

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja akan tetapi manajemen perusahaan harus memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan departemen SDM dalam mewujudkan tujuannya adalah dengan membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention*.

Dalam lingkup operasional perusahaan, keinginan berpindah kerja *turnover intention* kerap sekali terjadi. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu

pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

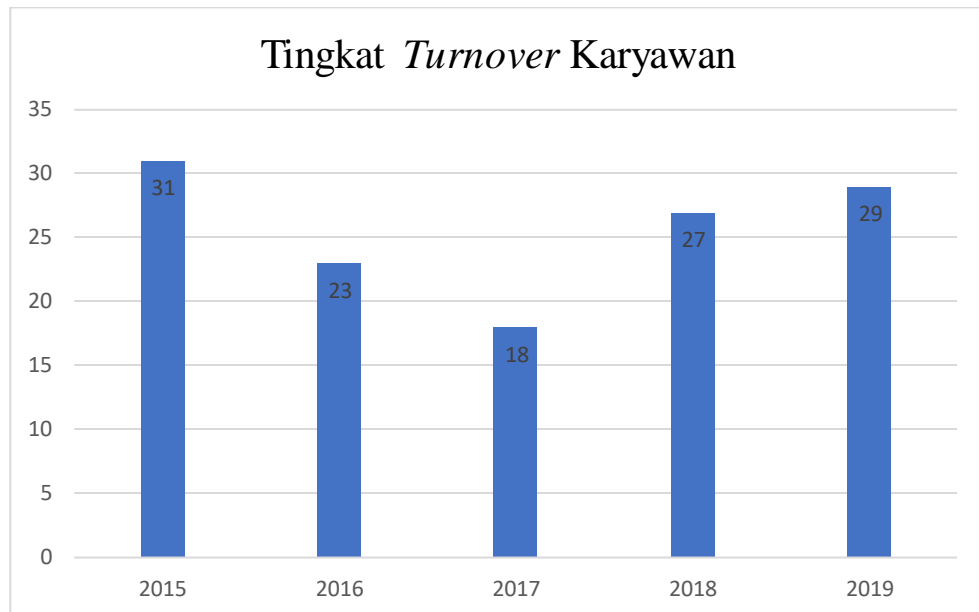
Dunia kerja di Indonesia saat ini sudah didominasi oleh talenta-talenta dari generasi Y. Menurut Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi (2017) dalam bukunya *Millennial Nusantara* menyebutkan bahwa generasi millennial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 2000. Sementara para peneliti sosial dalam negeri lainnya menggunakan tahun lahir mulai 1980-an sampai dengan tahun 2000-an untuk menentukan generasi Y. Generasi Y lebih agresif dalam melakukan ekspansi di industri tenaga kerja. Hal ini terjadi karena generasi tersebut memiliki karakteristik yang unik, yaitu tumbuh dengan perkembangan teknologi nirkabel, sangat akrab dengan internet dan media sosial, sehingga tidak takut terhadap perubahan namun sering tidak sabar untuk melalui proses perubahan itu sendiri.

Generasi Y sebagai generasi yang kini mulai banyak memasuki perusahaan merupakan sumber daya manusia yang penting dan diharapkan mampu mengubah iklim suatu organisasi menjadi lebih produktif. Sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat, generasi Y tentu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan karakteristik pada generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi X dan *baby boomers*. Namun pada kenyataannya, generasi Y dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan. Hal ini dibenarkan oleh Faridah Lim, selaku Country Manager Jobstreet.com Indonesia. Dalam survei yang dilakukan Jobstreet pada 3.500 responden, didapati bahwa

hampir 66% generasi Y sering berpindah-pindah tempat kerja dalam waktu kurang dari satu tahun. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Roberth Half dalam jurnal Nafiudin dan Nana Umdiana terkait dengan generasi Y bahwa generasi Y perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena berdasarkan hasil survey bahwa 4 dari 10 (37%) karyawan generasi Y akan pindah pekerjaan atau berhenti dari organisasi apabila kebutuhannya tidak terpenuhi.

Kinerja Organisasi atau perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan Gen Y yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lainnya yang dianggap lebih memperhatikan kebutuhannya dan bukan sedikit dana yang telah dikeluarkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan tersebut. *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan.

Sebagian besar perusahaan pasti pernah mengalami fenomena *turnover*. *Turnover* karyawan juga terjadi pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Group Manager GA&HRD PT. Panasonic Manufacturing Indonesia *Turnover* karyawan didominasi oleh karyawan usia muda (generasi Y) yang masa kerjanya tidak lebih dari 3 tahun. Berikut data *turnover karyawan* lima tahun terakhir dijelaskan dalam gambar 1.1.



