

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen sentral dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, karena mereka berfungsi sebagai kekuatan utama di balik pelaksanaan operasional, dimulai dari perencanaan dan berlanjut hingga implementasi dan evaluasi hasil. Karena alasan itu, praktik SDM harus terus dikelola dan dikembangkan agar kinerja organisasi tetap efisien dan selaras secara konsisten dengan visi dan misi utamanya. Di luar kompetensi teknis, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga melibatkan perhatian pada kondisi psikologis karyawan serta dinamika sosial dan emosional mereka, yang semuanya berkontribusi pada efektivitas tempat kerja secara keseluruhan. Banyak organisasi atau perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten karena berbagai faktor yang mempengaruhi sikap maupun perilaku karyawan di lingkungan kerja. Salah satu isu yang sering muncul ialah *Turnover Intention*.

Turnover intention (intention to leave) menurut Pratiwi et al. (2022) dapat dipahami sebagai kecenderungan atau dorongan dalam diri individu untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi serta berupaya menemukan peluang karier di Perusahaan berbeda.. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengakibatkan hilangnya pengetahuan organisasi

(*loss of knowledge*), serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Nasution (2025) menyebutkan bahwa di Indonesia pasar tenaga kerja terus berkembang dengan jumlah angkatan kerja yang besar, namun di sisi lain banyak perusahaan menghadapi kesulitan mempertahankan karyawan karena tingkat *turnover* yang relatif tinggi sehingga masalah kehilangan tenaga kerja tidak hanya dialami perusahaan besar, tetapi juga usaha kecil dan industri rumahan yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Dalam konteks tersebut, *turnover intention* memiliki banyak faktor yang bisa kita pahami. Salahnya yang banyak dikaji adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Menurut Gazi et al. (2024) Kepuasan kerja secara luas dapat dipahami sebagai perasaan puas, nyaman, dan terpenuhi secara keseluruhan dari seorang karyawan dalam perannya, yang mencakup evaluasi kognitif, respons emosional, dan kecenderungan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Gazi et al., (2024) lebih lanjut menjelaskan bahwa individu yang mengalami kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat, menganggap pekerjaan mereka selaras dengan harapan, dan merasa mendapatkan kompensasi yang memadai atas kontribusi mereka, dan merasa diperlakukan secara adil sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Susanti & Halilah, (2018) menyatakan sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kurangnya pengakuan, kompensasi yang tidak memadai, hubungan kerja yang buruk, dan lingkungan kerja kurang mendukung dapat memicu munculnya *turnover intention* karena karyawan merasa kebutuhan dan ekspektasinya tidak terpenuhi. Maranata et al. (2025) berdasarkan studi literatur "Pengaruh Stres

Kerja dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri)" Memperllihatkan *job satisfaction* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang juga berperan penting dalam pembentukan *turnover intention* adalah *social support* atau dukungan sosial. Menurut Taylor, (2018) Dukungan sosial mengacu pada bagaimana individu merasa dihargai, diperhatikan, dan terhubung dalam jaringan yang dapat diandalkan ketika bantuan dibutuhkan. Dalam lingkungan kerja, Taylor (2018) menjelaskan bahwa dukungan ini dapat berasal dari atasan, kolega, dan iklim organisasi yang lebih luas, di mana dorongan emosional, panduan informasi, dan bantuan praktis diberikan, yang pada akhirnya memperkuat rasa inklusi dan rasa memiliki karyawan (*sense of belonging*), lebih dihargai, dan tidak merasa bekerja sendirian. Ningsih & Suwandana, (2022) berdasarkan studi literatur “*The Effect of Organizational Justice, Organizational Climate and Social Support on Turnover Intention in Nadis Herbal Ubud*” menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja dan dukungan sosial, ada stres kerja yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Menurut Hasibuan, (2019) stres kerja terlihat saat karyawan merasa tidak bisa memenuhi tanggungjawab, baik karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, maupun lingkungan kerja tidak kondusif. Prastiyono et al. (2022) menyatakan tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kenyamanan dan stabilitas emosional karyawan, menurunkan motivasi, serta memicu keinginan untuk mencari lingkungan

kerja lain yang dinilai lebih sehat dan mendukung. Purwasih & Razak, (2024) berdasarkan studi literatur “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu” menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Vinda, (2022) menjelaskan munculnya *turnover intention*, banyak penelitian di Indonesia menggunakan kerangka *social exchange theory* yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik. Meriandayani & Subudi, (2019) menyatakan ketika karyawan merasa mendapatkan perlakuan yang adil, dukungan, dan pemenuhan kebutuhan dari organisasi, mereka akan membalasnya dengan sikap positif seperti komitmen dan keinginan untuk bertahan, sedangkan ketika persepsi manfaat yang diterima rendah, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat. Dalam perspektif ini, *job satisfaction* mencerminkan sejauh mana organisasi memenuhi harapan karyawan, dukungan sosial dipandang sebagai sumber daya sosial yang memperkuat hubungan timbal balik positif, sedangkan stres kerja yang tinggi mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dapat mendorong karyawan mencari alternatif pekerjaan lain. Armina & Etikariena, (2020) berdasarkan studi literatur “*The Effect of Human Resource Management Practices on Turnover Intention of Manufacturing Employees in Indonesia; the Mediation Role of Career Satisfaction*” menunjukkan bahwa sektor manufaktur di Indonesia, termasuk industri kecil dan menengah, menghadapi tantangan serius terkait retensi

