

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan perusahaan di tingkat nasional maupun internasional sangat ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan kinerjanya agar mampu bersaing di era kompetitif seperti saat ini. Perbaikan di semua sektor dalam perusahaan harus selalu dilakukan dengan tujuan mampu memperbaiki sesuatu hal yang bermasalah dan menciptakan suasana yang kondusif agar kinerja perusahaan semakin meningkat, mampu bersaing dan bertahan hidup. Dalam situasi persaingan yang semakin ketat seperti saat ini dan masa mendatang, sebuah organisasi atau perusahaan memang membutuhkan keunggulan bersaing untuk memenangkan persaingan yaitu dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi, menanggung biaya operasi yang paling efisien, dan memiliki sumber daya manusia yang unggul (Fajar & Heru, 2010).

Dari penjelasan di atas, salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya (SDM). Lebih lanjut Fajar dan Heru (2010), mengatakan bahwa jika perusahaan memiliki keunggulan dalam hal sumber daya manusianya, maka akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang karena tidak mudah diduplikasi oleh para pesaingnya. Tanpa adanya SDM yang unggul kualitas produk yang tinggi tidak akan tercapai. Hal ini berarti sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan perlu perencanaan yang matang karena menyangkut masa depan perusahaan. Dalam hal

ini diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Purnaya (2016) manajemen sumberdaya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup aktivitas perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijabarkan bahwa dalam perusahaan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang terorganisir dan terencana dengan baik agar menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan mampu merealisasikan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam perusahaan tidak hanya sumber daya manusianya saja yang berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan tetapi masih banyak faktor lain seperti perubahan kondisi perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun yang menjadi faktor yang utama dalam menentukan keberlangsungan atau berjalannya suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menurut Sumarsono (dalam Sarinah & Mardalena, 2017) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Hal ini senada dengan Schuler (dalam Fajar & Heru, 2010) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor

lain seperti modal sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002). Keberadaan sumber daya manusia ini ke depannya akan menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan, kemajuan atau kemunduran tercapai tidaknya visi dan misi perusahaan akan sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusianya (Ainan & Listyorini, 2017). Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan perekrutan karyawan yang tepat sehingga mendapatkan karyawan yang tepat pula dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pemilihan SDM harus yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai tepat waktu. Jika perusahaan salah merekrut karyawan yang tepat maka kemungkinan akan terjadi banyak masalah saat perusahaan sedang dalam kondisi yang stabil. Hal ini tentunya akan menjadi suatu ancaman bagi perusahaan.

Di Indonesia terdiri dari berbagai macam bentuk perusahaan. Beberapa perusahaan atau badan usaha yang dikenal di Indonesia adalah perusahaan perorangan, firma, perseroan komanditer, perseroan terbatas, perusahaan negara dan koperasi. Masing-masing jenis perusahaan memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan jenis perusahaan lain, salah satunya adalah koperasi. Bagi masyarakat Indonesia, koperasi sudah tak asing lagi. Menurut UU No. 25 tahun 1992, koperasi adalah suatu bentuk badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi dapat pula dikelompokkan berdasarkan sektor usahanya yaitu koperasi simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi

pemasaran dan koperasi jasa. Berbagai macam koperasi sudah tersebar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya adalah Koperasi Primkoveri Grup yang berada di Kabupaten Kebumen.

Koperasi Primkoveri Grup Kebumen adalah salah satu koperasi yang bergerak di bidang pelayanan simpan pinjam. Koperasi ini mempunyai 8 unit atau cabang yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Kebumen yaitu Kecamatan Gombong, Kecamatan Dorowati, Kecamatan Jatijajar, Kecamatan Kebumen berjumlah dua, Kecamatan Kutowinangun dan Kecamatan Prembun berjumlah dua. Koperasi ini menyediakan layanan simpan pinjam hanya untuk nasabah yang terdaftar secara administrasi sebagai anggota koperasi. Syarat untuk menjadi anggota koperasi adalah di awal pendaftaran harus membayar uang simpanan pokok satu kali sebesar sepuluh ribu dan simpanan wajib sebesar lima ribu setiap bulan.

