

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi yang menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa. Organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya karyawan yang ada dengan optimal dan profesional (Simamora, 2009). Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan adanya perbedaan generasi. Generasi yang berbeda ini terdiri dari generasi 'tua' dan generasi 'muda' yang biasa dibedakan menjadi generasi X dan generasi Y. Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun 1960-1980, tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personal computer*), video games, tv kabel, dan internet. Ciri-ciri dari generasi ini adalah: mampu beradaptasi, mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang tangguh, memiliki karakter mandiri dan loyal,

sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang, tipe pekerja keras, menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya (Azzam, 2015).

Bagi generasi X, hal-hal seperti bonus, gaji, dan *reward* sebagai tanda prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi generasi X, karena jika dilihat dari sudut pandang usia yang lebih di atas para generasi Y, bagi generasi X hal semacam materi menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan. Bagi generasi X, melakukan pekerjaan melampaui jam kerja bukan hal yang tidak biasa. Asalkan setelah itu generasi X diberi timbal balik yang sesuai dan terbiasa bekerja secara independent atau sendiri (Azzam, 2015).

Sementara itu, menurut *Bureau of Statistic Australia*, generasi Y merupakan generasi yang lahir rentang tahun 1980-2000. Generasi Y sebagai generasi yang diharapkan, performa yang ditampilkan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, padahal ditinjau dari sisi pendidikan generasi Y lebih mendukung yakni diploma dan sarjana. Sifat muda yang selalu ingin coba-coba, membuat generasi Y tidak pernah bertahan di tempat kerja. Generasi Y dinilai memang tidak terlalu cocok dengan apa yang berlaku umum sekarang. Peraturan dalam perusahaan yang mengutamakan loyalitas, tata krama, dan formalitas, dibenturkan dengan realitas generasi baru yang mengunggulkan performa, melawan batas formal, dan berperilaku individualis-toleran (Azzam, 2015).

Generasi Y memiliki sikap yang cenderung santai dan tidak menyukai formalitas. Sikap ini membuat generasi Y dipandang tidak profesional oleh generasi sebelumnya. Adanya visi yang jelas dari perusahaan membuat generasi Y tidak bisa menerima, tidak dapat mengakomodir visi tersebut, dan tidak sesuai

dengan keinginannya, membuat generasi Y lebih memilih meninggalkan perusahaan. Kondisi ini menyebabkan generasi Y terkenal memiliki laju *turnover* cukup tinggi (Azzam, 2015). Selain itu, generasi Y adalah generasi yang memiliki keterampilan, bakat, dan memiliki pilihan kerja lebih banyak.

Sitepu (2012) mengatakan tantangan perusahaan di tahun mendatang akan semakin berat, dan akan adanya pensiun serentak 5-10 tahun mendatang di jajaran karyawan. Dengan demikian generasi Y ini akan mendominasi tenaga kerja dan menjadi harapan bagi perusahaan. Generasi Y akan semakin meningkat jumlahnya di tahun-tahun ke depan dan menggantikan generasi tua yang akan segera pensiun. Oleh karena itu, generasi Y lebih berani untuk meninggalkan pekerjaan atau terjadi *turnover*. Generasi Y akan cepat meninggalkan pekerjaan yang dianggap tidak memiliki tantangan dan memiliki tingkat stres yang tinggi (Beu dan Buckley, 2001). Hal inilah yang mendasari peneliti menfokuskan pada *turnover intention*.

De Coninck (2009) menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Seiring perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat

turnover karyawan tinggi (Randhawa, 2007). Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja et al., 2006). Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan.

Mobley et, al., (dalam Witasari, 2009) mengatakan bahwa terjadinya *turnover intention* ditandai dengan: (1) *thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, (2) *job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan (3) *intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Alkhatiri (2017) mengatakan bahwa berdasarkan data dari *Michael Page Indonesia Employee Intentions Report*, mencatat sebanyak 72% responden di Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Berdasarkan studi yang dilakukan Hay Group dan *Centre for Economics & Business Research* dengan judul *Preparing for Take-Off* yang

dilakukan ke pada 700 juta karyawan di 19 negara berbeda, jumlah karyawan *resign* di seluruh dunia akan mencapai 192 juta pada tahun 2018. Indonesia mengalami persentase *turnover* tertajam pada tahun 2014, yaitu sebanyak 27% setara dengan Rusia dan India pada tahun berbeda, dan tertinggi dibandingkan dengan negara maju seperti, Amerika Serikat, Australia, Kanada, Jerman, Inggris, dan Belanda.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang sering mengalami *turnover intention* adalah PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang. PT Ardendi Jaya Sentosa Semarang adalah sebuah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang otomotif khususnya untuk Battery GS atau lebih dikenal dengan sebutan aki GS, Aspira, Federal, KYB, dan Pirelli. PT Ardendi Jaya Sentosa Semarang adalah anak perusahaan dari PT Astra Otoparts tbk, dengan kepemilikan saham mayoritas oleh PT Astra Otoparts tbk. Selain sebagai pemilik perusahaan PT Astra Otoparts tbk juga bertindak sebagai supplier dari PT Ardendi Jaya Sentosa khususnya untuk produk Battery GS ini.

PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang merupakan perusahaan besar dengan jumlah karyawan di seluruh cabang ota Semarang sebanyak 150 orang. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan pada tanggal 3 Mei 2017 dan 19 Mei 2017 mengenai *turnover intention* adalah meningkatnya *turnover* pada karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang. *Turnover intention* yang terjadi pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang paling banyak dialami oleh generasi Y usia 18 tahun sampai 30 tahun. Karyawan meninggalkan pekerjaan pada usia 18-30 tahun mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan

pada perusahaan yang baru, karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, dan suasana organisasi yang mendukung.

Pada kasus yang dialami PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang selama tiga tahun terakhir sering terjadi *turnover*, sehingga berdampak pada pendapatan perusahaan yang terus menurun. Selain kerugian finansial seperti biaya perekrutan, *training*, tunjangan, dll, perusahaan juga akan menanggung kerugian dari segi kehilangan aset apabila karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berpotensi. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 Mei 2017 dengan HRD PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang diperoleh data terkait *turnover*. Data *turnover* PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang yang dapat digunakan untuk mengetahui timbulnya *turnover intention*. Data *turnover* ini juga dapat digunakan perusahaan untuk menindaklanjuti *turnover intention* sebelum karyawan tersebut benar-benar meninggalkan perusahaan. Berikut data *turnover* karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang Tahun 2013-2015 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data *Turnover* Karyawan Bagian Produksi PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang Tahun 2013-2015

Tahun	Total Karyawan	Masuk	Keluar	<i>Turnover</i>
				(keluar+masuk)/total karyawan %
2014	150	9	5	9,3%
2015	150	11	6	11,3%
2016	150	10	8	12,0%
Mean				10,9%

Sumber: PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang Tahun 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa angka *turnover* pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang tertinggi terjadi pada tahun 2016 mencapai 12,0% dengan rata-rata

turnover selama tiga tahun terakhir mencapai 10,9%. Tingkat *turnover* pada PT. Ardendi Jaya Sentosa tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 Mei 2017 dengan 5 karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang terjadinya *turnover intention* pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang ditandai dengan karyawan pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain. Karyawan pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan menerima tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan juga berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya, berniat memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan berniat meninggalkan perusahaan. Karyawan merasa bekerja hanya membuat semakin terbebani dengan banyaknya target yang harus dicapai.

Menurut Dewi dan Wibawa (2017) mengatakan bahwa *turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Mathias dan Jackson (2004) yang mengatakan bahwa sebaiknya *turnover intention* yang terjadi dalam suatu perusahaan berada pada tingkat yang rendah karena jika *turnover intention* dapat berkurang, maka jumlah produksi dapat melebihi target penjualan. Dampak dari rendahnya *turnover intention* karyawan juga dapat membuat perusahaan

mengurangi biaya-biaya dalam mengelola SDM, seperti perekrutan karyawan dan pelatihan karena mampu mempertahankan karyawan berpengalaman di perusahaan. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk mengevaluasi *turnover intention* yang dialami karyawan.

Menurut Mathias dan Jackson (2004) mengatakan bahwa *turnover intention* perlu mendapatkan perhatian bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan seperti biaya yang harus dikeluarkan seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktifitas, dan biaya pemberhentian. Berbagai macam biaya yang telah dikeluarkan untuk pengembangan SDM hanya terbuang percuma dan untuk merekrut kembali karyawan, perusahaan akan mengeluarkan biaya serupa untuk kedua kalinya.

Penelitian tentang *turnover intention* begitu penting dilakukan karena untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. menurut Setyanto (2017) dampak *turnover* terhadap kinerja berarti jika perputaran karyawannya tinggi, maka dapat mengganggu proses kinerja perusahaan. Dampak *turnover* terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang akan dikeluarkan perusahaan, baik untuk merekrut maupun untuk mentrainingnya. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat dari Witasari (2009) yang mengatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan *turnover intention* karena dari tingginya *turnover* karyawan dapat membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola

SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan. Perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang membuat karyawan ingin berpindah dari perusahaan tersebut.

Menurut Simamora (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti: usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan inteligensi, ikatan terhadap perusahaan, dan organisasi. Tingkat keinginan berpindah akan cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda dengan masa kerja lebih singkat karena masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tingkat pendidikan dan inteligensi juga mempengaruhi *turnover intention* karena karyawan dengan pendidikan tinggi lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru. Adanya ikatan terhadap perusahaan yang kuat dapat menurunkan dorongan diri untuk berpindah pekerjaan. Faktor organisasi juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Di dalam organisasi di dalamnya terdapat iklim organisasi. Jika karyawan mempersepsikan iklim organisasi tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dirinya, maka kondisi ini dapat menimbulkan *turnover intention*.

