

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu memiliki keunggulan dan kapabilitas bersaing yang tinggi, dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain (Hutagalung & Wibawa, 2017). Kelangsungan hidup suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola keuangan, pemasaran, dan produk, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (Putra & Utama, 2018). Hal inilah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Seluruh aktivitas perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena memiliki kontribusi besar dalam pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk mencapai tujuannya (Wedhanta & Supartha, 2016). Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh seluruh jajaran manajemen di perusahaan. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, namun tanpa dukungan sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Seperti apapun majunya teknologi saat ini,

faktor manusia tetap memegang peranan penting di balik kesuksesan suatu organisasi.

Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover*. *Turnover intention* merupakan bentuk perilaku yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Ningsih & Suwandana, 2022). Hasil evaluasi individu terhadap keinginan pindah merujuk pada kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum menunjukkan tindakan pasti untuk keluar dari organisasi. Menurut Parwita *et al.*, (2019), *turnover intention* merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka sebelumnya mereka sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan yang berbeda (Kartika & Purba, 2018). *Turnover intention* juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Tampubolon & Sagala, 2020). Menurut Ahmad (2018), *turnover intention* yaitu respon kognitif karyawan yang dihadapkan pada kondisi suatu organisasi tertentu yang merangsang mereka mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sebagai niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela.

Timbulnya *Turnover Intention* pada karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa faktor. Menurut Bramantara & Dewi (2015), salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah rendahnya

komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Tampubolon & Sagala (2020), juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari kontribusinya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prafidya (2017), ketika komitmen organisasi meningkat maka akan mengakibatkan *turnover intention* karyawan semakin kecil. Sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka akan mengakibatkan *turnover intention* karyawan semakin besar. Dengan begitu adanya membangun komitmen organisasi yang kuat, hal ini akan memunculkan ikatan psikologis antara individu karyawan dan organisasi untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Bramantara & Dewi (2015), menyatakan bahwa terciptanya komitmen organisasional yang tinggi diawali dengan membangun hubungan antar individu, sehingga timbul kepedulian maka persiapan yang baik akan menumbuhkan pemahaman dan persepsi positif sehingga orang merasa dapat menerima. Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan (Novriyadi & 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah dukungan sosial yang diterima karyawan (Lobburi *et al.*, 2012). Dukungan sosial yang dirasakan adalah proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja (Kharismawati & Dewi, 2016). Oleh karena itu, jika dalam masyarakat seseorang memiliki ikatan sosial yang kuat seperti individu

tersebut merasa dirinya dihargai, dicintai dan diperhatikan dengan keluarga, teman dan rekan kerja, maka ada kecenderungan orang tersebut menunjukkan *turnover intention* yang rendah. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya (Ningsih & Suwandana, 2022). Konflik dalam keluarga dapat menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention* karyawan. Artinya dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan (Kharismawati & Dewi, 2016). Dukungan sosial yang didapatkan karyawan akan membuat individu tersebut merasa nyaman dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Ketika seorang karyawan mendapat dukungan sosial dari pimpinan, rekan kerja dan keluarga maka karyawan tersebut merasa diperhatikan, dihargai, dan dihormati. Karyawan yang menerima dukungan sosial akan menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan aktivitas maupun pekerjaannya.

Menurut Ellemers *et al.*, (2013), iklim etika menjadi pusat kehidupan organisasi sebagai cara untuk menunjukkan nilai-nilai inti perusahaan baik secara *internal* maupun *eksternal*, untuk mempromosikan identifikasi dan komitmen dengan organisasi, dan untuk mengelola penyimpangan. Seperti yang dijelaskan oleh Teresi *et al.*, (2019), Iklim etika ini merupakan prediksi yang signifikan untuk menentukan perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaan. Iklim etika yang baik akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan fokus mereka pada

produktivitas organisasi. Sebaliknya, jika iklim etika dalam organisasi rendah, maka kemungkinan terjadinya konflik antar karyawan dan dalam diri karyawan akan sering terjadi dan menyebabkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya menjadi rendah (Ching *et al.*, 2016).

Berdasarkan dari hasil wawancara di PT.Aseli Dagadu Djokdja oleh bagian *Front Office & Secretary*, data *turnover* pada penelitian ini disajikan dalam tabel 1. 1.

Tabel 1. 1 Data *Turnover* PT. Aseli Dagadu Djokdja

Tahun	Jumlah Masuk	Jumlah keluar
2021	14	14
2022	9	9

Sumber: Wawancara dengan *Front Office & Secretary*

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial dan Iklim Etika Terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?
3. Apakah iklim etika berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif dukungan sosial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan negatif iklim etika terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Aseli Dagadu Djokdja

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada pihak perusahaan terkait pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim kerja terhadap *Turnover Intention*.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat bagi penelitian selanjutnya sebagai referensi terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.