

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Turnover merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan, turnover dapat diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja sehingga tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti ketidakpuasan terhadap kondisi tenaga kerja yang mengganggu produktivitas perusahaan dan peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan perkembangan perusahaan menjadi terhambat serta tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Oleh karena itu tingginya turnover dapat merugikan perusahaan sebab mengalami kekurangan tenaga kerja dan menimbulkan tingginya biaya pendidikan bagi karyawan (Igraria dan Greenhaus dalam Adhi dkk, 2013).

Sekarang ini tingginya turnover menjadi masalah serius bagi perusahaan, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan proses rekrutmen terlebih lagi ketika mengetahui mendapat karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih bekerja di perusahaan lain. Sehingga turnover yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar

pada proses rekrutmen karyawan baru (Kadiman dalam Ni Luh dan Gede Adnyana, 2015).

Zhang dan Feng dalam Yeni, dkk (2012) menyatakan bahwa penyebab tingginya turnover dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Budaya mencerminkan nilai-nilai sebuah perusahaan yang dipegang teguh serta tertanam pada seluruh karyawan, semakin banyak karyawan yang menerima budaya tersebut maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Persoalan mendasar bagi perusahaan adalah menciptakan budaya yang kuat atau mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yuliandri, dkk 2014).

Setiap karyawan mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini sering ditunjukkan dalam bentuk bosan, malas dalam bekerja, tidak peduli dengan hasil pekerjaan sampai berhenti bekerja atau memilih bekerja pada perusahaan lain. Mengingat kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan atas pekerjaannya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan (Agung AWS, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan Johartono dan Retnaningtiyas (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi kantor konsultan pajak Surabaya

dan kepuasan kerja karyawannya memiliki hubungan yang negatif terhadap turnover karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa turnover karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Mitra dan Gede Adnyana (2015) dengan hasil adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja karyawan pada Bali dynasty resort dengan turnover karyawan yang berarti bahwa semakin rendah rasa kepuasan kerja dalam bekerja di perusahaan maka semakin tinggi turnover karyawan, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan maka semakin rendah turnover karyawan.

Sementara itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Yosua Melky (2015) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja pada PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda terhadap turnover karyawan. Hasil ini mempunyai arti bahwa turnover tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa turnover lebih besar dipengaruhi oleh hal-hal diluar dari faktor kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja dan stress kerja.

Untuk kasus yang terjadi pada PT. Behaestex, sebuah perusahaan yang bergerak di industri tekstil penghasil sarung tenun, baju muslim dan songkok di daerah Pekalongan. Perusahaan ini terdeteksi mengalami masalah turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data turnover karyawan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
PT. Behaestex bulan Oktober sampai Desember 2015

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentasi Karyawan Masuk	Presentasi Karyawan Keluar
Oktober	1594	50	41	3,34%	2,57%
November	1575	9	28	0,57%	1,78%
Desember	1552	30	53	1,93%	3,41%
Rata-rata		30	41	1,95%	2,59%

Sumber : Departemen HRD PT. Behaestex (2016)

Dari data turnover diatas menunjukkan bahwa pada periode Oktober hingga Desember 2015 rata-rata karyawan keluar melebihi rata-rata karyawan masuk. Turnover ini relatif tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Behaestex, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan baru.

Pengaruh budaya organisasi dan masalah kepuasan kerja menjadi hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Karyawan yang merasa tidak cocok dengan budaya organisasi serta sikap ketidakpuasan kerja menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Behaestex, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tampak bosan dan tidak bahagia ketika bekerja, masih banyak karyawan yang terlihat bekerja saat jam pulang, kebiasaan perusahaan yang selalu melakukan pemeriksaan kepada karyawan yang akan pulang sehingga mencerminkan perusahaan kurang percaya terhadap karyawan

dan meningkatnya tingkat absensi karyawan yang berdampak pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi turnover karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini menyajikan uraian dan fenomena yang akan dirumuskan lebih detail, mendalam dan terarah. Sehingga terurai sebuah rumusan masalah yaitu “Bagaimana meminimalisir turnover pada sebuah organisasi”. Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap turnover?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian mengandung sebuah tujuan yang hendak dicapai sehingga akan menjadi penelitian yang bermanfaat bagi pembacanya.

Adapun tujuan dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Behaestex Pekalongan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan PT. Behaestex Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap turnover karyawan PT. Behaestex Pekalongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Dijadikan dasar dan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan.
- b. Sebagai pembandingan, pertimbangan dan pengembangan pada penelitian sejenis untuk mahasiswa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai dasar untuk mengantisipasi akibat yang ditimbulkan karena adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan turnover karyawan.

- c. Sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan turnover karyawan.