BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu faktor penting dalam penentuan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Selain itu sumber daya manusia sangat perlu untuk dijaga dan diperbaiki agar keberlangsungan hidup perusahaan dapat terus berjalan dengan baik. Sutrisno (2016:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Namun tidak jarang perusahaan menjumpai kesulitan-kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya *turnover* yang tinggi. Dengan sering terjadinya *turnover,* maka akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang berharga akan keluar atau pindah perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (Simamora, 2014:14).

Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Menurut Darma (2013:1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Pada dasarnya karyawan hanyalah manusia yang mempunyai perasaan, batas kelelahan dan tingkat kebosanan terhadap pekerjaan.

Fenomena *turnover* juga terjadi pada PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya. PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang persewaan perlengkapan alat-alat pesta dan upacara. Fenomena *turnover* karyawan juga terjadi pada PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan *presentase turnover* pada karyawan pada tahun 2019 sebesar 4% dan meningkat pada tahun 2020 sebanyak 13% (HRD PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya). Menurut Gillis (1994) dalam Kharismawati dan Dewi (2016) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5–10% per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya *turnover intention* ini diantaranya adalah faktor keterlibatan

kerja *(job involvement)*. Faktor tersebut dapat menyebabkan efek negatif yang dapat mempengaruhi peningkatan *turnover intention* pada karyawan. Robbins & Judge (2015: 75) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja adalah bentuk pengikatan karyawan terhadap pekerjaanya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menganggap pekerjaan berharga untuk dirinya. *Job involvement* dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis atau pentingnya pekerjaan dalam dirinya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya *job involvement*, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Survei Gallup dalam Luthans (2009) menjelaskan, bahwa satu diantara lima karyawan AS secara aktif tidak mengalami keterlibatan dan hasil yang sama juga ditemukan di negara lain. Dalam hal ini, dijelaskan bahwa penyebab utamanya adalah kurangnya kecocokan jenis pekerjaan dengan karyawan, kegagalan yang dilakukan oleh manager dan kurangnya lingkungan kerja yang cocok. Dalam hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. Syafi'ie National Utama Surabaya menjelaskan bahwa tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan itu, terdiri dari 25% sampai 30% karyawan yang terlibat penuh didalam pekerjaannya, 55% sampai 60% karyawan tidak terlibat dalam pekerjaannya, dan 10% sampai 15% karyawan yang sama sekali tidak terlibat. Berdasarkan hasil wawancara

terlihat adanya karyawan yang mengindikasikan kurangnya pemahaman akan pekerjaan yang dicapai, mengetahui batasan yang dimiliki yang mana hal tersebut termasuk ke dalam *job involment.* Selain kurangnya pemahaman akan pekerjaannya juga dikarenakan kurangnya hubungan yang harmonis antara manager dan lingkungan yang kurang mendukung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah *job characteristic*. Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerkayaan pekerjaan (Simamora, 2014). Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan menurun ketika kepercayaan diri mereka, kepuasan atas pekerjaannya besar maka hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Menurut Ivancevich dan Donnely (1980) dalam Akmal dan Rislisa (2018) *job characteristic* merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang tugas. Perasaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adapatasi, dan luas perhatian yang dimiliki karyawan. Organisasi dapat menggunakan sebuah pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Patrick dan Setiawan (2018) yang terdiri dari variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikasi tugas (*task significance*), otonomi (*job autonomy*), dan umpan balik (*job feedback*). Pada hasil wawancara HRD PT. Syafi'ie Nasional Utama Surabaya menjelaskan intensi *turnover*

pada perusahaan terdapat presentase 2% pertahun akibat kurangnya pemahaman *job characteristic.* Karakter setiap individu sangatlah berbeda ada sebagian dari mereka kurangnya kemampuan mereka untuk beradaptasi membuat karyawan menjadi tertekan dan akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu kurangnya kepercayaan diri mereka dengan kemampuan yang mereka miliki membuat karyawan merasa terbebani oleh tugas tugas yang harus mereka selesaikan.

Dan faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah *job insecurity*. Menurut pandangan Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Pawestri dan Pradhanawati (2017), ketidakamanan kerja adalah persepsi atau pandangan individu atau karyawan mengenai ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan kelangsungan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting bagi karyawan. Ketika karyawan sudah merasakan ketenangan tentunya mereka akan lebih optimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di dalam organisasi. Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniawati (2017) ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (*three interrelate aspects of work based insecurity*) yakni: *job insecurity, employer insecurity*, dan *employment insecurity*. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. *Employer insecurity* merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. *Employment security* merupakan rasa tidak aman

yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Karyawan memiliki rasa tidak aman (*job insecurity)* yang tinggi dapat disebabkan karena ketidakstabilan terhadap status karyawan mereka. Selain itu tingkat upah atau gaji yang semakin tidak bisa diprediksi. Hal tersebut dapat mengakibatkan intensi pindah kerja (*turnover)* cenderung meningkat. Faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya intensi *turnover*. *Job insecurity* bisa timbul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat dengan kata lain pekerjaan kontrak. Sebagian besar karyawan di PT. Nasional Utama Surabaya adalah pegawai kontrak sehingga menurut HRD PT. Nasional Utama Surabaya alasan yang sering terjadi saat karyawan tersebut *resign* adalah kurangnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan *turnover intention*. Selain itu kurangnya rasa kepercayaan dan selalu merasa terancam dengan kondisi saat ini. Dimana dimasa pandemic covid-19 seperti ini perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan sudah terjadinya pengurangan karyawan, sehingga karyawan merasa terancam dengan posisinya saat ini.

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah peneliti dijabarkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Job Involvement, Job Characteristic* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan sebelumnya diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
2. Apakah *job characteristic* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?
4. Apakah *job involvement, job characteristic* dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job involvement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job characteristic* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh *job involvement, job characteristic* dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti sejenis lainnya dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama tentang *job involvement, job characteristic* dan *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Selain itu diharapkan dapat juga digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian selanjutnya yang bisa memperbaiki, mengembangkan dan menyempurnakan keterbatasan masalah dalam penelitian ini. Serta dapat menambahkan dengan teori-teori lain yang berkesinambungan.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya

      Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, masukan dan informasi bagi pihak manajemen peusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta dapat dijadikan bahan perbaikan pihak manajemen perusahaan yang khususnya tentang pengaruh *job involvement, job characteristic* dan *job insecurity* dengan *turnover intention*.
   b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini dijadikan sebagai penerapan pelajaran mata kuliah yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya kedepan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki bidang usaha yang sama atau pihak-pihak lain yang berkepentingan bisa memanfaatkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan dari pengaruh *job involvement, job characteristic* dan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan.