

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi, yang mana berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya aktivitas organisasi sehingga sumber daya manusia sebagai unsur strategi organisasi yang harus diolah secara baik supaya bisa membawa kontribusi positif terhadap majunya organisasi. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Pengaturan SDM dengan tidak efektif serta efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi. Salah satu bentuk ketidakberhasilan dari perusahaan dalam mengatur SDM yaitu keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau dikenal *turnover intention* dimana berimbas kepada keputusan pegawai untuk berpindah ataupun berhenti dari pekerjaannya.

Menurut pendapat Robbins & Judge (2015: 128) *turnover intention* yakni kecondongan, maupun tingkatan seorang pegawai mempunyai posibilitas dalam meninggalkan organisasinya bisa dengan sukarela ataupun bukan yang diakibatkan tidak cukup menariknya pekerjaan juga adanya alternatif pekerjaan lainnya. *Turnover intention* mengarah kepada perimbangan yang dihasilkan oleh individu perihal keberlanjutan ikatan bersama organisasi serta belum direalisasikan pada aksi pasti, entah tetap berada pada organisasi ataupun tidak lagi berada di organisasi. Sementara itu, *turnover* menuju kepada ketetapan akhir untuk keluar, yang diputuskan oleh pegawai melalui dampak yang perlu dihadapi organisasi dengan wujud bertambahnya total pegawai yang meninggalkan organisasinya dalam jangka waktu tertentu.

Tingginya tingkat *turnover* kerap dipakai dalam menjadi aspek indikasi ditemuinya suatu permasalahan di perusahaan (Pratama, 2021: 2). Jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon calon untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan

perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan juga akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat mengganggu berjalannya siklus operasional perusahaan dan akan berdampak pada berbagai aspek di dalam perusahaan.

Berdasarkan kondisi sekarang ini, tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut memilih pekerjaan di luar perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan perubahan dan juga harus mampu memperhatikan SDM yang ada di perusahaan karena merekalah yang menjalankan perusahaan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong perusahaan agar melakukan usaha menuju pesaingnya dan menjadi pemenang.

Perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi harus melihat tenaga kerja mereka sebagai aset daripada kewajiban, dan bekerja untuk mengembangkan dan mempertahankan tim yang sangat terlatih dan berdedikasi (Muhyi et al, 2016: 10). Namun, fenomena yang sering mempengaruhi sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah perilaku karyawan itu sendiri, yang secara tidak langsung dapat berdampak pada keberhasilan tujuan organisasi. Niat keluar dari organisasi merupakan salah satu jenis perilaku karyawan yang berupa perilaku *turnover*.

Pertumbuhan industri tahun 2023 di Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki kawasan industri terbanyak dan lahan industri terluas di Indonesia (dilansir dari artikel kemenperin.go.id). Salah satu industri yang berfokus dalam pembuatan PVC Compound untuk penggunaan general dan alat medis. PT Riken Indonesia (RAPINDO) menjadi perusahaan manufaktur PVC *Compound* terbaik di Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup besar namun memiliki tingkat *turnover* yang sangat tinggi, di mana banyak karyawan yang berhenti bekerja dan

banyak juga karyawan yang masuk bekerja terutama karyawan dibagian produksi. Hal ini karena mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut terutama apabila mendapat target produksi dalam jumlah besar.

Berikut adalah jumlah karyawan rekapitulasi *turnover rate* karyawan selama 6 tahun terakhir 2024 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi *Turnover* pada Karyawan
PT Riken Indonesia Tahun 2019-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar		Nilai Batas <i>Turnover</i>
		Jumlah	Persentase	
2019	418	45	10,76%	10%
2020	456	59	12,93%	10%
2021	629	71	11,28%	10%
2022	514	68	13,22%	10%
2023	649	76	11,71%	10%
2024	672	68	10,12%	10%
Rata-rata	556,33	64,50	11,67%	

Sumber : HRD PT Riken Indonesia, 2023-2025.

Berdasarkan penyajian data terlihat pada tabel 1.1 di atas mengindikasikan permasalahan yang dihadapi oleh PT Riken Indonesia ialah *turnover intention* yang berfluktuasi dengan persentase rata-rata 11,67%. Statistik persentase ini menjadi tantangan bagi manajemen HRD PT Riken Indonesia dalam mengantisipasi dan mengimplementasikan potensi penyesuaian yang akan terjadi untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan hasil tabel 1.1 dapat terlihat bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Riken Indonesia yang cukup tinggi selama enam tahun dari tahun 2019 s.d. 2024 Hasil report *turnover intention* pada 2023 dimana dalam survei yang dilakukan pada tahun 2023-2025, sebagian besar atau hampir semua dari sekian banyak pekerja yang masuk dan keluar seperti terlihat pada tabel 1.1 rekapitulasi adalah pekerjaan operator produksi.

