

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai Aset yang paling berharga karena merupakan faktor dasar dalam keberhasilan suatu organisasi sebagai pengelola seluruh sumber daya kepunyaan organisasi tersebut (Kalsum, dkk, 2023). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Kim, dkk (2017) hubungan antara organisasi dengan karyawannya umumnya bersifat kritis dan rapuh. Hubungan tersebut adalah hubungan timbal balik antara kedua pihak, dimana pihak yang satu memberikan hal yang diinginkan oleh pihak lainnya dan sebaliknya. Namun, hubungan jangka panjang antara suatu organisasi dengan karyawannya seringkali diberikan pengaruh oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi dan kepuasan relasional yang akan mempengaruhi apakah seorang karyawan berniat untuk bertahan atau meninggalkan suatu organisasi.

Intensi *Turnover* adalah tendensi saat seorang karyawan memiliki kesempatan keluar dari suatu organisasi, baik sukarela atau tidak yang diakibatkan oleh pekerjaan saat ini yang kurang menarik juga adanya pilihan pekerjaan yang lain (Robbins dan judge, 2015).

Mobley (Faaroek, 2019) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor penyebab terjadinya intensi *turnover* yaitu faktor eksternal juga faktor internal. Faktor

eksternal seperti aspek individu dan aspek lingkungan. Sementara itu untuk faktor internal berupa gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir dan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah isu pengelolaan SDA yang utama dalam mempengaruhi keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam lingkungan suatu organisasi, budaya organisasi menggambarkan hal unik tentang suatu organisasi, seperti keyakinan dan nilai yang ditetapkan oleh para pendiri organisasi tersebut. Hal ini yang membentuk perilaku dan persepsi karyawan, juga prinsip-prinsip yang berlaku pada anggota organisasi. Karyawan cenderung tertarik pada organisasi dengan budaya yang menghargai pekerjaan mereka dan berfokus pada kesejahteraan organisasi (Jigjiddorj, dkk 2021).

Menurut Mapasa (2016), karyawan dapat merasa nyaman ditempat kerja mereka jika budaya organisasi tersebut tinggi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan, dan dapat mengurangi intensi *turnover*. Penelitian Faaroek (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa antara budaya organisasi terhadap intensi *turnover* terdapat hubungan yang negatif secara signifikan pada karyawan generasi milenial yang dinyatakan oleh nilai *t-value* sebesar 6,30.

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis intensi turnover yang dipengaruhi budaya organisasi pada karyawan di PT. X. Alfa Scorpii. Berdasarkan pembahasan di atas, muncul ketertarikan pada benak penulis untuk meneliti hal tersebut tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan PT. Alfa Scorpii”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah adanya pengaruh budaya organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT Alfa Scorpii?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap intensi turnover karyawan di PT Alfa Scorpii.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang diantaranya adalah:

1.1.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini bagi ilmu psikologi memberikan kontribusi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan oleh peneliti dapat menambah wawasan para pembaca terutama mahasiswa psikologi ataupun ilmuwan psikologi lainnya terkait dengan konsep budaya organisasi juga intensi *turnover*.

1.1.2. Manfaat Praktis

1. Bagi pihak karyawan

Karyawan dapat lebih memahami adanya pengaruh budaya organisasi terhadap intensi *turnover*. Pemahaman tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang mengerti bahwa budaya organisasi perusahaan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan yang dianutnya, cenderung merasa lebih terikat dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaannya dan sebaliknya

2. Bagi pihak perusahaan

Memberikan data dan informasi kepada perusahaan tentang budaya organisasi dan intensi *turnover* guna peningkatan sumber daya manusia atau karyawan. Budaya perusahaan yang optimis dapat mengubah staf menjadi pendukung. Karyawan menginginkan lebih dari sekedar gaji dan tunjangan—mereka ingin pekerjaan mereka bermakna. Ketika karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung menjadi pendukung budaya, yaitu orang-orang yang berkontribusi terhadap budaya Organisasi dan mempromosikannya baik secara internal maupun eksternal untuk menghidupkannya.

Ketika seorang karyawan memahami budaya organisasi pada perusahaan, maka mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar guna bekerja lebih baik dan memperoleh hasil yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang lebih tinggi berhubungan langsung dengan sejauh mana Anda menghasilkan pekerjaan secara produktif, yang kemudian membawa pada kesuksesan. Tentunya hal tersebut memberikan dampak positif bagi kedua pihak, baik itu karyawan maupun bagi perusahaan.