

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan. Dessler (2015) memaparkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dengan fokus pada hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, serta kesetaraan di dalam organisasi.

Pada zaman sekarang ini, tingkat persaingan bisnis menjadi semakin ketat, perusahaan akan menghadapi tantangan untuk menjaga kelangsungan bisnisnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan yang telah terjadi dan mampu mengalahkan para pesaing yang ada, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Perusahaan perlu menjalankan fungsi dari manajemen sumber daya manusia mulai dari rekrutmen dan pelatihan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menarik dan menciptakan karyawan yang potensial, mampu mempertahankan dan terus memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, agar karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut, sehingga karyawan tidak akan

merasakan tekanan di kemudian hari yang dapat memicu *turnover intention* karyawan.

Menurut (Luz, et all. 2018) *turnover intention* ialah tingkat sikap seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Turnover* yang dilakukan oleh karyawan ialah seperti pengunduran diri, pemutusan kerja serta kematian anggota organisasi, dan sebagainya. Jika tingkat *turnover* yang tinggi dibiarkan saja maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan merugikan perusahaan dari segi biaya dan sumber daya manusia. *Turnover* dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melebihi batas tanpa diberikan upah lembur, serta tidak adanya jaminan sosial yang disediakan oleh perusahaan (Mosadeghrad, 2013). Pada penelitian ini, penulis mencoba menganalisis *turnover intention* karyawan yang terjadi di PT Kurnia Abadi Padang.

PT Kurnia Abadi Padang berdiri pada tahun 1996 yang berlokasi di Komplek Polamas Blok C No. 17, Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang supply barang-barang listrik dan aksesorisnya. Seperti tiang besi, pin post, line post insulator, panel listrik, LS Board dan sebagainya. Seiring berkembangnya zaman hingga sampai saat ini PT Kurnia Abadi Padang telah banyak mengalami kemajuan dalam memproduksi dan memperdagangkan produknya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, meningkatkan nilai perusahaan secara berkelanjutan serta memberikan yang terbaik terhadap konsumen maupun stakeholdernya. Hal ini disebabkan sumber daya

manusia yang dikembangkan secara kompeten, profesional dan berintegritas tinggi oleh PT Kurnia Abadi Padang.

**TABEL 1**  
**Data Turnover Karyawan PT Kurnia Abadi Padang**  
**(tahun 2016-2020)**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>
2016	37	5	0	42
2017	42	10	2	50
2018	50	29	4	75
2019	75	21	3	93
2020	93	0	19	74
<b>TOTAL</b>		65	28	
<b>TOTAL KARYAWAN</b>				74

*Sumber: Data Turnover Karyawan PT Kurnia Abadi Padang 2021*

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa adanya *turnover* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang selama lima tahun terakhir, yaitu pada tahun 2016 karyawan masuk sebanyak 5 orang dan tidak ada satupun karyawan yang keluar karena pada saat itu banyak pekerja yang membutuhkan pekerjaan, pada tahun 2017 karyawan yang masuk 10 orang sedangkan yang keluar sebanyak 2 orang, tahun 2018 jumlah karyawan yang masuk 29 orang dan yang keluar sebanyak 4 orang. Pada tahun 2019 karyawan yang masuk sebanyak 21 orang dan yang keluar sebanyak 3 orang, memang pada dua tahun terakhir ini PT Kurnia Abadi Padang banyak merekrut karyawan karena memang membutuhkan banyak tenaga kerja akibat naiknya tingkat produksi perusahaan sehingga membutuhkan banyak pekerja.

Sedangkan pada tahun 2020 tidak ada satupun karyawan yang diterima oleh PT Kurnia Abadi Padang, akan tetapi banyak karyawan yang keluar sebanyak 19 orang. Hal ini terjadi karena timbulnya virus Covid-19 yang menyebabkan PT Kurnia Abadi Padang mengalami penurunan tingkat produksi sehingga sedikit pemasukan yang didapat oleh perusahaan, untuk sebab itu banyak karyawan yang di PHK.

