

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor paling penting untuk menunjang kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari hal itu sebuah organisasi atau perusahaan mampu berhasil atau tidaknya tergantung juga oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk dijaga demi kelangsungan hidup Organisasi atau Perusahaan tersebut, serta agar dapat berjalan sesuai rencana yang telah menjadi Visi dan Misi perusahaan. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan bahwa Organisasi atau Perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola dan membina Sumber Daya Manusia (SDM) nya, salah satu kesulitan yang di hadapi Organisasi atau Perusahaan tersebut adalah terjadinya *Turnover Intention* yang akan menghambat suatu Organisasi atau Perusahaan dalam mencapai tujuannya.

*Turnover intention* atau *Intention to leave* yaitu sebuah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi secara sadar dan disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi (Tet dan Mayer dalam Ridlo (2012). *Turnover Intention* merupakan suatu kejadian dimana seorang karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan yang di dasari oleh faktor-faktor tertentu. Di antaranya adalah banyaknya karyawan yang kurang memiliki *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Social Support* (Dukungan Sosial) yang kurang diterima oleh karyawan, serta banyaknya karyawan yang mengalami Stres Kerja.

Penelitian ini mengangkat *Job Involvement* adalah salah satu faktor terjadinya *Turnover Intention* karyawan pada sebuah perusahaan, *Job Involvement* adalah sebuah keterlibatan kerja karyawan dengan pekerjaannya, Hiriyappa (2009) mengatakan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu / karyawan melibatkan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, serta menganggap pekerjaan yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan menurunkan tingkat pengunduran diri dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan karyawan yang kurang memiliki keterlibatan kerja maka angka pengunduran diri akan lebih tinggi. *Job Involvement* dapat dikatakan sebagai salah satu pemicu atau indikasi seorang karyawan melakukan *Turnover Intention*. Dan ini merupakan suatu hal yang tidak boleh di sepelekan oleh perusahaan, karena karyawan yang merasakan dirinya kurang memiliki kontribusi di dalam tanggungjawabnya, tidak menutup kemungkinan akan berhenti atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Berbeda dengan karyawan yang merasa memiliki kontribusi secara penuh dalam pekerjaan atau tanggung jawabnya, maka karyawan tersebut akan merasa dirinya sangat dibutuhkan dalam pekerjaan serta keinginan untuk melakukan *Turnover Intention* rendah untuk terjadi, hal itu akan berdampak positif bagi suatu perusahaan tersebut. Dari penelitian yang dilakukan oleh Alfonsus Patrick dan Roy Setiawan di PT Mustika Lestari Indonesia, Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Mustika Lestari Indonesia.

Selain *Job Involvement*, ada juga faktor yang berpengaruh terhadap karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*, yakni *Social Support*. *Social Support* adalah sumber-sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan dalam melakukan sesuatu (Cohen & Syme dalam Apollo & Cahyadi, 2012). *Social support* adalah sebuah dukungan yang diterima seseorang atau karyawan baik langsung maupun tidak, yang dapat membuat karyawan tersebut merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi seseorang atau karyawan yang menerima dukungan tersebut (Lobburi, Kokkrabru, Maung, dan Samutsakorn 2012).

*Social Support* (Dukungan Sosial) sangat penting bagi seorang karyawan, karena dukungan sosial mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu hal bahkan tanggungjawab nya, ketika seorang karyawan mendapatkan dukungan sosial maka hasilnya adalah karyawan tersebut dapat betah dalam dunia pekerjaannya, serta juga dapat mempengaruhi rasa semangat yang kuat dalam diri seorang karyawan tersebut. Dari hal ini, maka perusahaan akan mendapatkan suatu hal yang baik dalam mencapai visi dan misi nya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Felicia Utomo di Perusahaan manufaktur peralatan rumah tangga di surabaya, Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Faktor berikutnya yang juga dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah Stress Kerja. Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Stress kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan seperti

beban pekerjaan yang terlalu berlebihan, tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan lain-lain. Stress merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan serta sulit untuk dapat menghindari stress dari suatu pekerjaan (Parvaiz et al., 2015).

Stress Kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan dapat menyebabkan hasil yang negatif terhadap perusahaan tersebut. Ketika seorang karyawan mengalami Stress Kerja, potensi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan itu akan sangat besar terjadi, maka hal ini juga sangat penting dan harus di perhatikan oleh sebuah perusahaan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anisah Uswatun Hasanah, Suharnomo<sup>1</sup> di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Harapan Indah, Bekasi, Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang memproduksi tahu. Pabrik ini berdiri sekitar tahun 1970 an. Pastinya sebuah perusahaan produksi dalam manajemen karyawannya adalah suatu hal yang sangat penting di perhatikan, salah satunya adalah karyawan yang ingin melakukan *Turnover Intention*. Karena karyawan adalah seseorang yang menjual jasa nya, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan melihat potensi dirinya dan seberapa di butuhnya dirinya dengan sebuah pekerjaannya (*Job Involvement*). Kemudian seorang karyawan pastinya juga memiliki keluarga, rekan kerja, saudara dan teman yang

berpengaruh juga dalam seorang karyawan melakukan pekerjaan. Maka di butuhkan juga sebuah dukungan Sosial (*Social Support*) dari orang-orang yang terlibat di dalam pekerjaannya maupun orang-orang dekatnya dalam melakukan pekerjaannya, agar karyawan dapat betah dan kemungkinan melakukan *Turnover Intention* rendah terjadi. Tidak hanya itu, Stres Kerja juga akan menjadi faktor lain yang akan terjadi pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang terikat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dalam kurun waktu 1 tahun terakhir terdapat 3 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan ini. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kasus *Turnover Intention* pada karyawan Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. Di antaranya *Job Involvement* yang kurang baik akan menjadi pemicu untuk seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, serta *Social Support* yang kurang akan mengakibatkan dampak yang kurang baik juga karena karyawan merasa kurang mempunyai dukungan untuk melakukan pekerjaannya. Serta tugas dan tanggung jawab yang banyak dari atasan akan mengakibatkan seorang karyawan mengalami Stres Kerja dalam melakukan pekerjaannya dan itu adalah sesuatu hal yang dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa pekerjaan tersebut terasabarat sehingga seorang karyawan akan berfikir untuk pindah ataupun berhenti dari pekerjaannya. Dari hal ini perusahaan akan mendapatkan dampak negatif serta bisa saja menjadi penghambat sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, *SOCIAL***



# **SUPPORT DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PABRIK TAHU REJO MULYO PACITAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan. ?
- b. Apakah *Social Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan?
- c. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan?
- d. Apakah *Job Involvement*, *Social Support* dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Peneliti**

Dari Rumusan Masalah di atas, maka Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh *Job Involvement*, *Social Support* dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan.

Dengan Tercapainya tujuan penelitian ini, maka diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain untuk:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk memperdalam ilmu dan wawasan serta cara berfikir dalam hal yang berkaitan dengan pengaruh *Job Involvement*, *Social Support*, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan pustaka khususnya bagi perpustakaan.

- c. Bagi Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk penetapan kebijakan dan menurunnya tingkat turnover intention karyawan Pabrik Tahu Rejo Mulyo Pacitan

- d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan pembanding dalam melakukan suatu peneliti.