

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. SDM juga dapat dikatakan sebagai individu dan sumber utama yang bekerja sebagai inti penggerak dari sebuah perusahaan atau organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penuturan Schermerhorn dalam L. Gaol, Jimmy (2019:44) yang mengatakan bahwa “*Human resources are the people, individuals and groups that help organizations produce goods or services*”. Sumber daya manusia orang, individu-individu dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa.

Ketatnya tingkat persaingan bisnis perusahaan di era globalisasi semakin tajam. Perusahaan akan selalu dihadapkan dengan tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Maka dari itu perusahaan harus mampu bersaing untuk melawan tantangan tersebut. Untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya maka sebuah perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial untuk mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal yang ada dalam sebuah organisasi adar dapat memastikan penggunaan bakat

manusia secara efektif dan efisien yang diharapkan mampu mencapai tujuan sebuah organisasi (Mathis, 2006:3). Dari definisi tersebut adanya pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dan potensial dalam perusahaan atau organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia yang potensial serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan dapat mencapai perkembangan yang baik pula. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia disuatu perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi bisa berbeda dari perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Namun dapat digambarkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia yang diambil berdasarkan pengalaman maupun penelitian.

Perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap individu. Ada banyak faktor atau upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada sebuah perusahaan atau organisasi. Diantaranya melalui kompensasi yang layak, terpenuhinya hak karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, jenjang karier, memberikan training serta motivasi. Hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, sehingga angka *turnover* karyawan pada perusahaan dapat ditekan.

*Turnover* karyawan atau yang lebih dikenal dengan istilah *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dirasakan

oleh karyawan pada suatu perusahaan. *turnover intention* menurut Saba dalam Laswitan & Saputra (2017) *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Penyebab *Turnover intention* menurut Robbins (2019:38) ada 2 macam yaitu sukarela (*voluntary turnover*) dan tidak sukarela (*unvoluntary turnover*). *Voluntary turnover* atau quit merupakan adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela karena daya tarik pekerjaan saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sedangkan *unvoluntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Siwi, Taroreh & Dotulong (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan. Adapun indikator yang digunakan menurut Saba dalam Laswitan & Saputra (2017) yaitu pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternative*), niat untuk keluar (*intention to quit*). Dampak *Turnover intention* menurut Mobley dalam Halimah dkk (2016) antara lain beban kerja, biaya penarikan karyawan, biaya latihan, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, memicu stres karyawan. *Turnover intention* menurut Shaw

dalam Halimah dkk (2016) dapat ditekan dengan beberapa strategi seperti motivasi, menjaga kepuasan karyawan, rekrutmen.

*Turnover intention* merupakan salah satu problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. *Turnover intention* pada dasarnya tidak dapat dihindari oleh sebuah perusahaan, sebab setiap karyawan akan terus berpeluang untuk melakukan hal tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dalam menekan *turnover intention* erat kaitannya dengan beberapa hal seperti kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi. Ketiga hal tersebut mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menekan tingkat *turnover intention*.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa dari perusahaan bagi karyawan sebagai penghargaan atas kinerjanya. Penjelasan tersebut sejalan dengan Panggabean dalam Marnisah (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi sebagai total dari keseluruhan imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti atas layanan mereka, seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai tiap bentuk penghargaan yang diberikan terhadap pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam pengelolaan kepegawaian. Kebijakan kepegawaian sangat

berkaitan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat kompensasi erat kaitannya dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Suatu perusahaan yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas karyawannya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap karyawan untuk lebih memotivasi dan dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*.

Menurut Elmi (2018:87) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:85) yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh. Tidak hanya kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah efikasi diri dan keterlibatan kerja (Kim & Youn, 2017).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan diri atas kemampuannya untuk melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Pernyataan tersebut sejalan dengan Theresa & Zulfikar (2019) *Self efficacy* (efikasi diri) memiliki arti tentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan, dimana individu atau seseorang tersebut yakin mampu dalam

menghadapi segala macam kesulitan serta mampu memprediksi seberapa besar usaha yang mereka butuhkan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tugasnya akan lebih untuk bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri rendah akan lebih mudah putus asa dalam memenuhi tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan ataupun menurunkan kualitas kerja dan juga dapat berpengaruh akan adanya *turnover intention*. Jika seorang karyawan memiliki keyakinan dan merasa terikat akan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan tersebut memiliki intensitas rasa ingin keluar dari perusahaan tersebut rendah. Begitu sebaliknya, *turnover intention* akan menjadi pilihan ketika seorang karyawan sudah merasa tidak mampu atau tidak cocok lagi terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya dan hal tersebut dapat berdampak negatif bagi sebuah perusahaan. Loeb (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu sumber daya pribadi yang terpenting dalam dunia kerja.

*Turnover intention* selain berhubungan dengan kompensasi dan efikasi diri, juga memiliki hubungan erat dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah ciri khas atau karakteristik yang dijadikan suatu sistem oleh sebuah perusahaan. Budaya organisasi menurut Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan kemudian

dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa unsur menurut (Ganyang, 2018) yaitu nilai-nilai, sikap, perilaku, identitas, pembeda. Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dalam (Ganyang, 2018) antara lain *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability*. Budaya organisasi pada awalnya berasal dari filosofi pendiri perusahaan. Budaya ini kemudian ditanamkan kepada seluruh karyawan. Menurut Kwakye (2018) mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan dari penelitian terungkap bahwa budaya birokrasi, budaya clan, budaya wirausaha dan budaya kekuasaan mempengaruhi pergantian karyawan.

