

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan tidak dapat diabaikan bahkan perlu adanya perhatian serius dari pemimpin perusahaan dengan melakukan perencanaan dan menentukan serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan, dikarenakan disetiap pekerjaan karyawan memiliki kontribusi cukup besar untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif Rusilowati (2023). Adanya perputaran kerja karyawan menjadi perhatian yang cukup serius bagi pihak pimpinan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi. Keinginan karyawan yang ingin keluar atau meninggalkan pekerjaan dan perusahaan yang tinggi dapat juga karena rendahnya semangat kerja dan terjadi rasa ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja, dan dapat menimbulkan keinginan bahkan niat dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai keinginan dan dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Hal ini, menjadi salah satu tanggung jawab dari seorang pemimpin perusahaan harus mampu memahami sikap dan bagaimana menciptakan iklim organisasi yang kondusif, aman, nyaman dan secara berkesinambungan, agar dapat memotivasi dan mendorong semangat para karyawan disaat bekerja, sehingga perusahaan dapat menurunkan terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan secara berkelanjutan.

Terjadinya *turnover intention* karyawan berupa perpindahan didalam unit organisasi, pengunduran diri, pemberhentian atau kematian dan keinginan seorang karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaan di perusahaan. Menurut Kartono (2017:43) menyatakan *turnover intention* adalah suatu perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan, dengan adanya fenomena tersebut perlu dijadikan perhatian serius bagi perusahaan karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktifitas dan tujuan perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota disuatu perusahaan. PT. Java Cell Lampung merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan dan solusi berbasis Komunikasi Seluler terkemuka yang berlokasi di Indonesia dengan kehadiran nasional yang luas di Sumatera, Jawa dan Bali. PT. Java Cell Lampung, dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan memiliki beberapa standar operasional prosedur yang berlaku bahkan wajib harus dipatuhi seluruh karyawan dalam hubungan dengan pekerjaan, apa bila tidak dijalankan secara baik oleh para karyawan akan mendapatkan teguran secara langsung oleh pimpinan baik itu secara tertulis maupun secara lisan.

Begitu juga kewajiban atau tugas dari pimpinan yang bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan secara produktif, serta pengawasan pimpinan harus dilakukan dengan memberikan instruksi ke seluruh kepala divisi untuk mengarahkan bawahnya agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan di PT. Java Cell Lampung, yang diminta pendapat mereka tentang faktor-faktor apa saja yang dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya dalam perusahaan ini. Hal ini menjadi fenomena yang sering terjadi pada PT. Java Cell Lampung mengenai tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Kesulitan karyawan selalu ada disetiap pekerjaan yang mereka lakukan, dilihat dari kondisi iklim organisasi yang dirasakan oleh beberapa karyawan yang menyatakan bahwa masih mengalami hubungan yang sulit terjalinnya secara harmonis antara rekan kerja secara baik dalam perusahaan.

Selain iklim organisasi faktor motivasi kerja yang menjadi prediksi dari pengamatan peneliti dilapangan dua variabel tersebut yang menyebabkan faktor terjadinya *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor utama penyebab tingginya tingkat *turnover intention* adalah iklim organisasi.

Dimana iklim organisasi yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat para karyawan. Suatu kondisi iklim organisasi dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara produktif, sehat, aman dan nyaman. Menurut I Wayan Mudiarta Utama (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada HRD di PT. Java Cell Lampung, adanya *turnover intention* karyawan, bahwa karyawan yang kurang bangga terhadap pekerjaannya dan keluhan para karyawan yang menyatakan pihak pimpinan perusahaan tidak memperhatikan dalam segi kondisi dan suasana yang terjadi di sekitar perusahaan yang tergolong kurang kondusif, sehingga memicu terjadinya iklim organisasi yang tidak memadai untuk para karyawan bekerja secara optimal. Pihak PT. Java Cell Lampung, hal ini pimpinan perusahaan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan tersebut.

Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam suatu manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan khususnya bagi para bawahannya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fatari (2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang

persentase *turnover intention* karyawan tahun 2023 mencapai 44,04%, dan total karyawan yang keluar, sebanyak 26 orang, dan jumlah karyawan yang masuk, sebanyak 21 orang. Fenomena *turnover intention* karyawan harus segera dapat diselesaikan dengan mengetahui faktor penyebab terjadinya para karyawan mengabil langkah untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Terutama dalam hal ini faktor iklim organisasi yang kurang baik dapat membuat karyawan bekerja tidak produktif, hal ini diakibatkan karena sikap, karakteristik, keperibadian dan perilaku dari para karyawan lain, yang terbentuk dari kondisi, keadaan dan lingkungan perusahaan dan rekan-rekan kerja kurang memberikan dukungan, serta adanya keluhan dari karyawan mengenai aturan yang ditetapkan oleh pihak PT. Java Cell Lampung. Oleh karena itu, fenomena tersebut dapat menjadi dasar alasan para karyawan untuk mencari peluang kerja ditempat lain. Pentingnya pimpinan PT. Java Cell Lampung dalam memberikan iklim organisasi dan motivasi kerja yang diterapkan secara objektif. Iklim organisasi pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Apabila terdapat adanya perbedaan atau kesenjangan hubungan antara karyawan dan karyawan dengan pimpinannya yang kurang harmonis, sehingga akan dapat menimbulkan rasa kecemburuan sosial dari karyawan akan mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Hal ini, yang menjadikan karyawan masih lambat atau kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga terjadinya keterlambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara peneliti untuk melakukan pengamatan terhadap beberapa karyawan di PT. Java Cell Lampung, menurut karyawan tidak adanya bonus tambahan dalam pekerjaan yang banyak atau tidaknya dalam sebulan tetap sama hanya mendapatkan gaji pokok saja.

