

# BAB I

## PENDAHULUAN

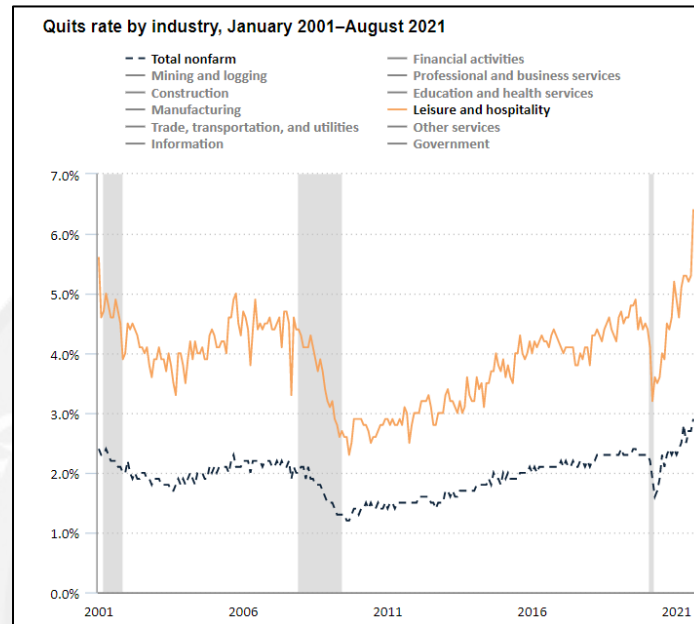
### 1.1 Latar Belakang

Dalam era modern atau globalisasi saat ini persaingan pada perusahaan semakin ketat dan kuat. Menjadikan perusahaan diharuskan dapat bersaing, beradaptasi, serta memiliki ketahanan. Persaingan yang ada tidak hanya mengandalkan citra perusahaan namun perusahaan harus memiliki strategi khusus yang seimbang didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni serta berkualitas.

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang berharga, terlebih untuk perusahaan. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat memperlakukan karyawan dengan baik dan memandangnya sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik dalam segi materi maupun non-materi. Perusahaan juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Namun tingkat *turnover* di Indonesia selama dua tahun terakhir meningkat, gelombang pengunduran diri terjadi hampir setengah (43%) dari karyawan yang masih bekerja tidak lebih dari dua tahun, lalu 84% karyawan mencari pekerjaan baru (MichaelPage, 2022). Alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan adalah gaji, hubungan antar karyawan dan perusahaan, serta peluang promosi jabatan (Mercer Asia, 2019). Berdasarkan data *U.S Bureau of Labor Statistics (BLS) 2021*, menunjukkan data *turnover* pada bidang non pertanian dan *hospitality*.

Gambar 1. 1 Data Turnover Berdasarakan *U.S Bureau of Labor Statistic* 2021



Sumber : *U.S Bureau of Labor Statistics (BLS)* (2021)

Dalam data di atas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dan tercatat sebagai yang tertinggi di tahun 2021. Dan sempat mengalami penurunan di tahun 2011. Data ini tercatat mulai dari tahun 2001 hingga 2021. Dalam data yang diperoleh dari perusahaan XYZ juga ditemukan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, yaitu :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT XYZ

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>%</b>
2022	230	27	11.7%
2021	220	19	8.6%
2020	239	23	9.6%
2019	242	37	15.3%

Sumber : Data Perusahaan PT XYZ (2023)

Dalam data di atas bahwa tingkat turnover PT XYZ berada di angka yang cukup tinggi di tahun 2019 dan menurun di tahun 2021 lalu kembali naik lagi di tahun 2022. Tingginya tingkat turnover dapat berpengaruh pada efisiensi dan aktifitas perusahaan. Faktor penentu seorang karyawan pindah salah satunya adalah budaya organisasi.

Perusahaan PT XYZ ini adalah perusahaan Jepang yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi keuangan. Perusahaan ini mengusung konsep budaya Jepang sehingga budaya dan konsep kerja yang diperkenalkan dan diterapkan kepada karyawan adalah budaya Jepang. Dimana ritme kerja yang diterapkan yaitu bergerak dengan cepat, serta kedisiplinan waktu. Menurut Rivai dalam Rahmizal dan Novia (2021) bahwa faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* itu beragam, salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Menurut Niguse dalam Faaroek (2021) budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap karyawan, yang pada gilirannya menginduksi atau berkontribusi pada hasil

organisasi. Karena itu karyawan dapat percaya dan puas terhadap pekerjaan mereka dan dapat mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu faktor keadilan ditempat kerja atau *organizational justice* juga memicu karyawan untuk pindah. *Organizational justice* menjadi hal yang perlu perusahaan perhatikan karena hal itu mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku karyawan baik dan buruk yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins & Judge dalam Wirandika dan Siswati (2022) bahwa *Organizational Justice* merupakan persepsi akan sesuatu hal yang adil di tempat kerja. Serta menekankan persepsi pegawai saat merasakan pihak yang memiliki kuasa serta pembuat keputusan ditempat kerja memperlakukan karyawan secara adil.

Dengan tercapainya keadilan yang baik, karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Menurut Weiss dalam Wonowijoyo dan Tanoto (2018) bahwa kepuasan kerja sebagai penilaian positif serta negatif seseorang terhadap perusahaannya dimana tempat ia bekerja. Ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan, termasuk untuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri (Regts dan Molleman dalam Noerchoidah 2020).

Berdasarkan gap dan latar belakang yang telah dipaparkan, dari beberapa faktor terjadinya *turnover intention* penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, dan *Organizational Justice* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi di PT XYZ”

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang sudah dijabarkan, terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *organizational justice* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah *organizational justice* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention* ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *turnover intention* karyawan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan, berikut tujuan dalam penelitian ini :

1. Mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh negatif budaya organisasi terhadap *turnover intention*.
4. Mengetahui pengaruh positif *organizational justice* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Mengetahui pengaruh negatif *organizational justice* terhadap *turnover intention*.
6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *turnover intention*.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *turnover intention*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk dipergunakan dalam menganalisa dan mempelajari masalah *turnover intention*.
2. Penelitian ini dapat menambah wawasan ataupun pengetahuan serta mempraktikan faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

3. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian di masa mendatang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini digunakan untuk mempermudah pemahaman penelitian, yaitu sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar dari pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Mengenai pembahasan definisi dan teori dari para ahli melalui jurnal-jurnal dan buku yang digunakan dalam penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Mengenai populasi dan sampel. Serta data yang diolah meliputi objek penelitian, jenis penelitian, variabel yang digunakan, serta alat ujinya.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Mengenai pembahasan dan gambaran umum objek penelitian, analisis data pengujian hipotesis. Hasil pengujian yang diperoleh akan dihubungkan dengan teori yang telah ada dan penelitian sebelumnya.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Mengenai pembahasan kesimpulan, serta tujuan dan saran dari penelitian yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian mendatang.