Angka *turnover* ini relatif tinggi yang memberikan dampak negatif bagi PT Kurnia Abadi Padang yang harus mengeluarkan biaya pencarian karyawan kembali dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut. Penyebab tingginya *turnover* karyawan dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar pada lima tahun terakhir ini diakibatkan karena karyawan yang telah memasuki masa pensiun, pindah ke tempat lain dan ada juga yang berhenti karena ingin mandiri. Tetapi pada tahun 2020, angka *turnover* relatif tinggi diakibatkan oleh wabah Covid-19 yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan tingkat produksi sehingga banyak karyawan yang di PHK atau dipecat oleh perusahaan.

Pada saat ini, niat mengundurkan diri yang tinggi telah menjadi masalah serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Dampak negatif dari *turnover intention* pada perusahaan adalah untuk menggantikan kemampuan dan keahlian karyawan yang keluar, sehingga memerlukan waktu dan biaya saat merekrut karyawan baru.



Penyebab lainnya yang mempengaruhi *turnover* ialah budaya organisasi yang terjadi dalam perusahaan. Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan budaya organisasi mengacu pada suka atau tidaknya anggota, karena para anggota dapat menilai serta menyerap budaya organisasi dari apa yang mereka dengar dan lihat dalam suatu organisasi. Jika terdapat budaya organisasi yang tinggi pada suatu perusahaan maka timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan akan menurun. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah memberdayakan sumber daya manusia atau karyawan dengan cara yang seefektif mungkin, namun berdasarkan budaya organisasi yang sesuai.

Selain itu di dalam perusahaan, karyawan sering menghadapi berbagai masalah pekerjaan di dalam perusahaan, sehingga dapat menghadapi tekanan. Menurut Gaffar (Gaffar, 2012) ketika karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan, muncullah tekanan. Pemicu stres dapat berupa tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, waktu yang sedikit dalam menyelesaikan pekerjaan, serta fasilitas yang kurang mencukupi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, PT Kurnia Abadi Padang harus mampu mengatasi masalah dalam menghilangkan dan mengurangi pemicu yang dialami oleh karyawan.

Fenomena yang umum terjadi di perusahaan adalah ketidakpuasan kerja, yang dapat membuat karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Robbin dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang berasal

dari hasil evaluasi karakteristik seseorang, terutama yang berkaitan dengan kondisi kerja. Apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, ataupun keinginannya. Kepuasan kerja dapat berupa moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dari seorang karyawan. Ketidakpuasan kerja sering dinilai sebagai penyebab berhentinya karyawan dari pekerjaannya yang dapat membuat perusahaan mengalami frustrasi dan penurunan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan, yaitu budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pada PT Kurnia Abadi Padang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja pada *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja pada *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Kurnia Padang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti:

Menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman, serta manfaat tentang pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

2. Bagi Universitas:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *turnover intention* yang

berkaitan dengan budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.

3. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT Kurnia Abadi Padang dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya serta memberikan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tidak berpotensi timbulnya *turnover intention* pada karyawan.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Data yang diperoleh akan dirancang untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Agar dapat memahami penelitian ini, penulis menyajikan isi pembahasan sesuai dari urutan bab I-V secara umum sebagai berikut:



## **BAB I           PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang ada, serta rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB II           TINJAUAN LITERATUR**

Dalam bab ini berisi tentang peranan tinjauan literatur, antara penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian kuantitatif, tinjauan literatur diteliti mulai dari teori ke data, dan diakhiri dengan menerima atau menolak teori yang digunakan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti memulai dari data dan menggunakan teori sebagai penjelasannya.

## **BAB III          METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional dalam penelitian dan analisis yang digunakan.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang didapat dari gambaran umum responden terkait variabel dan obyek penelitian melalui bantuan tabel dan grafik sehingga didapat hipotesis melalui penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini mencakup empat bagian, yaitu kesimpulan, keterbatasan, saran, serta implikasi penelitian. Bab ini berisi tentang hasil kesimpulan atas analisis yang telah dilakukan dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian ini serta saran bagi perusahaan.

