

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran vital dalam suatu perusahaan, karena dalam perusahaan yang memegang kendali atas kemajuan dan keberlangsungan perusahaan merupakan dari SDM. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang baik, maka akan berpengaruh pada masa depan perusahaan tersebut. SDM pada perusahaan bisa dikatakan suatu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Habibie *et al.*, (2021) yang menyatakan SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) .Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif.

Rutinaias, (2018) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen SDM bagi perusahaan: alasan pertama adalah manajemen SDM dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen SDM menjadi bagian penting dari strategi perusahaan. Ketiga adalah SDM sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Wongkar *et al.*, (2018) Karyawan suatu perusahaan merupakan SDM utama dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, oleh karena itu tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya dalam perusahaan. SDM memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Akan tetapi, pada suatu perusahaan mempunyai tantangan dalam membenahi atau me-manage sumber daya manusianya yaitu *Turnover intention* yang akan menjadi pembahasan dalam proposal ini. Mathis dan Jackson dalam Haholongan, (2018) mengemukakan *turnover intention* itu adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Menurut Kadiman dan Indriana dalam Wiguna & Supriyatin, (2018) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan laju *turnover* pada perusahaannya, dan menekan angka *turnover* sekecil mungkin agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan

deteksi sedini mungkin tentang penyebab dan pengaruh (Variabel) yang mendukung karyawan untuk keluar atau berpindah dari tempat kerjanya (*Turnover Intention*).

Indikator yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya *Turnover intention* adalah *Job satisfaction*. Menurut (Mobley 1977, Wiguna & Supriyatin, 2018) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan perusahaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, apabila *Job satisfaction* karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan (Nassrulloh *et al.*, 2019). Akan tetapi *Job satisfaction* berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta *Job satisfaction* yang terjaga dapat menghindari terjadinya *turnover intention*. Selain itu, *Job satisfaction* dapat mengurangi stress terkait pekerjaan dengan demikian niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan berkurang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penting bagi perusahaan untuk mampu mengendalikan serta mengurangi *turnover intention*, mengingat hal tersebut sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan (Susanti & Halilah, n.d.). Selain itu indikator yang menjadi pengaruh pada

Turnover intention adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah kondisi ketika dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan perusahaan dimana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam perusahaan) terancam (Nurfauzan & Halilah, 2017). Adanya perubahan dalam perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* dalam diri karyawan yang dapat berupa perasaan tidak aman, gelisah, dan merasa terancam dalam diri karyawan. Dalam meta-analisis, (Sverke et al 2002, Putri & Rivai, 2019) menemukan bahwa ketidakamanan kerja (berkorelasi positif dengan keinginan berpindah pegawai atau karyawan). Hal ini dikarenakan perubahan tersebut akan berpotensi mempengaruhi hubungan kerja, kondisi pekerjaan dan sistim balas jasa yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat akan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk pindah dari perusahaan yang dapat berujung pada tindakan meninggalkan perusahaan (*Turnover intention*) (Kurniawan et al., 2016).

Selain *job insecurity*, faktor *Organizational commitment* tidak kalah penting dan di duga kuat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Rendahnya *Organizational commitment* karyawan tersebut akan menyebabkan meningkatnya karyawan yang akan keluar atau berhenti di perusahaan

(Firdaus & Lusiana, 2020). Apabila karyawan memiliki *Organizational commitment* yang tinggi terhadap perusahaan, ini berarti menunjukkan adanya *Job satisfaction* yang sudah terpenuhi, dan pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar atau berhenti bekerja (*turnover*), dan implikasinya perusahaan akan diuntungkan (Firdaus & Lusiana, 2020).

Melalui pengamatan yang sudah diamati peneliti pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia dengan mewawancarai salah satu karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut, peneliti mendapati permasalahan yang serius perihal *turnover intention*. Hasil dari wawancara, peneliti mendapatkan data tentang penyebab mengapa karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia mengalami *Turnover intention*. Salah satu penyebab mengapa banyak karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia berfikir untuk keluar atau meninggalkan perusahaan ialah PT. Akebono Brake Astra Indonesia dikabarkan akan pindah tempat yang semulanya di Jakarta, akan pindah ke Karawang. Dengan begitu karyawan akan mengalami kekhawatiran tentang keberadaan mereka di perusahaan tersebut. Pasalnya, perusahaan akan memangkas sejumlah karyawannya dikarenakan pemindahan tempat. Selain itu, penyebab lainnya mengapa karyawan di perusahaan tersebut mempunyai keinginan untuk keluar, yaitu kebijakan atau perlakuan perusahaan terhadap karyawannya yang membuat karyawannya tidak puas terhadap kerjanya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia, *Turnover intention* pada karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia merupakan permasalahan yang serius. *Turnover* dapat mengganggu