Menurut Ridlo (2012: 21), tingkat *turnover* tahunan tidak mungkin lebih dari kurun waktu tertentu 10% per tahun. Dalam hal ini, jika *turnover* lebih besar dari 10% per tahun, berarti itu akan dianggap meningkat. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan implikasi dari hal tersebut dan mengidentifikasi penyebabnya karyawan meninggalkan

perusahaan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai tanda adanya masalah yang mendasar di dalam perusahaan.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *turnover intention* terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi masing-masing bidang dari cara pandang dan pendapat karyawan terhadap perusahaan pada PT Riken Indonesia, peneliti melakukan prasurvei awal kepada 48 responden dengan bidang yang berbeda di perusahaan guna untuk pengoperasian perusahaan mencapai tujuan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Survei tentang Adanya Masalah *Turnover Intention*
di PT Riken Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat.	7	14,6%	41	85,4%
2.	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih baik.	45	93,8%	3	6,2%
3.	Saya sering mencari informasi lowongan kerja di perusahaan lain.	39	81,2%	9	18,8%
4.	Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain di bidang yang sama.	20	41,7%	28	58,3%
5.	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.	23	48%	25	52%
6.	Kepuasan kerja yang rendah membuat saya sering berpikir untuk keluar.	40	83,3%	8	16,7%
7.	Saya merasa tidak ada peluang yang memadai untuk pertumbuhan profesional di perusahaan ini.	35	73%	13	27%

Sumber : Hasil Survei, Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 survei awal yang telah dilakukan kepada 48 karyawan dengan bagian yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* terhadap perusahaan dikategorikan sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada 7 pernyataan kuesioner yang menunjukkan 93,8% responden menyatakan “Mereka akan keluar dari perusahaan ini jika ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih baik” dan 6,2% sisanya memilih untuk bertahan di bidang tersebut. Sedangkan

83,3% responden mengemukakan pendapat bahwa “Kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan sering berpikir untuk keluar”. Hasil dari survei ini tentu mengidentifikasi bahwa kurangnya *employe relation* dengan perusahaan yang berdampak terhadap pengaruh *turnover intention* mereka dimasa yang akan datang, sehingga ingin mendapatkan peluang yang bagus di luar lingkup perusahaan itu sendiri.

Mobley (2011: 66) berpendapat faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Rivai et al. (2015: 240) faktor yang menyebabkan *turnover intention* meliputi, konflik kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan menurut Harnoto (2002: 2) antara lain motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Untuk dapat melihat anteseden *turnover intention* yang terjadi di lapangan dilakukan prasurvei terhadap 48 orang karyawan. Berikut tabel hasil prasurvei mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh kepada *turnover intention* pegawai PT Riken Indonesia.

Tabel 1.3
Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT Riken Indonesia

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya <i>Turnover Intention</i>				
1	Komitmen Organisasi	48	32	66,67%
2	Budaya Organisasi	48	27	56,25%
3	Kepuasan Kerja	48	24	50%
4	Stres Kerja	48	19	39,58%
5	Lingkungan Kerja	48	14	29,17%
6	Motivasi Kerja	48	11	22,92%
7	Konflik Kerja	48	8	16,67%
8	Gaya Kepemimpinan	48	4	8,33%

Sumber : Hasil Survei, Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil prasurvei kepada 48 orang karyawan diketahui bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi intensi terjadinya keluar masuk karyawan dikarenakan oleh faktor komitmen organisasi dengan persentase sebesar 66,67% dan budaya organisasi sebesar 56,25%. Dari faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan tersebutlah yang menjadi rujukan penelitian, hal ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Faradila & Suryaman (2021), Bahar et al., (2023), dan Arosaf & Nurhidayati (2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Komitmen yakni kemauan individu dalam mengikatkan dirinya berperan pada aktivitas organisasi yang diikuti (Wibowo, 2015: 188). Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan dan dukungan penuh dari karyawan terhadap perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Menurut Suhardi et al. (2021: 1118) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Musa & Tawe (2023), dan Arosaf & Nurhidayati (2023) menyatakan komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi menyebabkan intensi karyawan semakin rendah yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Berdasarkan observasi, masih terdapat karyawan yang belum memiliki komitmen akan tujuan dan nilai perusahaan. Robbins & Judge (2008: 101) menjelaskan bahwa tingkat pengukuran komitmen organisasi karyawan dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Permasalahan komitmen yang dihadapi yaitu karyawan cenderung bekerja kurang maksimal jika mereka tidak mendapat pengawasan, mencerminkan dalam komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan adanya rasa keterikatan yang

