

# BAB I

## PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yakni latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi penelitian.

### **A. Latar Belakang**

Proses dalam menjalankan sebuah perusahaan tidak hanya menghasilkan keuntungan, melainkan juga mengundang berbagai macam tantangan di dalamnya. Salah satu tantangan yang sering dialami oleh perusahaan, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan difungsikan sebagai alat dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian sumber daya manusia (Priyono, 2010). Namun pada kenyataannya, beberapa perusahaan mengalami permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, misalnya cara untuk mempertahankan sumber daya manusia agar bertahan di perusahaan. Dalam hal ini berupa karyawan yang terampil dan bagaimana memahami cara agar karyawan tersebut tidak pergi dari perusahaan (Hadini & Setiawan, 2019).

Persoalan tersebut perlu menjadi fokus bagi perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting bahkan dianggap sebagai kunci keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam memberikan layanan yang berkualitas (Priyono, 2010; Tarigan, 2020). Apabila permasalahan di dalam manajemen sumber daya manusia tidak diperbaiki, maka menjadi mungkin untuk karyawan mengalami *turnover*. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi tersebut (Putra dan Wibawa dalam Hadini & Setiawan, 2019). Berdasarkan fenomena yang dilaporkan oleh Sadya (dalam dataindonesia.id, 2022) bahwa sebesar 91% pegawai *startup* di Asia Tenggara, termasuk Indonesia memiliki keinginan untuk *resign*. Hal tersebut disebabkan oleh kompensasi (32%), ketidaksesuaian budaya perusahaan (25%), kurangnya peluang berkembang (24%), kurangnya fleksibilitas (14%), dan lainnya (5%). Selain itu, pada Industri Bank di Indonesia juga mengalami *turnover*

*intention* yang tinggi sebesar 66,8% (Suzabar dkk., 2020). Hal ini disebabkan karena beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu kerja, dan stres kerja yang tinggi (Suzabar dkk., 2020). Secara khusus, di Kota Tasikmalaya juga telah terjadi *turnover* di perusahaan Djuanda Poultry Shop. Berdasarkan data pada tahun 2021 (dalam Fauzi dkk, 2023), diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang keluar di setiap bulan dalam setahun, seperti pada Bulan Maret yang mencapai 13 orang karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa terdapat kecenderungan peningkatan *turnover* karyawan di setiap bulan pada perusahaan lain di Kota Tasikmalaya, yakni di CV Nuri (Saputra dkk, 2023).

Tidak hanya pada perusahaan-perusahaan tersebut, *turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan garmen, yaitu PT X di Kota Tasikmalaya. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui tingkat *turnover* karyawan di PT X pada tahun 2021 hingga 2023 mengalami kenaikan. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar mencapai 72 orang dari 530 orang karyawan dan tahun 2023 mencapai 110 orang dari 545 orang karyawan. Khususnya pada tahun 2023, PT X mengalami *turnover rate* mencapai 20,3%. Umumnya, tingkat *turnover* yang dikatakan sehat adalah mendekati 0% serta kurang dari 10% (Susanti, 2018). Maka, tingkat *turnover* pada PT X tahun 2023 tergolong tinggi. Menurut HRD PT X, dari berbagai divisi yang ada, karyawan pada divisi jahit memiliki *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan dengan divisi lain. Pada tahun 2021 terdapat 27 orang dari 209 orang karyawan yang keluar dari divisi jahit, tahun 2022 mencapai 38 orang dari 243 karyawan, dan tahun 2023 sebanyak 49 orang dari 255 orang karyawan yang keluar dari divisi jahit. HRD di PT X menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atas kemauannya sendiri. Menurut Wisantyo dan Madiistriyatno (dalam Khomariah, 2020) *turnover* terjadi ketika karyawan meninggalkan suatu perusahaan dan harus digantikan.

Wahyuni dkk. (2023) menjelaskan bahwa industri garmen memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 2,67% dari total industri atau terbesar kedua pada industri manufaktur. Selain itu, industri ini juga berkontribusi terhadap PDB Indonesia yang hampir mencapai 7% (Qurtubi dkk, 2022). Namun dengan *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan berkurangnya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan masih sangat dibutuhkan secara fungsional.

Selain itu, perusahaan mengalami kerugian dari segi biaya karena harus melakukan *training* bagi karyawan baru. Permasalahan ini pada akhirnya mengganggu produktivitas perusahaan. Didukung oleh penelitian Robinson dkk. (2014) bahwa *turnover* pada karyawan dapat merugikan karena perusahaan dapat kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman dan harus melakukan *training* kembali untuk karyawan yang baru (Robinson dkk, 2014). *Turnover* yang terjadi pada karyawan, umumnya dimulai dengan adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau disebut dengan *turnover intention* (Mardiana dkk., 2014). Dalam beberapa studi ditemukan bahwa *turnover intention* memiliki korelasi tinggi dengan *actual turnover* sehingga *turnover intention* dapat dilihat juga dari perilaku karyawan yang mengarah pada *turnover* (Joarder dkk, 2011). Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini berfokus pada *turnover intention* yang dapat digunakan untuk memprediksi *turnover*.

