

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan adanya perubahan pada lingkungan strategik menjadikan perusahaan selaku organisasi dituntut untuk mempersiapkan sebuah strategi sebagai bentuk antisipasi dalam penyesuaian diri dengan perubahan tersebut. Di sebuah perusahaan, Sumber daya manusia atau SDM sebagai perwujudan strategi merupakan hal yang harus diperhatikan, karena SDM mempengaruhi kemajuan atau kemunduran dari sebuah perusahaan (Kristanti et al., 2021). Sumber Daya Manusia menjadi inti keberhasilan dalam menjalankan perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik dan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan (Hidayanti et al., 2020).

Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar perusahaan mencapai kesuksesan. Karena jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi dan karyawan merasa diabaikan maka akan membuat karyawan mundur dari posisinya, dimana hal ini disebut dengan *turnover* (Muviana, 2022). *Turnover* adalah keinginan karyawan yang sudah dipikirkan secara matang dan atas kehendak sendiri untuk memutuskan ikatan dengan pekerjaan karyawan. Menurut Prasetio et al. (2019), *Turnover Intention* susah untuk diprediksi dikarenakan karyawan tidak ingin mengutarakan niatnya untuk mengundurkan diri dari organisasi. Robbins & Judge (2015) menyatakan karyawan yang keluar dari pekerjaannya dapat terjadi secara sukarela ataupun tidak sukarela. Hal ini disebut sebagai *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* terjadi ketika karyawan sudah mempunyai rencana lain ketika karyawan mengundurkan diri. Sedangkan *involuntary turnover* memiliki kaitan langsung pada kewenangan atasan terhadap kelanjutan karir karyawan tersebut (Ratnaningsih, 2021). Konsep *turnover intention* berfokus pada niat perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Kristanti et al., 2021).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Koestanto & Ardi menyatakan terdapat indikasi awal terjadinya *turnover intention* yaitu adanya keinginan karyawan untuk berpindah (Marzuqi, 2021). Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Marzuqi (2021) lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pengunduran diri Karyawan. Menurut Saputra, lingkungan kerja merupakan semua hal di sekeliling karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Wulandari & Frianto, 2022). Siagian & Khair dalam Marzuqi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai ruang untuk karyawan dalam menjalankan berbagai rutinitas pekerjaan dengan baik. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal pada lingkungan kerja yang baik (Indiyati, 2023). Menurut Moncarz, Zhao, & Kay, peningkatan kepuasan dan loyalitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan kondisi baik yang kooperatif dan kondusif (Hartini et al., 2021). Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung para pegawai dalam meningkatkan motivasi, tindakan, dan kepuasan bekerja. (Widyastuti & Indiyati, 2021).

Dalam suatu perusahaan, karyawan yang bekerja terdiri dari beberapa generasi yang ada pada Angkatan kerja dalam perusahaan. Pengelompokan generasi tersebut dibagi dalam perhitungan usia, mulai dari usia produktif dari 15 tahun sampai 65 tahun. Di bawah ini adalah tabel pengelompokan generasi pada pekerja menurut Rudolph et al. (2018).

Tabel 1.1 Pengelompokan Pekerja berdasarkan Generasi

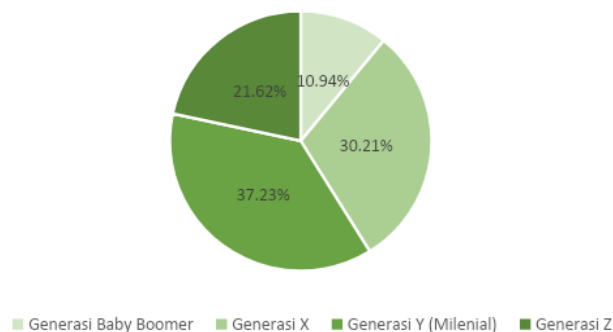
Nama Generasi	Tahun Kelahiran
Generasi <i>baby boomers</i>	1946 – 1964
Generasi X	1965 – 1980
Generasi Y / Generasi Milenial	1981 – 1996
Generasi Z	≥ 1997

