

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersemangat. Perusahaan kini menyadari nilai investasi karyawan sebagai aset mereka yang paling berharga. Pegawai tidak dipandang sebagai modal atau biaya tetapi SDM yang dapat menguatkan daya saing perusahaan. Perubahan dalam lingkungan organisasi berdampak pada perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dalam hal sumber daya manusia. Kinerja yang baik sering kali dapat terganggu dalam suatu organisasi oleh tindakan personelnnya sendiri. Salah satunya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang menandakan pilihan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks sumber daya manusia, perubahan lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Hal yang sering terjadi dalam suatu organisasi adalah kinerja yang sudah prima dapat terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku pegawai itu sendiri. Salah satu contohnya adalah *turnover intention*, yang mencerminkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan suatu kecenderungan alamiah dan merupakan keputusan pribadi yang berhak diambil oleh setiap individu, untuk tetap bekerja atau tidak di perusahaan. *Turnover* dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, termasuk merelokasi atau keluar dari organisasi, mengundurkan diri, atau

menghentikan pekerjaan seseorang. Keinginan untuk berpisah dengan organisasi biasanya dikaitkan dengan intensi karyawan, sering kali berasal dari ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan dan berkurangnya komitmen terhadap perusahaan Jimad dalam (Pratama, 2021).

Intensitas *Turnover* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pemutusan hubungan kerja. Ketika seorang karyawan dihentikan, baik karena masalah kinerja, masalah perilaku, atau sebagai bagian dari proses kerja, hal ini dapat berkontribusi pada niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Li & Sawhney, 2019). Pergantian pekerja yang tidak disengaja ini merupakan pertimbangan penting bagi perusahaan, karena dapat menimbulkan biaya dan dampak yang signifikan terhadap bisnis.

Turnover intention mengacu pada keinginan untuk berpindah pekerjaan, yang belum mencapai tahap relokasi sebenarnya dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Perusahaan dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi akan mengalami kerugian finansial dan waktu karena memerlukan biaya dan waktu lebih untuk merekrut karyawan baru. Peningkatan signifikan dalam pergantian staf dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. (Sriastuti, 2023). Menurut Febriany et al. (2021), sejumlah faktor seperti ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, komitmen perusahaan, dan kepercayaan terhadap organisasi, dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) mempengaruhi keinginan untuk berpindah. Kepuasan kerja yang rendah dan ketidakamanan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini

dikarenakan ketidakamanan kerja dapat menghasilkan stres, frustrasi, dan rasa tidak aman yang dapat mempengaruhi kualitas hidup seseorang. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk tetap di perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi ketidakamanan kerja untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah (Arijanto et al., 2020)

Kepuasan kerja adalah faktor yang berkontribusi terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan. Reaksi karyawan terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan, yang mengungkapkan tingkat kebahagiaan atau ketidakh kebahagiaannya, disebut sebagai kepuasan kerja. Tempat kerja yang bahagia membantu membentuk perkembangan psikologis karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak akan berkembang secara psikologis dan mungkin mengalami depresi Hanaysha & Tahir dalam (Marzuqi, 2021).

Dengan memberikan hak-hak yang sesuai, seperti gaji yang adil, pengakuan terhadap karyawan yang berkinerja terbaik, dan peluang untuk maju, pemberi kerja dapat menumbuhkan kepuasan kerja kepada karyawan Singh & Singh (2019). Fitriyanto & Rini (2024) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara turnover karyawan dan kepuasan kerja di kalangan pekerja.

Smitshon & Lewis dalam Gayatri & Muttaqiyathun (2020), menyimpulkan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) adalah keadaan mental di mana seorang karyawan merasa tidak stabil karena lingkungan kerja di perusahaan berubah-ubah. Ketidakamanan pekerjaan juga muncul ketika fasilitas perusahaan

tidak memadai, yang membuat karyawan harus mempertimbangkan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut atau tidak.

Ashford dalam Razikin et al. (2023) mengembangkan pengukuran berdasarkan kerangka Greenhalgh dan Rosenblatt, indikator *job insecurity* yang terdiri dari: makna pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan, kemungkinan terjadinya peristiwa negatif yang mempengaruhi kinerja pekerjaan secara keseluruhan, persepsi pentingnya peristiwa potensial bagi individu, dan ketidakberdayaan karyawan.

Karyawan cenderung merasa khawatir, tidak nyaman, dan tidak stabil terhadap kemungkinan perubahan yang dapat berdampak pada lingkungan kerja mereka ketika terjadi perubahan dalam bisnis. Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai ketidakmampuan individu karena kehilangan kendali untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) dalam Tia Agustina & Asmi Rozali (2022). Karena banyak perusahaan memilih pekerja kontrak karena gangguan organisasi seperti PHK, reorganisasi, dan merger, gagasan tentang *job insecurity* semakin mendapat perhatian (Ashford et al., 1989) dalam Marzuqi (2021).

PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo adalah sebuah perusahaan terkemuka di Indonesia dan diakui dalam industri minuman yang terkenal sebagai produsen kopi instan populer, seperti merek Kapal Api dan Excelso. Sebagai perusahaan besar dengan sejarah yang panjang, PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo dapat menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan. Intensi *turnover* mengacu pada

kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan posisinya saat ini dalam suatu perusahaan. PT Santos Jaya Abadi memiliki banyak karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dari banyaknya karyawan tersebut, bagian *office* yang dengan jumlah 172 karyawan memiliki akumulasi tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa terjadi *turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo periode tahun 2019 – 2023. Menurut Gillis (1994) dalam Saputri et al. (2020), keluarnya karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasarkan data jumlah karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo lima tahun terakhir, terlihat bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2019 – 2023 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya. Dari tabel tersebut menunjukkan sejak tahun 2019 hingga 2023, persentase *turnover* mengalami fluktuatif dalam 5 tahun terakhir. Oleh karena itu, tingkat *turnover* PT Santos Jaya Abadi tahun 2021 dan 2023 telah melebihi batas yang di tolerir.

Hasil wawancara dan survei yang dilakukan terdapat karyawan yang telah bekerja lama namun masih belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan masa kerja mereka. Karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan karena mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan gaji dan peluang karir yang lebih menarik serta kurang puas terhadap kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan. Selain itu, terdapat pemindahan karyawan dari satu pabrik ke pabrik lainnya karena kekurangan karyawan di pabrik yang baru dibuka yang menyebabkan kekhawatiran terhadap stabilitas finansial dan biaya yang terkait pemindahan tersebut. Karyawan

juga merasa khawatir terhadap pemotongan gaji jika melakukan kesalahan dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT. Santos Jaya Abadi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo?
2. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, tujuan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* pada PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
- b. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang meneliti masalah yang sama maupun masalah yang berkaitan dengan hasil penelitian ini.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut Kepuasan Kerja, *Job insecurity*, dan *Turnover intention*.

b. Bagi Lembaga Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pengetahuan dan pemahaman Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* serta sebagai implementasi atas teori yang telah didapat pada perkuliahan.