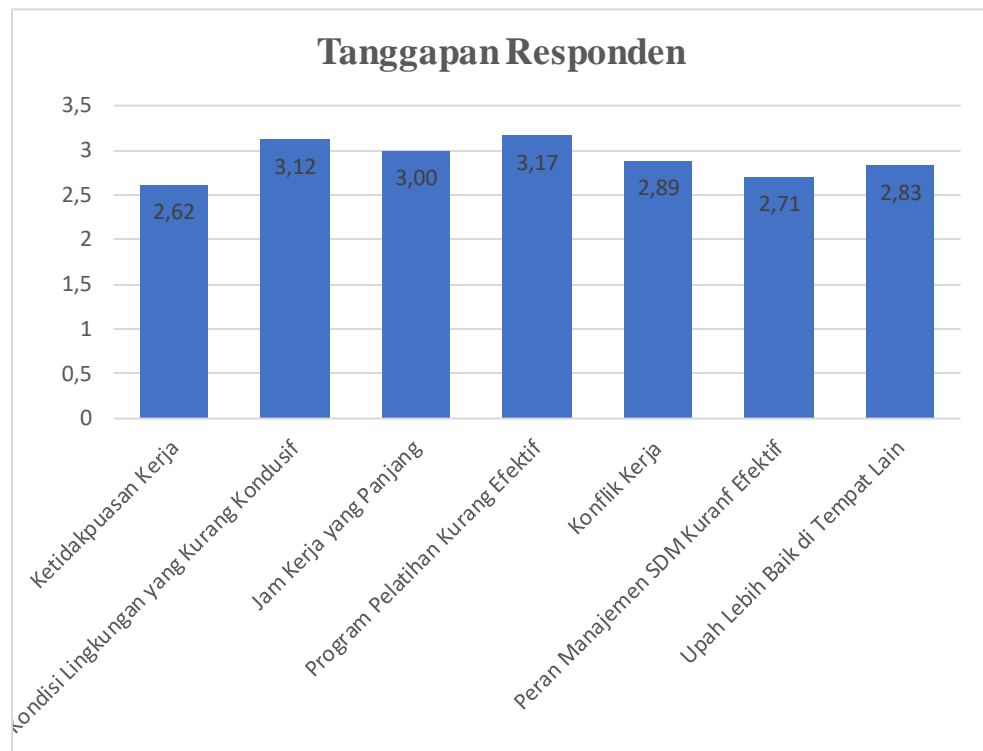
Gambar 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia,
Tahun 2015 – 2019

Sumber : PT. Panasonic Manufacturing Indonesia

Tingkat *turnover* paling rendah terjadi di tahun 2017, yaitu sebanyak 18 karyawan dan tingkat *turnover* paling tinggi terjadi di tahun 2015, yaitu sebanyak 31 orang.

Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuisioner kepada 26 karyawan generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia dengan 34 pernyataan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

. Hasil dari penyebaran kuisioner tersebut dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



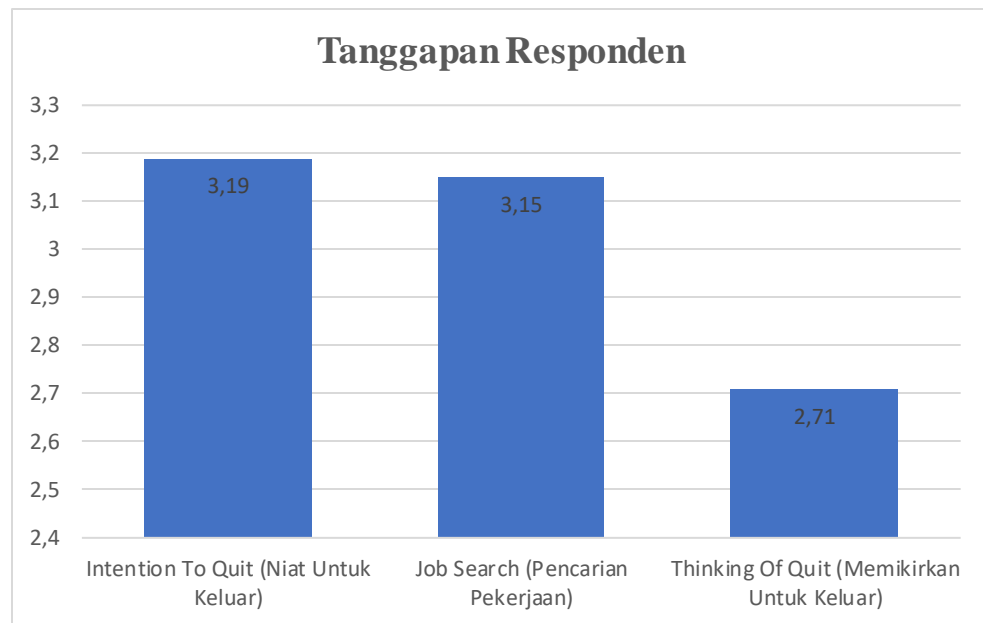
Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia

Sumber : Data, diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan hasil dari memberikan 34 pernyataan kepada 26 responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, diketahui bahwa faktor program pelatihan kurang efektif memiliki nilai rata-rata 3,17 yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi. Dengan demikian faktor program pelatihan kurang efektif adalah faktor yang paling berpengaruh besar terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi *turnover intention* untuk mengukur sejauh mana perilaku karyawan

mengenai niat mereka untuk keluar dari perusahaan yang akan dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut.



Gambar 1.3
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia
 Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 1.3 dapat diketahui dimensi yang paling tinggi adalah niat untuk keluar dengan rata-rata 3,19 yang artinya adalah karyawan generasi Y setuju bahwa karyawan generasi Y memiliki niat untuk keluar dari perusahaan PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi keinginan karyawan generasi Y untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Faktor ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang, program pelatihan kurang efektif, konflik kerja, peran Manajemen SDM kurang efektif, upah lebih baik di tempat lain menjadi penyebab yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* tinggi menyebabkan *Intention to quit* (niat untuk keluar) juga tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. Populasi karyawan generasi Y (berusia 20 - 40 Tahun) yang mempunyai keinginan untuk

keluar pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, sebanyak 128 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia ?
2. Apakah faktor-faktor yang terbentuk secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor terbentuk berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y.