Sumber : Rudolph et al., 2018

Pembagian generasi dimulai dari generasi *baby boomers*. Generasi *baby boomers* merupakan generasi yang mempunyai kemampuan untuk mempertanyakan kewenangan dan idealisme tinggi (Mulyanti, 2021). Generasi

baby boomers merupakan tipe yang pekerja kerjas, loyal, dan optimis. Generasi X adalah generasi yang lahir di era awal teknologi dan informasi mulai berkembang, contohnya penggunaan komputer, televisi kabel, dan internet. Generasi X memiliki karakteristik seperti mampu beradaptasi, dapat menerima perubahan, dan juga pekerja keras (Wijayanti et al., 2021). Generasi Y tumbuh saat masa dimana internet berkembang pesat (Lyons dalam Wijayanti et al., 2021). Generasi milenial memiliki karakteristik perbedaan latar belakang individu berdasarkan lingkungan ia tumbuh, pola asuh keluarga, cara komunikasi yang lebih terbuka, dan pengguna fanatik sosial media. Kehidupan generasi milenial sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Generasi Z menjadi generasi termuda yang memasuki Angkatan kerja beberapa waktu terakhir. Generasi Z disebut juga generasi internet dikarenakan mahir dalam menggunakan teknologi informasi terutama internet. Generasi Z sangat gemar berkomunikasi menggunakan media sosial seperti *WhatsApp*, *Instagram*, *Twitter*, dan aplikasi lainnya. Karakteristik generasi Z menurut Yustisia dalam Wijayanti et al. (2021) yaitu memiliki toleransi dengan perbedaan budaya, terbiasa melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan, dan cenderung kurang suka berkomunikasi secara verbal. Penduduk Indonesia dengan usia produktif didominasi oleh generasi Y atau generasi milenial. Berikut visualisasi persentase penduduk usia produktif berdasarkan generasi pada tahun 2020 yang diperoleh dari Laporan Analisis Profil Penduduk Indonesia oleh Badan Pusat Statistik (2020)

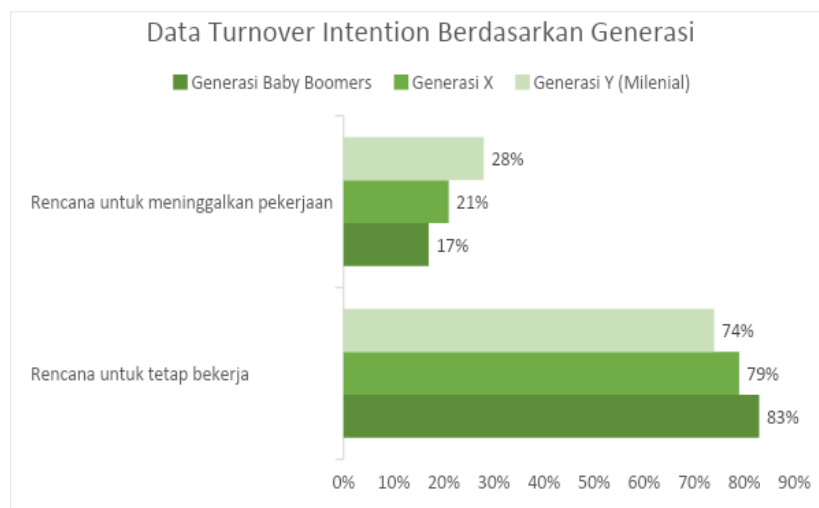
Persentase Penduduk Usia Produktif Indonesia menurut Generasi Tahun 2020



Gambar 1.1 Diagram Persentase Penduduk Usia Produktif Indonesia Menurut Generasi Tahun 2020

Sumber : bps.go.id

Hasil sensus penduduk tahun 2020 menunjukkan jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai angka 270,20 juta jiwa. Berdasarkan diagram persentase di atas menunjukkan generasi Y atau generasi milenial mendominasi penduduk usia produktif dengan persentase 37,23%. Lalu di posisi kedua ada Generasi X dengan persentase sebesar 30,21%. Lalu disusul dengan generasi Z dengan persentase sebesar 21,62%. Generasi Y atau generasi milenial mendominasi penduduk usia produktif di Indonesia. Hal ini juga membuat tingkat *turnover* pada generasi milenial juga meningkat yang dapat dilihat pada data dari survei yang diselenggarakan oleh *Deloitte Millennial Survey* pada tahun 2020 dan diisi oleh responden dari generasi milenial yang berasal dari 36 negara di dunia termasuk di Indonesia.