dalam terhadap perusahaan, yang menggerakkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kesuksesan organisasi. Dalam hal ini menyoroti pada keterikatan emosional karyawan yang kurang kuat terhadap organisasi dan pekerjaan menunjukkan kurang kesadaran diri karyawan untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Status karyawan PT Riken Indonesia sebagai karyawan kontrak meskipun sudah bekerja cukup lama dapat menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, hal ini dikarenakan kontribusi dan loyalitas mereka tidak diakui atau dihargai dengan memberikan status pekerjaan yang lebih permanen. Kurangnya pengakuan ini, dapat mengurangi komitmen berkelanjutan karyawan terhadap organisasi. Rendahnya pengakuan ini dapat memicu *turnover intention* karena karyawan mencari tempat kerja yang lebih bisa menghargai karyawan terhadap kontribusinya dan perimbangan karyawan atas kerugian jika tidak melanjutkan pekerjaannya.

Pelanggaran aturan perusahaan seperti terlambat, absensi tinggi, dan kurang menjaga kebersihan lingkungan perusahaan dapat masuk dalam kategori kurangnya komitmen normatif. Komitmen normatif mencerminkan persepsi karyawan tentang kewajiban moral atau etika untuk tetap berada dalam organisasi dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Melanggar aturan perusahaan menunjukkan kurangnya ketaatan terhadap norma dan nilai-nilai perusahaan, yang merupakan aspek dari komitmen normatif. Menurut Nurcahyo et al., (2024: 6) Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam perusahaan dan memiliki loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Persepsi karyawan terhadap tingginya komitmen organisasi akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki dampak yang berpengaruh terhadap berbagai aspek dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan kinerja

yang lebih baik. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, bersedia memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi, dan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan sasaran yang ditetapkan. Mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi juga berdampak positif pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan merasa bahwa nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai perusahaan cenderung lebih loyal dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Mereka merasa menjadi bagian dari organisasi dan ingin berkontribusi dalam jangka panjang. Retensi karyawan yang baik mengurangi biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya pengetahuan serta pengalaman berharga.

Selain itu, untuk memperoleh data yang lebih teliti peneliti melakukan survei pendahuluan di PT Riken Indonesia dari tanggal 10 s.d. 14 Oktober 2022 dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan secara manual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami dan mempersiapkan variabel yang diajukan peneliti. Ada 48 responden secara keseluruhan dari semua bidang divisi yang berbeda di Pabrik. Berikut adalah jawaban dari pertanyaan dan hasil dari responden yang bersangkutan dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.4
Hasil Survei Awal tentang Masalah pada Komitmen Organisasi
di PT Riken Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	20	41,7%	28	58,3%
2.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	17	35,4%	31	64,6%

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini.	21	43,8%	27	56,2%
4.	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	18	37,5%	30	62,5%
5.	Saya akan terus bekerja di perusahaan ini meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di luar.	6	12,5%	42	87,5%

Sumber : Hasil Survei, Data diolah, 2023.

Berdasarkan prasurevei tabel 1.3 yang telah dilakukan kepada 48 orang responden untuk mengetahui komitmen organisasi yang diterapkan perusahaan Riken Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* masih tergolong tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan 87,5% responden menyatakan “Mereka akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan yang lebih baik dibanding perusahaan yang sekarang” dan 12,5% memilih untuk “Empati untuk bertahan di perusahaan ini” dikategorikan “rendah” dalam pengaruh komitmen organisasi di dalam kinerja perusahaan. Sedangkan 56,2% responden merasa “Mereka tidak merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan ini” dan 43,8 % responden merasa bahwa “Mereka menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini”.

Dari tabel 1.3 tersebut terlihat bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi penting, karena merupakan kebiasaan seorang individu dalam organisasi yang mewakili seluruh hidupnya dalam organisasi tersebut. Selain komitmen organisasi, variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah budaya organisasi yang sangat dominan (Kusbiantari, 2013).

Berdasarkan pendapat Kadiman (2012:24) bahwasannya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa karyawan dengan budaya organisasi yang rendah akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih besar sehingga tingkat *turnover intention* akan tinggi. Menurut Owen (1987: 98) budaya dipandang atau dikatakan baik apabila budaya

tersebut dianggap sebagai nilai nilai atau norma yang merujuk kepada bentuk pernyataan tentang apa yang didapat dan tentang apa yang tidak didapat oleh anggota organisasi, sebagai asumsi yang merujuk kepada hal-hal apa saja yang dianggap benar atau salah. Rendahnya budaya organisasi, maka akan berdampak dengan tingginya tingkat *turnover intention*. Maka kondisi perusahaan akan tidak baik, karena berpotensi kehilangan karyawan nya.

Robbins (2006:17) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka pada akhirnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman untuk terus berada dalam perusahaan.

