

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Akbar (2019) dalam Subroto (2021:42) dewasa ini generasi milenial yang mulai mendominasi industri menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dan proaktif dalam melakukan pola perekrutan. Program *human resource practices* perlu diciptakan secara sistematis dan berkelanjutan untuk menghasilkan talenta yang siap di masa depan. Hal tersebut dikarenakan Aktivitas suatu perusahaan terkait erat dengan sumber daya manusianya. Operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber tenaga kerjanya dengan optimal. Menurut Hajdukova, et al., (2019) dalam Subroto (2021:42) Apabila perusahaan mampu menciptakan program human resource practices yang baik, maka secara tidaklangsung akan mendapatkan benefit yang besar mengingat sumber daya manusia yang dimiliki akan dapat di optimalkan potensinya. *Human resource practices* sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki standar yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut de Brito & de Oliveira (2016) dalam Subroto (2021:44) yang mengatakan bahwa *human resourcepractice* adalah kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang melibatkan penanganan orang atau aspek-aspek *human resource management* termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Penelitian tentang *human resourcepractice* terhadap intention turnover

pernah dilakukan oleh Rahayu dan Gunawan tahun 2022 yang berjudul Pengaruh *Human Resource Management Practices* pada *Career Satisfaction* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employees Turnover Intention* di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan dari terhadap *Human Resource Management Practice* terhadap *Employees Turnover Intention*.

Menurut Rousseau et al., dalam Muhl (2017:8) *organizational trust* atau kepercayaan dalam sebuah organisasi adalah psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. Dengan *human resource practicedan organizational trust* nantinya akan dapat menentukan perputaran karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian tentang *organizational trust* terhadap *intention turnover* juga dilakukan oleh Cahyaningsih, Kirana dan Welsa tahun 2021 yang berjudul Analisis Organizational Trust dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *organizational trust* (X1) dengan *turnover intention* (Y2). Artinya, *organizational trust* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, semakin tinggi tingkat *organizational trust* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* sebaliknya semakin rendah *organizational*

trust maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada pekerja generasi milenialdi Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan menurut Fahmi (2015:91) perputaran karyawan adalah pemindahan posidari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Berikut ini adalah data perputaran karyawan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komerling Ulu:

Tabel 1.1
Perputaran karyawan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komerling Ulu Tahun 2020-2023

No	Tahun	Jumlah karyawan	Nama pegawai yang mengalami perputaran kerja	Jabatan
1	2020	36 Orang	-	-
2	2021	36 Orang	- Wika - Merdalia	- Loket - Loket
3	2022	36 Orang	- Syaifullahdi gantikan Abdullah - Indra Guna digantikan Fitri Anom - Rizwanto S digantikan Ahmad Lukman - Abdul Aziz digantikan M Kurniawan - Barozi digantikan Amdani dan Heri Agusnan - Tiket ditambah Wanda Firdaus	- KSB - WKSBB - Burka - PLR - Pelaksana - Tiketing
4	2023	37 orang	- Fitri Anom pindah	- WKSBB

			<ul style="list-style-type: none"> tugas - Ahmad Lukman digantikan Amir Hamzah - Amdani dan Heri Gusnan Pidah Tugas - Wanda Firdaus, Sabrina, Tiara dan Zelti digantikan oleh Ayu, Erwin Friscillia dan Rendi 	<ul style="list-style-type: none"> - Burka - Pelaksana - Tiketing
--	--	--	---	--

Sumber: PT. KAI Stasiun Baturaja, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya di PT. KAI Stasiun Baturaja Pada tahun 2020 hingga 2022 PT. KAI Stasiun Baturaja memiliki karyawan berjumlah 36 karyawan dan pada tahun 2023 karyawan meningkat menjadi 37 orang. Dalam kegiatan kerja. KAI Stasiun Baturaja sering terjadi perputaran karyawan, baik dalam status pemutusan kontrak kerja, pemindahan lokasi kerja maupun promosijabatan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu memiliki permasalahan mengenai *human resource practices* dimana dalam bekerja perusahaan sulit mengalami promosijabatan, untuk mendapatkan promosijabatan dibutuhkan waktu yang cukup lama sehingga karyawan harus bekerja keras dan memiliki riwayat kerja yang sangat baik untuk mendapatkan promosijabatan, selain itu karyawan diwajibkan untuk mengikuti pendidikan yang telahditentukan oleh pihak PT. KAI untuk diikuti oleh setiap karyawan yang terpilih. Dengan pendidikan yang cukup barulah karyawan tersebut dapat mengejar

pengembangan karir. PT. KAI Stasiun Baturaja juga terdapat karyawan yang dari sistem *outsourcing*, dengan sistem ini karyawan yang berkerja memiliki kontrak kerja sesuaidengan ketentuan perusahaan, maka dari itu didapati karyawan berhenti karena putus kontrak kerja. Pemutusan kontrak kerja ini dilakukan apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik sehingga karyawan tidak diperpanjang kontrak kerjanya.

Selain itu permasalahan tidakhanya pada *human resource practices* saja akan, *organizational trust* karyawan pada PT. KAI Stasiun Baturaja masih ada yang cukup rendah hal inidapat dilihat pada indikator *cognitive turs* dimana masih ada karyawan yang kurang memiliki kompetensi kerja yang kurang baik sehingga sering terjadi perputaran kerja dari stasiun baturaja yang ramai penumpang di pindahkan ke stasiun yang sepi penumpang seperti stasiun martapura dan muara enim. Pengalaman kerja karyawan juga terkadang masih kurang, hal ini terlihat dari karyawan yang dilakukan pemutusan kontrak kerja dan digantikan dengan karyawan yang baru.

Berdasarkan fenomena sebelumnya dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian terkait *human resource practices* dan *organizational trust* terhadap perputaran karyawan. Oleh karena itu, penelitian tertarik mengambil judul **“Pengaruh *Human Resource Practices* Dan *Organizational Trust* Terhadap Perputaran Karyawan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah ada Pengaruh *Human Resource Practices* Dan *Organizational Trust* Terhadap Perputaran Karyawan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Human Resource Practices* Dan *Organizational Trust* Terhadap Perputaran karyawan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan.

2) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. KAI Stasiun Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulum mengenai *Human Resource Practices* Dan *Organizational Trust* serta Perputaran Karyawan agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan secara optimal.