karyawan karena tingginya tingkat *turnover*. Armina & Etikariena, (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* yang tinggi di perusahaan manufaktur berdampak pada rendahnya motivasi, penurunan disiplin kerja, dan terganggunya kelancaran proses produksi, sehingga stabilitas tenaga kerja menjadi faktor strategis bagi kelangsungan usaha.

Penelitian ini berfokus pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo, sebuah industri pengolahan pangan tradisional yang berdiri sejak tahun 2000, di mana pengelolaan karyawan dan permasalahan *turnover intention* menjadi hal yang penting. Berdasarkan data internal, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 40 karyawan bekerja di pabrik tersebut, dimana dalam satu tahun terdapat 4 karyawan mengundurkan diri, yang berarti sekitar 10% tenaga kerja mengalami pergantian dalam setahun. Nilai ini merupakan proporsi cukup besar bagi usaha berskala kecil seperti pabrik tahu, karena keluarnya empat orang karyawan berpotensi mengganggu kelancaran proses produksi, menambah beban kerja karyawan yang tersisa, serta memaksa pemilik melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali terhadap karyawan baru. Kondisi kerja di pabrik tahu yang menuntut kekuatan fisik, jam kerja yang padat, serta pola kerja yang relatif monoton diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, persepsi dukungan sosial, dan tingkat stres kerja karyawan, sehingga memicu mereka untuk mempertimbangkan keluar dan mencari pekerjaan.

Meskipun pengaruh *job satisfaction*, *social support*, dan stres kerja terhadap *turnover intention* telah banyak diteliti, sebagian besar studi terdahulu berfokus pada perusahaan besar dan industri modern, sehingga

karakteristiknya berbeda dengan industri rumahan atau usaha kecil seperti Pabrik Tahu Nambak Ponorogo. Penelitian yang mengkaji industri pangan tradisional masih sangat terbatas, padahal industri ini memiliki pola kerja, budaya organisasi, dan tekanan pekerjaan yang unik. Disamping itu, banyak pengujian menguji ketiga variabel tersebut secara terpisah, sehingga belum banyak kajian yang secara komprehensif menguji pengaruh *job satisfaction*, *social support*, dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* dalam konteks industri kecil. Fenomena aktual keluarnya karyawan di Pabrik Tahu Nambak Ponorogo yang belum dijelaskan secara empiris menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk diisi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *SOCIAL SUPPORT*, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PABRIK TAHU NAMBAK PONOROGO.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo?
2. Apakah *social support* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo?

4. Apakah *job satisfaction*, *social support*, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *social support* terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *social support*, dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Pabrik Tahu Nambak Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti:

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana memperluas wawasan teoritis serta empiris mengenai *job satisfaction*, *social support*, stres kerja, dan *turnover intention* dalam konteks industri pengolahan pangan tradisional. Melalui penelitian ini, peneliti dapat melatih kemampuan dalam menyusun instrumen, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan ilmiah yang relevan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia di lapangan. Selain itu, hasil penelitian

ini dapat menjadi referensi dan pengalaman akademik yang berguna bagi peneliti untuk pengembangan studi lanjutan maupun sebagai bekal ketika terjun ke dunia kerja di bidang pengelolaan SDM.

b. Bagi Pabrik Tahu Nambak Ponorogo:

Melalui penelitian ini, diharapkan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo memperoleh potret yang objektif mengenai faktor – faktor yang memicu keinginan keluar (*turnover intention*) pada karyawan, seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), dukungan sosial (*social support*), dan stres kerja. Penelitian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan perbaikan kebijakan pabrik agar mampu menekan tingkat *turnover*, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pabrik dalam menyusun strategi baru yang lebih efektif untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul dimasa depan.

c. Bagi Universitas:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kajian *turnover intention*, *job satisfaction*, *social support*, dan stres kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi Universitas sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Job Satisfaction*, *Social Support*, dan Stres Kerja terhadap *Turnover*

Intention karyawan Pabrik Tahu Nambak Ponorogo. Maka demikian, hasil kajian diharapkan dapat menambah wawasan, memperkaya referensi, serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan atau memperdalam kajian pada, topik serupa.