Gambar 1. 2 Data Turnover Intention dari Beberapa Generasi

Sumber : Deloitte Talent Survey, 2020

Data di atas menunjukkan generasi milenial menempati tempat teratas tingkat *turnover intention* dari dua generasi lainnya, generasi *baby boomers* dan generasi X dengan persentase sebesar 28%. Berdasarkan data pada diagram di atas, dapat dilihat jika generasi Y atau generasi milenial memiliki *planning* untuk meninggalkan pekerjaannya dibandingkan dengan dua generasi lainnya yaitu generasi *baby boomers* dan generasi X. Dengan data tersebut, generasi milenial merupakan generasi yang lebih banyak melakukan *turnover intention*. Hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan dan perusahaan tempat karyawan

bekerja harus menyusun kembali strategi untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan. *Turnover intention* membawa dampak yang buruk untuk perusahaan, dikarenakan perusahaan sudah mengeluarkan biaya dan perusahaan harus kembali mengeluarkan biaya untuk melaksanakan program perekrutan karyawan dan biaya pelatihan untuk karyawan baru (Priansa, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang menjadi pengaruh terhadap *turnover intention* yang sudah dijabarkan dari beberapa penelitian terdahulu. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Putra (2020) yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Milenial” yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan pada persepsi dukungan organisasi *turnover intention* karyawan generasi milenial dengan kontribusi sebesar 36,7%. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

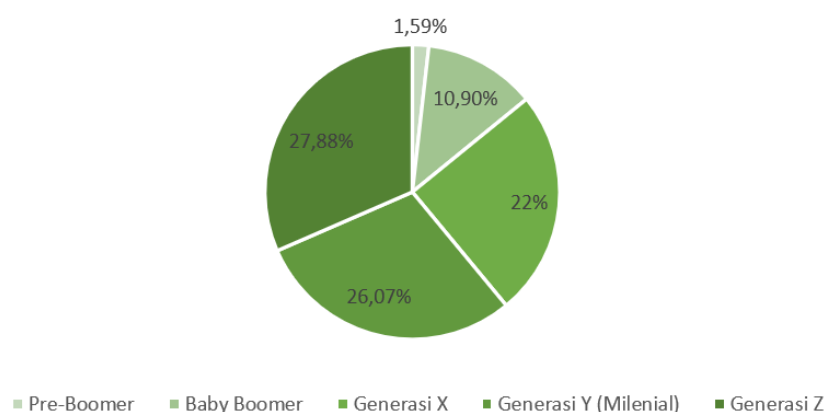
Persepsi dukungan organisasi yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada generasi milenial didukung oleh penelitian Jayasundera et al., (2017) yang berjudul “*Perceived Organizational Support an Turnover Intention of Generation Y Employees : The Role of Leade-Member Exchange*” yang menyatakan persepsi dukungan organisasi memiliki dampak yang besar pada *turnover intention* karyawan generasi Y (milenial). Persepsi Dukungan Organisasi muncul dari persepsi karyawan tentang perlakuan baik yang karyawan terima dari organisasi (Winarno et al., 2021). Karena pengaruh tersebut, perusahaan harus berfokus pada pengembangan kebijakan organisasi pelayanan kepada generasi yang berbeda untuk meminimalisir *turnover intention*.

Selain persepsi dukungan organisasi, faktor lain yang mendukung terjadinya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yaitu lingkungan kerja. Menurut Adfa & Indiyati (2022), lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik menjadi salah satu faktor yang menjadi pengaruh terjadinya *turnover intention* pada generasi milenial. Hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan pada *work environment* (lingkungan kerja) terhadap *turnover intention* talenta generasi milenial di Indonesia.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian Indriyani & Meria (2022) dengan judul “*Influence of Work Environment and Work Characteristics on Turnover Intention System with Meditation Role of Work Engagement*” yang menyatakan salah satu faktor pemicu meningkatnya *turnover intention* pada generasi milenial adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik seperti tempat kerja yang kotor, penerangan dan sirkulasi udara yang buruk, serta lingkungan kerja non-fisik seperti relasi karyawan dan atasan yang buruk akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mengganggu produktivitas karyawan. Asriani & Riyanto dalam Indriyani & Meria (2022) menyatakan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan tidak akan meninggalkan tempat bekerjanya dan sebaliknya, jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang buruk, karyawan akan cenderung ingin meninggalkan tempat bekerjanya.

