

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Hasibuan (2012:9). Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Putra & Utama, 2017).

Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia atau biasa disingkat (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya yang

memadai tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun tetap faktor manusia yang memegang peranan atau kendali penting di balik keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, karena sumber daya manusia salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Menurut (Al Ghiffari & Safitri, 2022) dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah.

(Dwi Cahya Mulia & Supartha, 2018) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan.

Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Job

insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Khomariah, 2020).

Faktor lingkungan kerja fisik mencakup pewarnaan, penerangan, suhu, kebisingan, luas ruang kerja, keamanan dan kebersihan sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi dan hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, tentunya karyawan akan lebih baik pula dalam menjalankan tugas mereka. Apabila karyawan senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu yang sifatnya mengikat dan mengarah pada keseluruhan. komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Saeka & Suana, 2016).

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (withdrawal) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari tempat dimana ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Lestari & Mujiati, 2018).

Turnover Intention perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama devisi sumber daya manusia, karena akan berakibat negatif jika tidak ditangani. Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia.

PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. adalah sebuah produsen makanan dan minuman yang berkantor pusat di Jakarta. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya,

perusahaan ini memiliki lima pabrik yang terletak di Pati, Cikarang, Sumedang, dan Gresik. Terutama PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. (Divisi Biskuit) pabrik yang berada di Gresik Jawa Timur terdapat permasalahan yang sering muncul pada perusahaan yaitu cukup tingginya Turnover Intention. Hal ini disebabkan dengan adanya ketidakamanan dalam bekerja atau terancam di tempat kerja sehingga membuat karyawan akan malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensi meningkat serta naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja.

Hal tersebut dapat menjadi alasan suatu karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah kerja, selain itu dengan lingkungan kerja yang tidak bersahabat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, membuat karyawan tidak betah ditempatkan kerjanya, serta pengetahuan dan keterampilan karyawan diperusahaan kurang berpotensi untuk dapat mencapai target dari perusahaan, jadi perusahaan harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung guna membuat karyawan akan lebih baik dalam menjalankan tugas mereka dan target perusahaan akan tercapai. Selain itu rendahnya komitmen organisasi akan membuat kinerja karyawan menjadi berkurang dan cenderung akan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk. (Divisi Biskuit) dalam mengurangi turnover intention diharapkan apabila mampu untuk memberikan ruang lingkup kerja yang nyaman, aman, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Salah satu

bentuk untuk mengurangi turnover intention karyawan di lihat dari job insecurity, lingkungan kerja, dan kompetensi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk?
4. Apakah *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pada karyawan di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang job insecurity, lingkungan kerja, dan kompeten organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi PT. Garudafood Putra Putri Jaya Tbk
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk mengelola perusahaan terutama mengenai manajemen sumber daya manusianya agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan peraturan dan memutuskan permasalahan yang ada sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

4) Bagi Penulis Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.