

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Turnover intention saat ini menjadi fenomena yang sering diperbincangkan dalam topik seputar Sumber Daya Manusia. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Sugiono, 2021). Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang baik dapat dilihat dari manajemen Sumber Daya Manusia yang baik pula, sehingga perilaku *turnover* juga akan rendah (Salimah, 2021). Di lain sisi, *turnover intention* memiliki dampak positif bagi perusahaan dimana perusahaan dapat mengeluarkan karyawan yang kinerjanya dapat merugikan perusahaan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk merekrut karyawan baru dengan kinerja yang lebih baik (Susilo & Satrya, 2019).

Wonowijoyo (2018) menambahkan bahwa dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei pada tahun 2018 oleh *Global Leadership Study* yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Sementara, hanya 28% karyawan di Indonesia yang berminat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya (<https://www.kompas.com/>) (Media, 2018). Selanjutnya pada tahun 2019 hasil survey yang dilakukan oleh *Career Business Leader Mercer* Indonesia mengatakan bahwa diantara seluruh industri, tingkat karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela sebesar 7% pada tahun 2019. Industri jasa keuangan mengalami tingkat pengunduran diri terbesar yaitu 14% (Bisnis.com, 2019).

Salah satu penyebab tingginya tingkat pengunduran diri karyawan adalah kelelahan bekerja yang sering dikenal dengan istilah *Job Bornout*. Kelelahan kerja yang tinggi dapat menyebabkan retensi yang rendah (Lan et.al., 2020). Biasanya hal itu terjadi karena tidak ada

dukungan atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang diinginkan karyawan. Ran et.al (2020) menyatakan bahwa intensi keinginan untuk berpindah tempat kerja dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention*, yaitu *Job Insecurity*. Ratnasari & Lestari (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan atau ketidakmampuan karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang tidak aman. Hyo Sun Jung., et.al (2020) menambahkan bahwa tidak mungkin bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa kecemasan atas kondisi pekerjaan mereka selama pandemi saat ini.

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi disebut juga suasana organisasi merupakan serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi bisa cepat tercapai atau bahkan tidak tercapai (Pranata & Utama, 2018).

Konsep iklim organisasi telah banyak dibahas. Salah satunya adalah pernyataan yang disampaikan oleh Hye-Yoon Ryu et.al (2020) yang mendefinisikan konsep iklim organisasi sebagai kesadaran anggota organisasi tentang status dan situasi organisasi. Faktanya, iklim yang mendukung telah ditemukan memiliki hubungan yang kuat dengan hasil termasuk inovasi, ketekunan karyawan, kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja (Shbail & Shbail, 2020).

Penelitian mengenai *turnover intention* pernah dilakukan oleh Kuntary (2019) yang meneliti tentang pengaruh *job insecurity* dan *burnout* terhadap *turnover intention* seluruh karyawan *daily worker* dan *outsourcing* hotel bintang 4 (Empat) di Kota Mataram dengan jumlah 86 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *bornout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Lompoliu dkk (2020) yang meneliti tentang pengaruh *job insecurity*, *job stress*, dan iklim

organisasi terhadap *turnover intention* seluruh karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa di Manado yang terdiri atas 60 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity*, *job stress* dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* dan *job stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Studi ini merupakan cerminan dari penelitian yang dilakukan oleh Tanyar (2019), hanya saja yang membedakan dalam konteks objek studi yang dipilih. Studi ini diterapkan pada karyawan PT. Bio Dua Ribu, sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Tanyar (2019) menguji tentang pengaruh *job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PKWT PT INKA di Madiun dengan 199 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Job insecurity*, *burnout*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

PT. Bio Dua Ribu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi yang berlokasi di Perum Gebang, RT 8, RW 11, Banjarmasin, Kec. Banjarmasin, Kota Surakarta Jawa Tengah. Perusahaan ini berdiri tahun 2015. Berdasarkan pernyataan yang di sampaikan oleh direktur utama PT. Bio Dua Ribu, Bapak Yonathan Alvin menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan masuk dalam katagori yang cukup tinggi. Banyak karyawan yang keluar masuk terutama karyawan dengan rentang kerja 1 tahun. Berdasarkan pernyataan yang diberikan, maka hal ini mengakibatkan jumlah personel berkurang sehingga beban kerja karyawan meningkat.

Jika dilihat dari tahun berdirinya, maka perusahaan ini masih tergolong baru dan masih dalam tahap bertumbuh dan berkembang sehingga diperlukan keamanan bekerja untuk

menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Bagi perusahaan yang masih dibidang baru biasanya banyak terjadi perubahan pada manajemen yang diterapkan, sehingga membuat iklim organisasi masih berubah-ubah dan kelelahan bekerja (*job burnout*) sulit untuk dihindari. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *job burnout*, *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bio Dua Ribu.
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bio Dua Ribu.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai penerapan fungsi ilmu Sumber Daya Manusia.
2. Diharapkan dapat menjadi wahana untuk menerapkan ilmu yang didapatkan pada saat kuliah dengan kenyataan yang ada di organisasi tentang *turnover intention*.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada organisasi apakah *job burnout*, *job insecurity* dan iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Masyarakat (SDM)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran umum tentang pengaruh *job burnout*, *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* di dalam organisasi.

3. Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan menjadi bahan kajian bagi para peneliti lainnya.