Penelitian ini memfokuskan pada faktor iklim organisasi yang mempengaruhi *turnover intention*. Terdapat penelitian terdahulu yang meneliti tentang hubungan persepsi iklim organisasi dengan *turnover intention*. Penelitian dari Tadampali (2016) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar”, menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh

Setyanto (2013) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* karyawan di perusahaan Teladan Prima Group. Penelitian lainnya dilakukan oleh Dewi (2017) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover Intention* karyawan pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan 5 karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang pada tanggal 3 Mei 2017 diketahui bahwa karyawan mempunyai sikap yang selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolong menolong. Seperti yang terlihat pada karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang, karyawan yang lebih senior bersedia membantu mengarahkan dan memberikan bimbingan pada karyawan junior dan belum berpengalaman. Tetapi karena keberagaman dan kemajemukan karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang yang berasal dari beberapa daerah di Semarang dan sekitarnya menyebabkan tidak semua karyawan merasa nyaman dengan iklim organisasi yang telah terbentuk. Hal ini terjadi terutama pada karyawan baru karena beranggapan nilai-nilai budaya di sini terlalu mengedepankan para karyawan senior, dan karyawan baru sering mendapatkan celaan dari para senior bila tidak

melakukan pekerjaannya dengan baik, serta para senior jarang berinteraksi dengan para karyawan baru. Adanya iklim organisasi yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, mendorong munculnya *turnover intention*.

Iklim organisasi adalah perasaan karyawan mengenai organisasi dan/atau, sub sistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya. Menurut Kolb dan Rubin (2001) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai (Cahyono, 2014). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku karyawan (Putra dkk, 2014). Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Kusmaningtyas, 2013).

Menurut Kolb dan Rubin (Rani, 2007) perusahaan dapat menciptakan persepsi iklim organisasi dengan memperhatikan beberapa dimensi yaitu: (1) konformitas, di mana konformitas terbentuk karena adanya perasaaan yang sama di antara para karyawan mengenai banyaknya peraturan, prosedur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan, (2) tanggung jawab, di mana setiap anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk

mewujudkan tujuan perusahaan, (3) standar, terkait dengan tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal, membuat karyawan merasa tertantang untuk menjalankan komitmen, (4) imbalan, terkait dengan perasaan dari karyawan, bahwa kerja keras karyawan pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya, (5) kejelasan organisasi, terkait dengan perasaan para karyawan bahwa perusahaan, terorganisir dengan baik serta memiliki tujuan yang jelas, (6) dukungan dan kehangatan, terkait dengan persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting untuk membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja, dan (7) kepemimpinan, di mana karyawan menerima kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya. Karyawan menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Iklm sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Fey dan Beamish (2001) iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepiintas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan perlu mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang dapat dialami oleh karyawan. Fey dan Beamish (2001) menambahkan bahwa Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang yang berada dalam organisasi. Iklim organisasi yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sementara itu, menurut pendapat Dewi. (2017) apabila karyawan merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat bernaung cukup kondusif dan

menyenangkan baginya untuk bekerja dengan baik, maka akan membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suliman dan Obaidli (2011) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Jyoty (2013) menyatakan iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif. Menurut Mamewe (2015) mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diketahui bahwa, menurut pendapat HRD PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang mengatakan adanya keberagaman dan kemajemukan karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang yang berasal dari beberapa daerah di Semarang dan sekitarnya menyebabkan tidak semua karyawan merasa nyaman dengan iklim organisasi yang telah terbentuk. Hal ini terjadi terutama pada karyawan baru karena beranggapan nilai-nilai budaya di sini terlalu mengedepankan para karyawan senior, dan karyawan baru sering mendapatkan celaan dari para senior bila tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, serta para senior jarang berinteraksi dengan para karyawan baru. Menurut Pasewarrk dan Strawsser (2007) mengatakan bahwa adanya iklim organisasi yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, mendorong munculnya *turnover intention*. Tingkat *turnover* pada PT. Ardendi Jaya Sentosa tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014) yang mengatakan bahwa dalam suatu perusahaan terkait dengan *turnover* disarankan tidak lebih besar dari

10% pertahun. Tingkat *turnover* yang tinggi mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Fenomena ini merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh PT. Ardendi Jaya Sentosa, Semarang. Karyawan merupakan aset perusahaan, namun apabila karyawan yang keluar selalu meningkat setiap tahun atau bahkan karyawan yang di dalam perusahaan mempunyai pikiran (niat) untuk meninggalkan perusahaan, maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan tingkat iklim organisasi, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Turnover Intention* Karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *turnover intention* karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam ilmu psikologi dan sumber daya manusia secara khusus di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan hubungan iklim organisasi dengan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai hubungan iklim organisasi dengan *turnover intention* karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja untuk menciptakan iklim organisasi yang positif, agar *turnover intention* dapat dihindari.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu iklim organisasi.