeda beda sesuai nilai yang ada pada dirinya . Perasaan puas akan membawa perilaku apakah peraturan yang ada di perusahaan sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya (Kadek Chandra,2019). Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak sesuai dengan aturan dan nilai perusahaan, maka akan muncul perasaan ketidakpuasan dalam dirinya hingga mendorong adanya keinginan *resign* atau *Turnover intention*.

Faktor lain yang memungkinkan terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu *job insecurity* . *Job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Dampak dari adanya *job insecurity* adalah *Turnover intention* dan juga perubahan perilaku pada karyawan tersebut. Berikut merupakan data turnover PT Hartono Istana Teknologi.

**Tabel 1.1**

**Data Turnover Karyawan PT Hartono Istana Teknologi Bagian  
Produksi LED TV Tahun 2019-2021**

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Seluruh Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	2019	34	20	456	4,38
<b>2</b>	2020	32	19	467	4,06
<b>3</b>	2021	23	45	453	9,93

Sumber: Data primer yang diolah,2022.

Berdasarkan tabel 1.1 tampak bahwa fenomena yang terjadi pada PT HIT adalah adanya fluktuasi jumlah turnover pada karyawan dalam 3 tahun terakhir. Rumus perhitungan turnover adalah sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk resign. Menurut wawancara penulis dengan HR PT Hartono Istana Teknologi (Bp Cahyono), *turnover* pada karyawan kebanyakan tercipta dari diri mereka masing-masing. Sehingga banyak faktor yang dapat menjadi pemicu adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan, adanya ketidakcocokan antara budaya organisasi PT HIT dengan diri karyawan, menyebabkan timbulnya rasa ingin keluar dari perusahaan.

*Research Gap* dalam penelitian ini ialah penelitian dari Syaifur Ridho (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan dengan *Turnover intention*. Hal ini bertolak belakan dengan penelitian yang dilakukan Rizal Dwiki (2019) yang mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh dengan *Turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Faiqoh dan Dani (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan *Turnover intention*. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Syaifur Ridho (2018) mengatakan *job insecurity* berpengaruh dengan *turnover*.

Penelitian yang dilakukan Desi dan Siti (2019) mengatakan budaya organisasi berpengaruh dengan *Turnover intention*, sedangkan menurut Reny (2018) budaya organisasi berpengaruh positif dengan *turnover*.

Penelitian yang dilakukan Tabroni dan Choiril (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Andi, Sudaryono dan Nyoto (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan I Ketut Agus dan I Komang Ardana (2020) mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan dengan budaya organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novi (2021) mengatakan bahwa *job insecurity* dengan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan.



Berdasarkan pada uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Hartono Istana Teknologi”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah:
  1. Variabel endogen yaitu *Turnover intention*.
  2. Variabel eksogen yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja.
  3. Variabel intervening yaitu budaya organisasi.
- b. Penelitian mengambil objek penelitian di PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
- c. Responden yang diteliti yaitu karyawan kontrak bagian produksi LED TV PT Hartono Istana Teknologi.
- d. Penelitian ini dilakukan 3 bulan setelah proposal disetujui.

## 1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan di PT Hartono Istana Teknologi Kudus yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *job insecurity*, budaya organisasi dan *Turnover intention* yaitu:

- a. *Turnover* di PT Hartono Istana Teknologi pada tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi dan meningkat paling banyak di tahun 2021 sebanyak 9.93% (data pada tabel 1.1).
- b. Ketidakcocokan budaya organisasi dengan karyawan berupa dilarangnya pernikahan satu instansi menjadi penyebab karyawan turnover (peraturan perusahaan).
- c. Ketidakpuasan karyawan PT Hartono Istana Teknologi dengan shift kerja yang terbagi menjadi 3 waktu
- d. Adanya konflik kerja antar karyawan PT Hartono Istana Teknologi menyebabkan ketidaknyamanan atau *job insecurity*.

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap budaya organisasi pada PT Hartono Istana teknologi ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi pada PT Hartono Istana Teknologi ?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi?
- d. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi ?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi?

- f. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui budaya organisasi?
- g. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui budaya organisasi?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan juga rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap budaya organisasi pada PT Hartono Istana teknologi.
- b. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi pada PT Hartono Istana Teknologi.
- c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi.
- d. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Hartono Istana Teknologi.
- f. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui budaya organisasi pada PT Hartono Istana Teknologi
- g. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui budaya organisasi pada PT Hartono Istana Teknologi

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Akademis**

Harapannya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh pihak-pihak yang membutuhkan, terutama pada masalah yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini dan juga sebagai bahan informasi serta pengembangan untuk penelliatian selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan menyangkut nilai strategis mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