Koperasi Primkoveri Grup Kebumen mempunyai beberapa jabatan penting yang setiap jabatan mempunyai tugas atau job deskripsi yang berbeda-beda, namun bukan berarti berjalan sendiri-sendiri. Jabatan tersebut antara lain, kepala bagian umum, urusan personalia, staff, pimpinan unit atau cabang, petugas administrasi, PDL (petugas dinas lapangan). PDL (petugas dinas lapangan) bertugas memberikan pinjaman kepada nasabah yang terdaftar sebagai anggota koperasi. Dalam menjalankan pekerjaannya, PDL ini sering bekerja di luar kantor seperti memberikan pinjaman kepada nasabah dengan mendatangi rumah nasabah tersebut. Selain itu, PDL juga bertanggung jawab untuk menarik kembali uang pinjaman tersebut kepada nasabah sampai lunas kembali.

Setiap jabatan tentunya diisi oleh karyawan terbaik yang mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi Koperasi Primkoveri Grup Kebumen. Setiap karyawan dengan posisi jabatan yang berbeda harus bisa saling bersinergi untuk mencapai tujuan dari Koperasi Primkoveri Grup. Hal ini terlihat betapa pentingnya karyawan sebagai aset utama penggerak Koperasi Primkoveri Grup untuk mencapai visi misinya. Oleh karena itu, penting bagi pihak Koperasi Primkoveri Grup untuk merencanakan sumber daya manusia atau karyawannya dengan matang dan dengan sistem perekrutan yang tepat.

Namun walaupun setiap perusahaan sudah merekrut karyawan dengan sistem perekrutan yang tepat, tetap ada masalah yang muncul terkait dengan sumber daya manusianya, tak terkecuali di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen. Salah satu masalah yang sering muncul adalah intensi *turnover* karyawan. Permasalahan seperti ini yang sulit dikendalikan karena merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri. Menurut Mobley (1986) mengungkapkan bahwa intensi *turnover* ditandai dengan adanya niatan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif lain yang lebih baik dari organisasi sebelumnya. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Harnoto (dalam Anita, 2016) bahwa intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan timbulnya intensi *turnover* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Aspek intensi *turnover* menurut Abelson (dalam Hidayati, 2016) meliputi (1) pikiran untuk keluar yaitu saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran karyawan untuk keluar dari organisasi, (2) keinginan untuk

mencari pekerjaan baru yaitu ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain, (3) mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan lain dan (4) keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain dalam beberapa bulan mendatang yaitu karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan karyawan (adil terhadap karyawan).

Fenomena *turnover* saat ini sangat sering terjadi di Indonesia terutama di perusahaan-perusahaan kelas menengah. Padahal di Indonesia lapangan pekerjaan sangat terbatas. Pengangguran di Indonesia masih tergolong tinggi dan sampai sekarang berbagai kebijakan pemerintah untuk mengatasi pengangguran belum sepenuhnya berhasil. Tetapi yang terjadi di Indonesia justru adanya intensi *turnover* yang tinggi dari karyawan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdilah (2012) menunjukkan bahwa pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera Semarang ditemukan adanya tingkat intensi *turnover* yang cukup tinggi pada karyawan non organik yaitu para agen yang bertugas untuk mencari nasabah atau bekerja di lapangan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dari angket penelitian menunjukkan bahwa dari 30 karyawan bagian agen, 13 orang memiliki intensi *turnover* yang kuat, 11 karyawan memiliki intensi *turnover* yang cukup kuat dan 6 karyawan memiliki intensi *turnover* yang lemah. Lebih lanjut dijelaskan bahwa alasan karyawan non organik atau agen mempunyai intensi untuk keluar adalah tuntutan tugas yang tinggi, supervisor yang ketat, ketidakpastian pendapatan, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dan adanya konflik antar rekan kerja.