Objek penelitian yang digunakan berbeda dari penelitian terdahulu, yaitu karyawan milenial yang bekerja di industri tekstil dengan batasan penelitian di Provinsi Jawa Barat. Pada data penduduk berdasarkan generasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2020, generasi milenial menempati tempat kedua penduduk terbanyak berdasarkan generasi dengan persentase 26,07%. Jumlah penduduk terbanyak urutan pertama adalah Generasi Z dengan persentase 27,88%

Struktur Umum Penduduk menurut Kelompok
Generasi di Jawa Barat Tahun 2020



**Gambar 1. 3 Diagram Struktur Umum Penduduk Berdasarkan Generasi
Provinsi Jawa Barat Tahun 2020**

Sumber : bps.go.id

Industri tekstil merupakan salah satu jenis industri pada industri manufaktur. Penulis memilih industri tekstil dikarenakan terdapat penurunan pada proporsi tenaga kerja pada industri tekstil.

Tabel 1. 2 Proporsi Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur

Jenis Industri	Proporsi Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur (%)		
	2019	2020	2022
Industri Makanan	3,74	3,75	3,86
Industri Minuman	0,30	0,31	0,37
Industri Tekstil	1,00	0,86	0,82
Industri Pakaian Jadi	2,08	1,81	2,00
Industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki	0,68	0,52	0,71
Industri kertas dan barang dari kertas	0,22	0,19	0,19
Industri produk dari batu bara dan pengilangan minyak bumi	0,04	0,03	0,04
Industri bahan kimia dan barang dari kimia	0,31	0,26	0,28
Industri farmasi, produk obat kimia dan obat tradisional	0,13	0,10	0,12
Industri karet, barang dari karet, dan plastic	0,47	0,44	0,45
Industri logam dasar	0,20	0,19	0,17
Industri peralatan listrik	0,17	0,14	0,16
Industri mesin dan perlengkapan YTDL	0,17	0,14	0,16
Industri pengolahan lainnya	0,57	0,56	0,62

Sumber : bps.go.id

Data di atas menunjukkan besar proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia pada tahun 2022. Penelitian ini difokuskan pada salah satu sektor industri manufaktur yang mengalami penurunan proporsi tenaga kerja yaitu Industri tekstil. Berdasarkan data, industri tekstil pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 0,04% dengan jumlah 0,82% dibandingkan dengan tahun periode sebelumnya yaitu tahun 2020 sebesar 0,86%. Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa penurunan proporsi tenaga kerja pada industri tekstil dikarenakan tingkat PHK dan tingkat *turnover* yang meningkat, mengingat tahun

2022 adalah tahun dimana semua industri kembali menyesuaikan diri di era *new normal* semenjak pandemi COVID-19.

Berdasarkan fenomena di atas, beberapa data dan didukung oleh hasil - hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* dan juga mengidentifikasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial khususnya yang bekerja pada industri tekstil yang ada di Jawa Barat. Sehingga penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul “PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA KARYAWAN MILENIAL DI JAWA BARAT)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana persepsi dukungan organisasi pada industri tekstil di Jawa Barat ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada industri tekstil di Jawa Barat?
3. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan milenial yang bekerja pada industri tekstil di Jawa Barat ?
4. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial pada industri tekstil di Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, terdapat beberapa hasil yang ingin dituju dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi pada industri tekstil di Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada industri tekstil di Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan milenial yang bekerja pada industri tekstil di Jawa Barat.

4. Untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial pada industri tekstil di Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menggali seberapa kuat pengaruh dari dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada industri tekstil di Jawa Barat sehingga penelitian ini dapat dijadikan landasan atau dasar pemikiran kedepannya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan yang bergerak pada industri tekstil khususnya yang ada di Jawa Barat untuk meninjau kembali faktor yang menjadi dasar dari keputusan yang akan diambil untuk masa mendatang dalam meminimalisir tingkat *turnover intention*.

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Demi memberikan gambaran terhadap keseluruhan dari penelitian, maka pembahasan akan dilakukan secara sistematis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran secara umum mengenai objek, latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat, serta sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan penjelasan yang berhubungan dengan teori - teori yang terkait dengan variabel dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan pelaksanaan penelitian untuk memperoleh hasil jawaban dari suatu fenomena atau permasalahan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil data penelitian yang sudah didapatkan serta pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti mengambil atau memberikan kesimpulan serta saran terhadap hasil penelitian yang dilakukan keseluruhan