Karyawan yang memiliki *turnover intention* tinggi cenderung akan menunjukkan intensinya baik berpikir keluar dari perusahaan, mencari alternatif pekerjaan lain, bahkan hingga melakukan pengunduran diri dari perusahaan (Mobley, 1986). Sedangkan karyawan dengan *turnover intention* yang rendah cenderung kurang menunjukkan intensinya baik berpikir keluar dari perusahaan, mencari alternatif pekerjaan lain, bahkan hingga melakukan pengunduran diri dari perusahaan (Prawitasari, 2016). *Turnover intention* itu dipengaruhi oleh kondisi psikologis dari karyawan yang disebut sebagai *psychological capital*. *Psychological capital* berperan penting karena dapat memberikan perspektif positif yang dapat digunakan untuk memprediksi sikap dan perilaku karyawan di lingkup pekerjaan (Luthans dkk. dalam Dhiman & Arora, 2018). Individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki harapan yang positif tentang hasil di masa depan serta keyakinan pada kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang terlibat dalam pekerjaan (Newman dkk., 2014). Sementara itu, individu dengan *psychological capital* yang rendah akan memiliki keyakinan, harapan, optimis, serta ketahanan yang rendah dan dapat berdampak negatif terhadap kinerja serta kontribusinya terhadap perusahaan (Alola & Donald, 2019).

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu bahwa *psychological capital* merupakan prediktor utama yang memengaruhi *turnover intention* pada

karyawan (Gu, 2016; Wibowo & Priyono, 2022; Mardiah, Rozalinda, Farisman, 2021; Rahmah & Nurtjahjanti, 2020). Namun hasil tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Samson & Suliystiorini (2020) dan Hadi & Rahman (2018) bahwa *psychological capital* tidak dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan. Padahal menurut Gu (2016), *psychological capital* perlu menjadi pertimbangan untuk diteliti karena *psychological capital* merupakan salah satu aspek psikologis yang mungkin memengaruhi keadaan seseorang di dunia pekerjaan.

Dari hasil tersebut terdapat keterbatasan dan ketidakkonsistenan sehingga diperlukan eksplorasi lebih terkait faktor *psychological capital* yang dapat mengurangi *turnover intention*. Selanjutnya, peneliti tertarik meneliti di industri garmen karena terdapat fenomena *turnover* yang tinggi di industri garmen khususnya di PT X pada karyawan divisi jahit. Selain itu, berdasarkan tinjauan literatur yang peneliti lakukan terkait pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention*, sejauh ini belum ada eksplorasi mengenai *psychological capital* dan *turnover intention* di dalam industri garmen. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sebagai bentuk pengembangan studi dengan menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi jahit di PT X Kota Tasikmalaya.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi jahit PT X Kota Tasikmalaya?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi jahit PT X Kota Tasikmalaya.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi

jahit PT X Kota Tasikmalaya. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta memberi sumbangan pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam keilmuan mengenai *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi kajian *psychological capital* dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi perusahaan PT X Kota Tasikmalaya dalam memahami *psychological capital* pada karyawannya. Selain itu dapat dijadikan sebagai acuan bagi HRD untuk merancang pelatihan guna meningkatkan *psychological capital* bagi karyawan agar dapat mencegah atau menurunkan *turnover intention*. Kemudian bagi karyawan, penelitian ini dapat membantu untuk memahami dan mengembangkan kondisi perkembangan psikologis karyawan melalui *psychological capital* dan pengaruhnya terhadap niat untuk melakukan *turnover*.

## E. Struktur Organisasi Penelitian

Sistematika penulisan penelitian memiliki peran sebagai pedoman penulisan supaya penulisan penelitian ini dapat lebih terarah. Adapun struktur organisasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab pendahuluan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi penelitian.

### **BAB II Kajian Pustaka**

Pada bab kajian pustaka diuraikan mengenai teori *psychological capital*, teori *turnover intention*, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

**BAB III Metode Penelitian**

Pada bab metode penelitian diuraikan mengenai desain penelitian, populasi, sampel, responden penelitian, variabel penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional, instrumen penelitian, pengembangan instrumen penelitian, analisis data serta prosedur penelitian.

**BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Pada bab hasil dan pembahasan diuraikan hasil pengolahan data serta analisis data berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian. Selain itu, diuraikan mengenai keterbatasan penelitian.

**BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi**

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dan rekomendasi penelitian terkait variabel yang diteliti.