

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri dan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat menyebabkan tingkat kompetisi yang semakin tinggi. Perkembangan inilah yang mendorong dunia industri dan organisasi untuk cepat merespon serta beradaptasi dengan lingkungan dan segala bentuk perubahan agar tetap eksis dalam persaingan global. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam industri dan organisasi diharapkan menuju ke arah yang lebih baik. Kristiana (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia di pandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap proses produksi.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal untuk dapat bersaing di pasar global. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan suatu hal yang penting dalam kelangsungan perusahaan (Efendi; Dwiyanti, 2013). Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Spector (2008) menjelaskan selain mengelola dan meningkatkan variabel-variabel yang berhubungan dengan performansi, perusahaan juga harus menghindari variabel – variabel yang dapat menurunkan

produktivitas atau yang disebut dengan *counterproductive behavior* yaitu *absence*, *lateness* dan *turnover*.

Survey yang dilakukan Right Management oleh Kristiana, dkk (2016) melakukan penelitian terhadap 2.080 di 17 negara yang mewakili lebih dari 20 sektor industry melaporkan setengah dari responden memperkirakan *turnover* akan meningkat di seluruh dunia dalam lima tahun ke depan, meliputi Amerika Utara (59%), Asia pasifi (58%), Eropa (41%), dan rata-rata global (49%). Lilis Halim, Managing Consultant Watson Wyatt mengungkapkan tingkat *turnover* di Asia Pasifik sejak tahun 2008 mencapai 10%, sedangkan di Indonesia sendiri mencapai 7%. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik (Firdanianty, 2008). Namun, menurut Mobley bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian apabila karyawan yang keluar tersebut memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Alasan utama karyawan melakukan *turnover* yaitu mengharapkan jenjang karir yang jelas, suasana kerja yang lebih baik, imbalan jasa serta segala fasilitas yang lebih baik dan menarik yang sesuai dengan bidang kerjanya (Kristiana, 2016).

Turnover juga terjadi di setiap perusahaan, salah satunya di PT.SMART THR SRIWEDARI SOLO yang terletak di jalan Slamet Riyadi. Dari data yang di peroleh dari pihak personalia PT.SMART THR SRIWEDARI SOLO di ketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada bulan Januari-September 2017 berkisar antara 3,5% hingga 10,5% tiap bulannya dengan jumlah pegawai 85 orang. Jumlah *turnover* terbanyak pada bulan juni dan juli sebanyak 10,5% pegawai yang keluar. Tingkat *turnover* tersebut terjadi dalam waktu 9 bulan sehingga dalam

setahun masih ada kemungkinan peningkatan *turnover* pada karyawan. Selain itu, data yang di dapat dari wawancara terhadap subjek AS selaku staf HRD (*human resource development*) diketahui bahwa pegawai keluar bisa terjadi pada setiap bulan bahkan setiap minggunya. Subjek AS juga menegaskan bahwa banyaknya karyawan yang keluar berdampak pada kerugian biaya seleksi dan produksi.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah (*intensi turnover*) yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Menurut Mobley dalam Kristiana (2016) bahwa *intensi turnover* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Hal ini dapat diartikan bahwa *intensi turnover* karyawan merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam suatu perusahaan. Gejala yang dapat dilihat pada karyawan yang memiliki *intensi turnover* antara lain berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain, berusaha untuk mencari lowongan kerja, membandingkan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, dan tidak mau peduli dengan perusahaan. Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang mempengaruhi perusahaan dan pekerjaan. Dampak *turnover* bagi perusahaan sangatlah besar, yaitu menurunkan tingkat produksi dan menambah biaya untuk proses perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru. Sedangkan menurut Biron (2013) keinginan berpindah salah satunya dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi dan dapat mengurangi keberhasilan organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dari paparan Michal biron salah satu hal yang dapat

mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi lebih mungkin tinggal dalam sebuah organisasi atau dalam pekerjaan mereka dan pengaruh dari komitmen yaitu dapat dilihat dari hasil pekerjaan maupun *turnover*.

Robbins mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuannya. Meyer menyatakan dengan meningkatnya komitmen organisasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi, dan sebaliknya rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada keputusan untuk keluar dari organisasi tersebut (Melky, 2015). Menurut Klein, Becker, & Meyer dalam Leng, (2016). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah memungkinkan untuk pindah kerja atau *turnover*. Hal ini di buktikan oleh penelitian yang berjudul *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT.Rejeki Abadi Sakti Samarinda* yang membuktikan bahwa terdapat hubungan negative antara komitmen terhadap *turnover*.

Selain komitmen, Budaya Organisasi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi *intensi turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Malik (2014) yang berjudul *pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda* yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Intensi Turnover*.

Menurut hasil penelitian lain yang berjudul *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit panti wilasa citarum* oleh Widyastuti (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mempelajari dan mengkaji keterkaitan antara tiga variabel tersebut yaitu *intensi turnover*, komitmen, dan budaya organisasi maka dibuatlah rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan *intensi turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO” untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka penulis ingin mengkaji secara empiric dengan penelitian yang berjudul: “Hubungan Antara Komitmen dan *Budaya Organisasi* dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO”

B. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO
2. Mengetahui hubungan antara komitmen dan dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO
3. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO

C. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Sebagai pengembangan keilmuan psikologi khususnya di bidang psikologi sosial, psikologi klinis, dan psikologi industri dan organisasi serta dapat menjadi referensi bagi peneliti yang tertarik dalam bidang ini.

2. Manfaat praktis

Peneliti ini diharapkan dapat mengungkap tentang hubungan antara komitmen dan budaya organisasi dengan *turnover* pada karyawan PT. SMART THR SRIWEDARI SOLO