Adanya sikap tolong menolong yang membuat karyawan menggampangkan pekerjaan untuk mengandalkan rekan kerja yang tidak memiliki motivasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan merasa kurang adanya pengakuan dengan penghargaan dan kurang memberikan kesempatan pengembangan karir bahkan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Selain itu beberapa karyawan juga merasakan kurangnya dorongan semangat dari atasan dan hubungan yang terjalin antara karyawan kurang baik itu dukungan kerjasama, bantuan maupun rasa kekeluargaan, sehingga hubungan menjadi kurang harmonis terhadap karyawan lainnya.

Masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan di PT. Java Cell Lampung, diantaranya masih sering adanya karyawan yang terlambat masuk absen pagi dan mengobrol pada saat jam kerja, serta masih ada karyawan laki-laki kebanyakan bermain games, media sosial dan merokok pada jam kerja. Hal ini, yang menjadikan karyawan masih lambat atau kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga terjadinya keterlambatan dalam pencapaian tujuan Perusahaan.

Karyawan yang tidak masuk bekerja karena adanya penurunan absensi tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang tidak jelas, begitu juga komitmen karyawan yang rendah terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara Bersama HRD PT. Java Cell Lampung mengenai iklim organisasi yaitu saat hari senin-jumat pekerja lapangan tetap harus berada di kantor menyesuaikan jam kerja kantor dan melakukan belajar sharing ilmu antar karyawan maupun dengan atasan, yang menjadi masalah karyawan pekerja lapangan banyak yang izin tanpa keterangan yang jelas, tidak tepat waktu (08.00-17.00), dan banyak karyawan yang tidak memahami tentang pekerjaan tetapi hanya berkumpul tanpa membahas pekerjaan, bermain game, merokok sehingga membuat pekerja lain yang tidak merokok merasa tidak nyaman. Dan yang membuat pekerja kantor dalam ruangan dan lapangan merasa saling cemburu atas jam kerja dan beban kerjanya masing-masing. Pekerja lapangan yang tidak mau menetap dikantor sesuai jam operasional kantor karena merasa sudah memiliki beban kerja yang lebih besar dibanding pekerja kantor, sedangkan pekerja dalam ruangan merasa tidak adil harus menetap dikantor senin-jumat. Dalam hal evaluasi ada dua: 1). Evaluasi untuk keseluruhan semua karyawan dalam waktu (1 minggu sekali). 2). Evaluasi untuk personal/individu (1 bulan sekali). Oleh karena itu, pihak PT. Java Cell Lampung, faktor yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan iklim organisasi dan motivasi kerja yang diimbangi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena sebaik apapun aspek perkembangan teknologi, tanpa aspek pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tujuan-tujuan perusahaan akan sulit dapat tercapai. Absensi kerja karyawan PT. Java Cell Lampung yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) Teguran tertulis berupa surat peringatan I, II, III bahkan dikenakan PHK tanpa syarat sesuai dengan jenis pelanggarannya, dilaksanakan sesuai perundang undangan yang berlaku. 1 orang mendapat SP 1 yaitu Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 3 (Tiga) hari berturut turut. 4 orang mendapat SP 2 Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan 5 (Lima) hari tidak berturut-turut. dan 2 orang mendapat SP 3.

Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan 10 (sepuluh) hari tidak berturut-turut dan telah di panggil secara patut secara lisan atau tertulis, maka di anggap telah mengundurkan diri. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Java Cell Lampung yaitu sebesar 2% selama 1 tahun. PT. Java Cell Lampung yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 5 hari. Pelanggaran yang terjadi pada PT. Java Cell Lampung semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa Motivasi Kerja karyawan PT. Java Cell Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Dari uraian penjelasan latar belakang diatas mengenai upaya untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, maka pimpinan PT. Java Cell Lampung agar dapat bersaing memberikan dorongan semangat kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan keinginan dan harapan para karyawan,

sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan secara efektif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas tentang penelitian yang berjudul: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. JAVA CELL LAMPUNG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Java Cell Lampung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Java Cell Lampung ?
3. Apakah Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Java Cell Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka batasan-batasan penelitian atau ruang lingkup dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Java Cell Lampung .
2. Ruang Lingkup Objek
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah iklim organisasi, motivasi kerja dan *turnover intention*.
3. Ruang Lingkup Tempat
Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah karyawan PT. Java Cell Lampung yang beralamat di Jl. RA Basyid Gg. Kemuning No7, Bandar Lampung 35142.
4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia tentang iklim organisasi, motivasi kerja dan *turnover intention*.

5. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian yang didasari dengan kebutuhan dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga dilaksanakan dari bulan Desember 2023 - Februari 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Java Cell Lampung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Java Cell Lampung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Java Cell Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan judul dalam penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan tentang variabel Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini, untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung pemecahan masalah yang diteliti untuk mengembangkan atau memperkaya ilmu pengetahuan bagi peneliti.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pihak PT. Java Cell Lampung, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat terjadinya *turnover intention*.

3. Bagi Pihak Institusi Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

4. Penelitian Berikutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian berikutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.6 Sistematika Penulisan

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang dan judul penelitian ini, maka penulis memberikan gambaran mengenai penelitian dengan menyusun suatu sistematika penulisan dalam tiap-tiap bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan, manfaat, sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan turnover intention, serta penelitian terdahulu kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskriptif data dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, hasil uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, hasil analisis regresi linear berganda, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka

Lampiran