Hal serupa ditemukan melalui penelitian dari Noviolanda, dkk. (2017) yaitu adanya *turnover* yang tinggi pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Lebih lanjut dijelaskan bahwa menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2014 sebanyak 12 masuk dan 14 orang yang keluar, tahun 2015 karyawan masuk sebanyak 13 orang dan yang keluar sebanyak 9 orang, dan pada tahun 2016 karyawan yang masuk sebanyak 12 orang dan yang keluar sebanyak 12 orang. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* tergolong tinggi. Dikutip dari jurnal ilmiah Hidayati (2016) tentang intensi *turnover* bahwa observasi yang dilakukan di PT. Wahana Sahabat Utama khususnya bagian marketing dimana marketing bertugas menawarkan produk atau jasa kepada konsumen, dan sebagian besar kerjanya berada di luar kantor, didapatkan informasi bahwa tingkat intensi *turnover* cukup tinggi, setiap tahun ada yang keluar 2-4 karyawan. Hal mendasar yang mempengaruhi karyawan untuk keluar adalah kurang menyukai sikap pimpinan perusahaan, gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja dan tidak adanya keleluasaan untuk melakukan sesuatu, semua yang akan dilakukan harus melalui persetujuan dari seniorinya.

Berdasarkan wawancara 6 orang petugas dinas lapangan (PDL) Koperasi Primkoveri Grup pada April dan November 2017, tiga dari enam subjek mengatakan adanya pikiran keluar dari perusahaan atau keinginan mencari pekerjaan lain, namun masih sebatas keinginan. Ketiga subjek juga mengatakan bahwa sebenarnya pekerjaan saat ini kurang cocok dengan keahlian yang dimilikinya. Lebih lanjut ketiga subjek merasakan bahwa sebenarnya subjek

masih ingin mencoba pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu subjek juga mengatakan bahwa keinginannya keluar untuk mencari pekerjaan baru masih dalam beberapa bulan mendatang dan belum pasti. Satu dari ketiga subjek tersebut mengatakan bahwa banyak pekerjaan lain yang lebih cocok dan lebih baik dari pekerjaan saat ini dan subjek berfikir bahwa sebenarnya mampu mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. Lebih lanjut subjek mengatakan bahwa banyak teman atau saudara yang menyarankan untuk pindah ke tempat kerja lain. Selanjutnya satu dari enam subjek mengatakan bahwa sudah ada niat untuk keluar bahkan hanya menunggu beberapa bulan, tetapi tidak untuk mencari pekerjaan lain melainkan untuk berhenti bekerja. Selanjutnya dua dari enam subjek mengatakan tidak akan keluar saat ini, tetapi mungkin pada beberapa bulan mendatang dan saat ini masih mencoba dulu tetap bekerja di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen.

Subjek memiliki alasan yang berbeda, tiga subjek mengatakan alasan mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan baru karena merasa ada perusahaan lain yang lebih baik dari saat ini dan ingin mencari yang lebih cocok. Selain itu ketiga subjek juga mengatakan bahwa terkadang pimpinan kurang mampu memotivasi karyawannya, kurang percaya dengan kinerja karyawannya. Lebih lanjut ketiga subjek mengatakan bahwa subjek tidak mengetahui tujuan atau visi misi Koperasi Primkoveri Grup Kebumen. Ketiga subjek juga mengatakan bahwa terkadang kurang diberikan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya dan karyawan dengan jabatan sebagai pegawai dinas lapangan kurang diberikan kesempatan ketika ada permasalahan yang menyangkut kebijakan koperasi. Satu

dari enam subjek berasal bahwa akan keluar dari koperasi karena ingin istirahat dari rutinitas sebagai karyawan, dan memilih untuk bekerja di rumah.

Berdasarkan pemaparan fakta di atas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* sering terjadi di perusahaan, tidak hanya di perusahaan secara umum, tetapi juga di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen khususnya pada petugas dinas lapangan (PDL). Secara keseluruhan terdapat karyawan yang terkadang mempunyai pikiran atau keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik dan cocok dengan keahliannya, berfikir adanya peluang mendapatkan pekerjaan baru dan adanya rencana atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam beberapa bulan mendatang. Oleh karena itu peneliti yakin bahwa masalah utama di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen terutama pada petugas dinas lapangan (PDL) yaitu adanya intensi *turnover* yang cukup tinggi karena apa yang karyawan katakan sesuai dengan aspek dari intensi *turnover* yang dipaparkan oleh Abelson (dalam Hidayati, 2016).

Perusahaan tidak menghendaki adanya perputaran karyawan atau intensi *turnover* yang tinggi, tetapi perusahaan menginginkan tingkat intensi *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula pada Koperasi Primkoveri Grup Kebumen, juga menginginkan tingkat intensi *turnover* yang rendah. Apabila tingkat intensi *turnover* tinggi, perusahaan harus segera mengatasinya karena akan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan ke depan. Ketika perusahaan sedang dalam kondisi stabil dalam menjalankan aktivitas perusahaan, dan di tengah-tengah stabilnya aktivitas perusahaan kemudian muncul adanya intensi *turnover* yang tinggi pada karyawan dan diikuti dengan keluarnya karyawan, maka akan

berdampak pada kelangsungan perusahaan, menambah biaya rekrutmen dan seleksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mobley (1986) mengatakan bahwa intensi *turnover* merupakan tanda awal terjadinya *turnover* karena terdapat hubungan yang signifikan antara intensi *turnover* dan *turnover*. Adanya fenomena *turnover* harus segera diatasi mengingat dampak yang terjadi bagi perusahaan jika karyawan tersebut terus menunjukkan rasa ingin berpindah.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (1999) dengan tingginya tingkat intensi *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Meningkatnya intensi *turnover* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001).

Tingginya tingkat perputaran karyawan pada perusahaan akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi tentunya karyawan tersebut akan bekerja penuh dengan tanggung jawab dan loyal pada perusahaan. Intensi *turnover* dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* agar intensi *turnover* karyawan dapat ditekan. Seperti dikemukakan Mobley, dkk. (1979) dan Mobley (1986) faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* yaitu faktor tenaga kerja, menjelaskan

bahwa analisis ekonomi yang menyebabkan terjadinya inflasi dan kemungkinan dampak adanya pertukaran tenaga kerja menyebabkan terjadinya *turnover*, faktor organisasi termasuk di dalamnya tipe organisasi, besar kecilnya organisasi, iklim organisasi, dan juga faktor individu seperti usia muda, masa jabatan, jenis kelamin, pendidikan, data biografis, kepribadian, ketertarikan atau minat penggajian, bobot pekerjaan dan pengawasan, dan faktor keterpaduan seperti kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian bagi pihak perusahaan untuk mengurangi angka intensi *turnover* adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif (Kusuma, 2014). Menurut Russel, dkk. (2010) iklim organisasi merupakan prediktor signifikan dari niat perputaran karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Donoghue (2010) yang menemukan bahwa iklim organisasi positif berkontribusi terhadap penurunan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara 6 petugas dinas lapangan di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen pada April dan November 2017 bertempat di lingkungan kantor Primkoveri Grup Kebumen yang secara keseluruhan menyatakan bahwa alasan memiliki niat untuk keluar adalah PDL memandang bahwa visi misi atau tujuan organisasi tidak diketahui oleh karyawan, kualitas kepemimpinan yang terkadang terlihat kaku, kompensasi yang dirasa kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan merasa belum bisa mensejahterakan karyawannya. Selain itu, petugas dinas lapangan juga mempersepsikan bahwa pihak atasan kurang melibatkan petugas lapangan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya kepercayaan dari atasan kepada petugas

dinas lapangan dalam mengelola pekerjaannya. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dinilai kurang kondusif oleh karyawan terutama petugas dinas lapangan.

Menurut Davis dan Newstorm (dalam Sitorus, 2013) bahwa Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Lebih lanjut Davis dan Newstorm (dalam Sitorus, 2013) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Suarningsih (2013) iklim organisasi lebih menekankan pada persepsi karyawan terhadap organisasinya yang di dalamnya mencakup kondisi psikologis di sekitar karyawan yang berhubungan dengan kebijakan dan peraturan, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, struktur, standar serta kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Aspek iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (dalam Amriany, dkk. 2004) meliputi kualitas kepemimpinan yaitu, bagaimana anggota memandang perilaku atau pola interaksi seorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan mengerakkan bawahannya, kualitas tujuan organisasi yaitu bagaimana karyawan memandang tujuan organisasi apakah didefinisikan dengan jelas atau tidak, keadilan kompensasi yaitu bagaimana karyawan mempersepsikan imbalan yang diterima dalam organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam upaya mencari jalan untuk meningkatkan

kinerjanya, tanggung jawab dan kepercayaan yaitu apakah karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur pekerjaannya, sehingga tidak lagi memiliki kewajiban selalu melapor pada atasan setiap kali membuat putusan, partisipasi yaitu bagaimana karyawan mempersepsikan perannya dalam organisasi, dan komunikasi yaitu bagaimana komunikasi antar rekan kerja dan atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suliman dan Obaidli (2011) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan langsung yang negatif signifikan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover*, apabila iklim organisasi baik maka akan menurunkan intensi *turnover* karyawan dan sebaliknya, apabila iklim organisasi dipersepsikan tidak baik maka akan meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian dengan variabel yang sama juga dilakukan oleh Nisa, dkk. (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan dengan arah negatif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover*. Apabila iklim organisasi baik dan kondusif maka akan menurunkan intensi *turnover* karyawan dan sebaliknya, apabila iklim organisasi dipersepsikan tidak baik maka akan meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Setyowati dan Netra (2017) mendapatkan hasil bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin positif iklim organisasi maka tingkat keinginan keluar karyawan akan mengalami penurunan, dan sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka tingkat keinginan keluar karyawan akan mengalami peningkatan. Iklim organisasi yang positif menurut Davis dan Newstrom (dalam Amriany, dkk. 2004) dapat ditunjukkan dengan aspek kualitas kepemimpinan yang

baik, adanya kejelasan tujuan organisasi, keadilan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan yang dipersepsikan baik, adanya komunikasi yang akrab antar rekan kerja maupun atasan dan aspek partisipasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan. Hal inilah yang akan membuat karyawan semakin nyaman dan betah bekerja, sehingga akan melanjutkan pekerjaannya dengan baik dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi rendah. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif ditunjukkan dengan kualitas kepemimpinan yang buruk, ketidakjelasan tujuan organisasi, kompensasi yang tidak adil, tidak adanya kebebasan dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya kepercayaan dari atasan, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik serta tidak dilibatkannya karyawan dalam pengambilan keputusan penting organisasi atau perusahaan. Hal inilah yang akan membuat karyawan tidak nyaman berada di organisasi atau perusahaan tersebut, dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan (PDL) di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen. Rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan (PDL) di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan (PDL) di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat yang bersifat teoritik dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik dari penelitian ini adalah diharapkan mampu memberikan informasi yang terbaru tentang hubungan antara iklim organisasi dengan intensi *turnover*, serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terkait dengan bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian bagi Koperasi Primkoveri Grup maupun perusahaan lain, penelitian ini dapat memberikan suatu informasi yang dapat digunakan sebagai referensi atau landasan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil terkait permasalahan dalam hal sumber daya manusianya, khususnya masalah dalam hal intensi *turnover*. Selain itu bagi pemimpin Koperasi Primkoveri Grup maupun perusahaan lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terkait kebijakan yang harus diambil saat ada permasalahan terkait intensi *turnover*, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan dan menjaga kelangsungan hidup koperasi atau perusahaan.