produktifitas perusahaan dan dapat menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan. Semakin tingginya persaingan antar perusahaan satu dengan perusahaan lainnya akan memicu suatu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Banyak anggota karyawan yang memilih atau berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan beberapa hal yang harus di selidiki lebih lanjut. Peneliti ingin menginvestigasi apa yang menjadi penyebab karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia ingin keluar dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu peneliti ingin memberikan bukti empiris bahwa apakah ketika anggota karyawan dengan Turnover intention yang tinggi dapat dipengaruhi oleh *Job satisfaction*, *job insecurity*, dan *Organizational commitment* pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia.

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Gap Research

Hipotesis	Author	Judul	Pernyataan
Pengaruh <i>Organizational commitment</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	(Bulolo & Ratnasari, 2020)	Pengaruh Dukungan Supervisor, <i>Organizational commitment</i> , Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention.	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(Elvianita & Muchtar, 2020)	The Effect of Job Insecurity, <i>Job satisfaction</i> and <i>Organizational commitment</i> on Turnover intention at Andalas University Hospital	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(P. Putra & Utama, 2018)	Pengaruh <i>Organizational commitment</i> dan Iklim Organisasi terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Jayakarta Balindo	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>

Hipotesis	Author	Judul	Pernyataan
	(K. Putra & Suana, 2016)	Pengaruh <i>Organizational commitment</i> Dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud	<i>Organizational commitment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	(N. K. Septiari & Unud, 2016)	<i>Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap Turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali</i>	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(I. Setiawan & Putra, 2016)	Pengaruh Job Insecurity Terhadap <i>Job satisfaction</i> Dan Turnover intention Pada Karyawan Legian Village Hotel.	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(Nassrulloh <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Job Insecurity Dan <i>Job satisfaction</i> Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(Elvianita & Muchtar, 2020)	The Effect of Job Insecurity, <i>Job satisfaction</i> and <i>Organizational commitment</i> on Turnover intention at Andalas University Hospital	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
Pengaruh <i>Job satisfaction</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	(Lestari & Mujiati, 2018)	<i>Pengaruh Stres Kerja, Organizational commitment, Dan Job satisfaction Karyawan Terhadap Turnover intention</i>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(Elvianita & Muchtar, 2020)	<i>The Effect of Job Insecurity, Job satisfaction and Organizational commitment on Turnover intention at Andalas University Hospital</i>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(Agus <i>et al.</i> , 2017)	Pengaruh <i>Job satisfaction</i> dan <i>Organizational commitment</i> Terhadap Turnover Manis Gallery Mas Ubud	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
	(D. P. Setiawan & Harahap, 2016)	Pengaruh <i>Organizational commitment</i> , Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention dengan <i>Job satisfaction</i> dengan	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>

Hipotesis	Author	Judul	Pernyataan
		<i>Job satisfaction</i> Sebagai Variabel Intervening	

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan masih adanya *gap* yang terjadi maka dirasa penting untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Job satisfaction*, *Job Insecurity*, dan *Organizational commitment* terhadap *Turnover intention*”. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki hubungan dengan variabel yang peneliti bawa. Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai Pengaruh *Job satisfaction*, *Job Insecurity*, dan *Organizational commitment* terhadap *Turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya sudah dipaparkan dalam proposal ini, maka dalam penelitian yang berbentuk proposal ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia sebagai berikut:

1. *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*
3. *Organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover intention*.
2. Menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention*.
3. Menguji pengaruh *Organisasional Commitment* terhadap *Turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Saya sebagai peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk beberapa elemen atau pemangku kepentingan manfaat praktis dan manfaat teoritis, diantara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris pengetahuan, dan referensi mengenai *Job satisfaction*, *Job Insecurity*, *Organisasional Commitmen* terhadap *Turnover intention*

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan, seperti pencegahan adanya keinginan karyawan untuk dan perasaan tidak aman terhadap karyawan.