Setelah melakukan observasi dan wawancara di Dazzle Yogyakarta penulis menilai bahwa variabel kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Hal demikian menjadi penting bagi Dazzle Yogyakarta yang sampai saat ini memiliki permasalahan mengenai kasus *turnover intention* karyawan.

Periode Januari-Maret 2022 = sebesar 13,18%

Periode April-Juni 2022 = sebesar 19,15%

Periode Juli-September 2022 = sebesar 23,17%

Berdasarkan presentase tingkat turnover triwulanan diatas dapat dilihat jika tingkat turnover pada karyawan Dazzle Yogyakarta masih tinggi dan mengalami peningkatan.

Banyaknya karyawan yang memiliki pemikiran ingin berpindah tempat kerja menjadi alasan bahwa tingkat *turnover intention* di Dazzle Yogyakarta masih tinggi. Karyawan merasakan bahwa pemberian kompensasi belum sesuai dengan kinerja karyawan. Kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan kinerjanya masih rendah. Karyawan juga beranggapan bahwa budaya organisasi yang ada belum sesuai untuk diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DAZZLE YOGYAKARTA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang dan rumusan masalah di atas mengingat keterbatasan waktu, tenaga, serta luasnya cakupan dari permasalahan yang diangkat, maka batasan masalah perlu dikemukakan supaya penelitian lebih terfokus pada permasalahan, tujuan serta manfaat penelitian. Maka penulis akan membatasi pada permasalahan yang terkait dengan turnover intention karyawan Dazzle Yogyakarta dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. faktor-faktor tersebut dibatasi pada faktor kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial efikasi diri terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dazzle Yogyakarta

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Peneliti

Bermanfaat sebagai sumber informasi atau bahan referensi yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu dan penelitian sejenis yang berkaitan dengan variabel terkait.

### b. Bagi Pembaca

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan, serta memberikan informasi tambahan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengendalian atas faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

### b. Bagi Universitas

Dapat menggambarkan sistem penilaian yang berlaku saat ini dan menambah referensi kepustakaan di STIE SBI YOGYAKARTA

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang permasalahan yang akan diteliti. Dalam bab ini juga terdapat beberapa sub bab yaitu

rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Dalam bab ini berisi landasan teori yang menjelaskan teori-teori menurut para ahli dan konsep yang menguatkan untuk dijadikan landasan dalam penelitian. yang berhubungan dengan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pikir.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini memberikan penjelasan penelitian yang meliputi jenis penelitian, sampel penelitian, jenis data dan variabel, metode pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan.

## BAB IV : DATA DAN ANALISI DATA

Pada bab ini penulis akan menjabarkan tentang analisis data, hasil penelitian dan pembahasan atas analisis pengolahan data yang diperoleh guna mengetahui kesesuaian dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

## BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini penulis menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti, Aprilia.2021. *Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baja Kurnia Klaten*.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia.Yogyakarta
- Faradila dan Suryaman. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Krakatau Poschem Dongshu Chemical*. Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKA). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya.
- Fatihoh, Saragih (2020), *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI)*, Vol. 7 No. 2 (2020). e-Proceeding of Management ISSN:2355-9357. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutabarat dan Yuniawan. 2021. *Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional pada Taven Group*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Library Universitas Diponegoro.
- Kusdiyantoro, Hanif.2021. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Di Unit Usaha Islamic Center Bin Baz Bantul)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia.Yogyakarta
- L.Gaol, Jimmy. 2019. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Monika dan Nurmaya. 2021. *Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self Efficacy terhadap Turnover Intention Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta*. Vol. 4 No. 4 (2021). INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Edisi September 2021. <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/199>
- Putrianti, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang*.

Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Robbins. Stephans. 2006. *Organization Behaviour*. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.

Sugandhi, dkk. 2013. *Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Effort terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Turnover Intention di PT Alsun Suksesindo*. Library and Knowledge Center Binus Higher Education. [http://library.binus.ac.id/Collections/ethesis\\_detail.aspx?ethesisid=2013-2-01602-MN](http://library.binus.ac.id/Collections/ethesis_detail.aspx?ethesisid=2013-2-01602-MN)

Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Manajemen". Bandung: Alfabeta.

Widayati dan Yunia. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention PT Hadico Persada*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

*Rakhmawati, H. N., & Affan, J. (2022). PENGARUH PRODUK, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI OJEK ONLINE (OJOL) PADA MASA COVID19 DI KOTA YOGYAKARTA. ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN, 14(2), 49-61.*

*Kartika, F., Dermawan, A., & Hudaya, F. (2023). Pengungkapan environmental, social, governance (ESG) dalam meningkatkan nilai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora, 9(1), 29-39.*

*Fitriastuti, L. I., Sujoko, S., Herawan, T., & Vemberi, Y. (2020). A Conceptual Framework on the Effect of Knowledge Management System Usage, Organizational Learning on Innovation and Organizational Performance. Quality-Access to Success, 21(176).*

*Kumalasanti, M. (2022). Pengaruh Konten Pemasaran Tokopedia Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan di Yogyakarta. Journal Competency of Business, 6(01), 77-94.*

*Budi, S. S. (2016). Persepsi Pengguna Terhadap Kemanfaatan dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Baru di STIE SBI. EBBANK, 7(1), 31-42.*