Menurut Deal dan Kennedy (1982:19) budaya organisasi adalah pembangkit semangat yang memberikan pengaruh paling besar dalam mengarahkan perilaku yang membuat para karyawan dan segenap satuan dalam organisasi melaksanakan pekerjaan lebih baik. Menurut Wibowo (2016:221) budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis yang diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan. Menurut Nawawi (2003: 31) bahwa "budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi". Teori tersebut diperkuat oleh Kreitner dan Kinicki (2005: 43) menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, nilai-nilai, ritual-ritual dan mites-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya organisasi menjadi penyebab *turnover* karena karyawan tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut yang menyebabkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya.

Budaya organisasi harus dibentuk, diterapkan dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki setiap anggota organisasi, dan diwariskan secara turun-temurun dengan generasi berikutnya bukan tercipta dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk terlebih dahulu.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *turnover intention* pada budaya organisasi, peneliti melakukan survei awal kepada 48 responden, dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Survei Awal tentang Masalah pada Budaya Organisasi di PT Riken Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan mendukung karyawan untuk menemukan inovasi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya.	18	37,5%	30	62,5%
2	Perusahaan menilai tinggi karyawan yang menunjukkan ketelitian dan akurasi dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.	15	31,2%	33	68,8%
3	Perusahaan memberikan penghargaan kepada tim kerja yang mampu mencapai kinerja yang baik.	12	25%	36	75%
4	Karyawan termotivasi untuk mencoba hal-hal baru (berani mengambil risiko).	10	20,9%	38	79,1%

Sumber : Hasil Survei, Data diolah, 2023.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan kepada 48 orang responden dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner “Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada tim kerja yang mampu mencapai kinerja yang baik.” dan “Karyawan tidak termotivasi untuk mencoba hal-hal baru (berani mengambil risiko)”. dengan persentase 75% dan 79,1%.

Tingginya *turnover intention* di PT Riken Indonesia merupakan masalah serius yang perlu segera diatasi. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru,

hilangnya karyawan berbakat, serta gangguan pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* agar dapat diambil langkah-langkah pencegahan yang efektif. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, berdedikasi, dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, rendahnya komitmen organisasi di PT Riken Indonesia menunjukkan adanya masalah yang perlu diatasi. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan dan cara-cara untuk meningkatkannya. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung karyawan. Budaya organisasi yang kurang baik di PT Riken Indonesia dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini dapat mengidentifikasi aspek-aspek budaya organisasi yang perlu diperbaiki dan memberikan rekomendasi untuk menciptakan budaya yang lebih positif dan mendukung karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan maka penelitian ini mengangkat judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Riken Indonesia**".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Riken Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Riken Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT Riken Indonesia.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di PT Riken Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Akademik

Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis berkaitan unsur unsur dalam pendeteksian *turnover intention* dengan pembandingan data yang akan diteliti sehingga dapat disempurnakan lagi menjadi penelitian yang lebih baik.

2. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada PT Riken Indonesia tentang bagaimana komitmen organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

3. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti Berikutnya

Melalui proses penelitian, peneliti berikutnya dapat memperdalam pengetahuan dan wawasan tentang konsep-konsep penting seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *turnover intention*. Peneliti berikutnya dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan atau cakupan dari studi yang dilakukan, batasan variabel penelitian, penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas), serta *turnover intention* sebagai variabel dependen (terikat). Dalam hal lainnya meliputi batasan subjek penelitian, subjek

penelitian ini adalah karyawan PT Riken Indonesia, tanpa mencakup individu atau entitas lain di luar karyawan PT Riken Indonesia. Ketiga, batasan objek penelitian: objek penelitian ini adalah PT Riken Indonesia sebagai sebuah organisasi, dan tidak mencakup perusahaan atau organisasi lain.

2. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi PT Riken Indonesia, yang mungkin mencakup kantor pusat atau cabang-cabang perusahaan, tanpa mencakup lokasi lain di luar PT Riken Indonesia, batasan metode penelitian, penelitian ini menggunakan metode penelitian tertentu, seperti survei, atau analisis data sekunder, dan tidak menggunakan metode penelitian lain yang tidak sesuai dengan tujuan dan ruang lingkup penelitian. Dengan melibatkan batasan teori dan konsep, sehingga penelitian ini menerapkan teori dan konsep yang relevan dengan variabel yang diteliti, seperti teori komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *turnover intention*, tanpa mencakup teori atau konsep lain yang tidak terkait langsung dengan topik penelitian.

1.6 Sistematika Pelaporan

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut ini adalah sistematika metodologi penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatas masalah, rumusan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan *turnover intention*, komitmen organisasi dan budaya organisasi tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. meliputi pengertian, faktor-faktor dan indikator setiap variabel, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian. Metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan dterminasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi antar variabel, dan deskripsi pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT Riken Indonesia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian skripsi. Penyusun mencoba menarik simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan.