

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah segala sesuatu yang dibentuk secara bersama-sama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi tersebut dalam pelaksanaannya harus memiliki sumber daya yang memadai, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting agar dapat menjalankan suatu tugas terkait dengan bidangnya masing-masing demi mencapai suatu tujuan organisasi (Putri & Rivai, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap proses produksi barang maupun jasa (Kusumaningrum & Harsanti, 2015). Bidang industri dan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan Cascio (dalam Kusumaningrum & Harsanti, 2015). Manajemen sumber daya manusia semakin berkembang dengan adanya tuntutan untuk lebih mengawasi kebijakan yang telah diterapkan terhadap para karyawan (Kusumaningrum & Harsanti, 2015).

PT. Suryaraya Lestari 2 adalah salah satu anak perusahaan PT. Astra Agro Lestari Tbk yang terletak di Pulau Sulawesi, tepatnya di Desa Babana, Kecamatan Budong-budong, Kabupaten Mamuju Tengah, Sulawesi Barat yang bergerak di bidang Pengolahan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) yang memiliki lahan

HGB seluas 15,62 Ha. Pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Suryaraya Lestari 2 memiliki kapasitas olah 60 ton TBS/ jam . Dalam menjalankan operasional perusahaan, karyawan yang ada di PT. Suryaraya Lestari 2 terdiri dari Administratur sebanyak satu orang, asisten kepala sebanyak lima orang, asisten dua belas orang, dan operator sebanyak seratus lima puluh lima orang (CP PT. SRL-2, 2018).

Sumber daya manusia diharapkan dapat membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, sehingga tidak ada penumpukan atau pembebanan pekerjaan pada pegawai yang seharusnya tidak mengerjakan tugas-tugas tersebut (Putri & Rivai, 2019). Jika seorang karyawan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat menimbulkan masalah baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Masalah yang dimaksud yaitu *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan. Chung et al (dalam Putri & Rivai, 2019). *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi itu sendiri karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktivitas, serta terjadinya suasana kerja yang tidak kondusif (Arsih, Sumadi & Susubiyani, 2018).

Turnover intention merupakan keinginan dari dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu pekerjaan yang saat ini dijalani, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Moblely, 2011). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya Nelwa (dalam Dewi & Wibawa, 2016). *Turnover intention* merupakan rencana atau keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu perusahaan dimana ia sedang

bekerja Tett & Mayer (dalam Putra & Prihatsanti, 2016). Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* memiliki tiga dimensi yaitu: a. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*). b. Adanya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*). c. Keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Turnover yang ada di Indonesia setiap tahunnya meningkat sekitar 10%-12% dikarenakan banyak perusahaan-perusahaan baru yang didirikan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh keuntungan yang lebih baik (Putra & Prihatsanti, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syauqi (2018) *turnover intention* dibagi menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. *Turnover intention* yang tinggi yaitu karyawan ingin pindah atau berhenti bekerja dari POS Indonesia cabang Pontianak. Sedangkan *turnover intention* yang rendah yaitu karyawan tidak memutuskan untuk pindah dan tetap bertahan di POS Indonesia cabang Pontianak. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut diketahui bahwa kategorisasi tinggi berjumlah 0 orang (0%), kategori sedang berjumlah 35 orang (50%). Pada kategori rendah berjumlah 35 orang (50%).

Peneliti melakukan wawancara pada hari Senin, 23 September 2019 kepada 10 orang karyawan PT Surya Raya Lestari-2 di Kabupaten Mamuju Tengah di bidang mekanik, tanaman, administrasi, dan lab melalui telewicara. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 8 dari 10 orang karyawan menunjukkan gejala-gejala *turnover intention*. Pada aspek adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), ke-delapan karyawan memiliki

pikiran untuk meninggalkan perusahaan tersebut dikarenakan mereka merasa tidak aman saat berada di tempat kerja, karena perusahaan tersebut berada di tempat yang terpencil dan perusahaan tersebut masih tergolong baru serta masih dalam proses perluasan lahan. Pada aspek adanya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*), ke-delapan karyawan mengatakan mereka hanya bekerja sementara waktu sambil mengumpulkan modal untuk membuat usaha baru, karena gaji di perusahaan tersebut terbilang cukup tinggi. Pada aspek keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*), kedelapan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan beban kerja yang dialami cukup berat. Berdasarkan hasil wawancara, maka 8 dari 10 karyawan memiliki masalah dalam *turnover intention*.

Setiap karyawan yang tergabung di dalam suatu perusahaan dengan berbagai macam kebutuhan, keinginan dan kemampuan, tentunya mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan (Gabriella & Suryalena, 2018). Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka perusahaan dapat mencapai hasil produktif yang lebih optimal (Dewi & Wibawa, 2016). Ketika karyawan sudah bekerja dengan baik serta memperoleh kenaikan gaji yang sesuai, fasilitas yang lengkap diharapkan karyawan dapat memunculkan perilaku bekerja yang sesuai dengan perusahaan yaitu salah satunya tidak mengundurkan diri dari perusahaan (Victoria, Zamratalia & Saraswati., 2017).

Keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan perlu dijadikan perhatian karena tingginya *turnover* dapat menghambat aktivitas dan produktivitas perusahaan Nahusona (dalam Arsih, Sumadi & Susubiyani, 2018).

Untuk mempertahankan sumber daya manusia diperlukan upaya, salah satunya yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan dengan begitu potensi karyawan untuk berhenti atau berpindah lebih kecil (Arsih, Sumadi & Susubiyani, 2018).

Turnover intention dapat berdampak buruk bagi suatu perusahaan terlebih jika karyawan meninggalkan perusahaan tersebut Manurung & Ratnawati (dalam Arsih, Sumadi & Susubiyani, 2018). *Turnover intention* merupakan fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi, dari sudut pandang individu maupun sosial. Perpindahan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan dan karyawan yang bersangkutan Suartana (dalam Toly, 2001). *Turnover intention* mempunyai dampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma dalam Arsih, Sumadi & Susubiyani, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya diperoleh faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu a. Peran *quality of work life* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Victoria, Zamratalia & Saraswati (2017) diperoleh hasil bahwa *quality of work life* memiliki peran terhadap *turnover intention* kerja karyawan PT. X. Walton (dalam Victoria & Saraswati) *quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap suasana dan pengalaman karyawan di tempat kerja mereka. b. Persepsi peluang kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Victoria & Saraswati (2017) diperoleh hasil bahwa persepsi

peluang kerja memiliki peran terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. X. persepsi peluang kerja merupakan penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu terhadap keadaan pasar tenaga kerja Allen, Bryant, & Vardaman (dalam Victoria & Saraswati). c. Beban kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Prihatsanti (2016) diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *turnover intention*. Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu BKN (dalam Putra & Prihatsanti, 2016). d. Kepuasan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pawesti & Wikansari (2016) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja merupakan penafsiran seorang karyawan tentang bagaimana pengalaman kerja pada masa lampau, saat ini serta harapan masa depan (Locke dalam Pawesti & Wikansari). e. Kematangan karir berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hanza dan Ingarianti (2015) diperoleh hasil bahwa kematangan karir berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Kematangan karir merupakan tingkat individu dalam mengatasi karirnya Crites (dalam Hanza & Ingarianti, 2015).

Quality of work life diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan mencapai kepuasan di lingkungan kerjanya (Bekti, 2018). Seorang karyawan yang tidak mendapatkan rasa puas dalam bekerja dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan yang semakin rendah akan berdampak pada tingginya tingkat

absensi yang berakhir pada keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi (Bekti, 2018).

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mosadeghrad (dalam Victoria Zamratalia & Saraswati, 2017) yaitu *quality of work life* memiliki peran terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Pratiwi & Himam (2014) *Quality of work life* merupakan tingkatan dimana seseorang mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam suatu organisasi. *Quality of work life* merupakan proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi Robbins & Judge (dalam Bekti, 2018). *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja (Cascio, 2013).

Menurut Cascio (2016) indikator *quality of work life* terdiri dari sembilan indikator yaitu: keterlibatan kerja karyawan (*employee participation*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa bangga terhadap instansi (*pride*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kesejahteraan (*wellness*), pengembangan karir (*career development*), penyelesaian masalah (*conflict resolution*), dan komunikasi (*communication*).

Turnover intention merupakan masalah yang serius bagi suatu perusahaan, sebagian besar perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses

rekrutmen yang telah dilakukan ternyata sia-sia (Manurung & Ratnawati, 2012). *Turnover intention* yang tinggi tentunya merugikan suatu perusahaan dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, maupun tunjangan hari raya (Dewi & Wibawa, 2016). *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena yang serius dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial (Putra & Prihatsanti, 2016).

Karyawan dalam suatu perusahaan mempersepsikan ketika bekerja sesuai dengan apa yang ditentukan perusahaan maka karyawan tersebut memperoleh imbalan atas kinerjanya. Hasil dari persepsi individu terhadap imbalan yang diterimanya akan membentuk suatu perilaku dimana respon terhadap perilaku yang dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga membentuk terjadinya hubungan timbal balik (Victoria dkk., 2017). Hal tersebut sesuai dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang diperkenalkan oleh George C Homans (dalam Victoria dkk., 2017) memandang bahwa perilaku merupakan pertukaran aktivitas ternilai ataupun tidak dan kurang lebih menguntungkan atau mahal bagi dua orang yang saling berinteraksi. Teori pertukaran ini berusaha menjelaskan tentang perilaku dasar berdasarkan imbalan dan biaya. Permasalahan yang terjadi saat ini banyak karyawan yang mengundurkan diri dan jika berdasarkan teori pertukaran sosial keadaan ini dapat dikarenakan imbalan dari perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dimana imbalan tersebut merupakan alat ukur dari *quality of work life* karyawan (Victoria dkk., 2017). *Quality of work life* merupakan hal yang sangat mendasar dalam suatu perusahaan untuk menarik dan

mempertahankan para karyawan atau pekerjanya (Saraji & Dargahi, 2006). Apabila didalam suatu perusahaan memiliki *quality of work life* yang baik maka hal tersebut dapat berdampak positif bagi perusahaan, seperti tingkat turnover akan berkurang Ringgo (dalam Aryansah & Kusumapatri, 2013). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention* pada Karyawan PT. Surya Raya Lestari-2.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat praktis

1. Bagi karyawan, agar tetap menjaga dan meningkatkan *quality of work life* dengan cara berusaha untuk selalu menyesuaikan berbagai pekerjaan yang telah diberikan dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja serta dapat mengurangi keinginan untuk berpindah perusahaan.

2. Bagi perusahaan, jika hendak menurunkan *turnover intention* pada karyawan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan *quality of work life* serta memperhatikan aspek-aspek dari *quality of work life*.