



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di Indonesia sangat banyak tetapi pengelolaan sumber daya manusia masih rendah. Bila dipergunakan secara rasional dan realistik maka akan sangat berguna bagi kemajuan perkembangan perekonomian negara. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu dikelola dengan baik, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berdaya guna dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara sempurna, maka perusahaan mendapat keuntungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia harus selalu di tingkatkan agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan harapan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang memberikan dampak besar pada kegiatan operasional perusahaan. Bila ada permasalahan pada karyawan atau produktivitas karyawan rendah maka akan terhampat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di era digitalisasi sumber daya manusia di tuntut untuk dapat beradaptasi dengan berbagai kondisi. Pada dunia pekerjaan, karyawan menghadapi permasalahan baik di dalam lingkup pekerjaan maupun di luar lingkup pekerjaan. Kurang memperhatikan karyawan akan menyebabkan *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan harus lebih



memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengembangkan keahliannya yang dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan Surya Indah Food Multirasa tentang sumber daya manusia yaitu *turnover intention*. Keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) merupakan langkah awal untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Terjadinya *turnover intention* karyawan tidak dikendaki oleh perusahaan. Permasalahan *turnover intention* mencangkup beberapa hal seperti : pengunduran diri, keluar dari perusahaan, pemberhentian atau kematian (Saputra, dkk 2020:263). Tingkat *turnover intention* pada karyawan dengan jumlah yang cukup banyak akan membuat dampak yang negatif bagi perusahaan adalah mulai dari peningkatan biaya rekrutmen karyawan baru hingga biaya pelatihan kerja (Fadzilah dan Martono, 2016). Selain itu dampak negatif yang lain menimbulkan perusahaan rugi yaitu perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman di bidang tersebut, dengan adanya rekrutmen karyawan baru perusahaan harus memberikan pemahaman tentang bidang pekerjaan sehingga waktu yang digunakan tidak efisien. Widodo dalam Fadzilah dan Martono (2016:45) menjelaskan bahwa keinginan berpindah kerja adalah mencari lowongan pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, dan mencari pekerjaan yang menurut individu tersebut lebih baik.

Karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan, sangat perlu melakukan pemeliharaan sumber daya manusia untuk meningkatkan



produktivitas. Salah satu dalam memperhatikan sumber daya manusia dengan memperhatikan kenyamanan karyawan. Adapun faktor-faktor kebijakan perusahaan tentang karyawan menimbulkan tingginya ketidakamanan terhadap pekerjaannya. Di era *new normal* pada saat ini perusahaan melakukan perrekrutan karyawan baru yang memiliki keahlian dan kompetensi yang meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan karena pada saat pandemi Covid-19, perusahaan mengurangi aktivitas produksi yang berakibatkan beberapa karyawan yang diberhentikan. Penyebab ketidakamanan kerja adanya perubahan organisasi yakni adanya pemutusan hubungan kerja, tidak ada promosi jabatan, peraturan tentang tunjangan atau upah karyawan yang berubah-ubah serta adanya karyawan baru yang dapat menjadi tidak nyamannya karyawan lama karena merasa tersaingi. Hal ini menyebabkan muncul persaan gelisah dan terancam yang menimbulkan ketidakamanan kerja. Januarta dan Adnyani dalam Handaru, dkk (2021:17) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja dalam jangka pendek berdampak pada berdampak pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan, sedangkan dalam jangka panjang menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik karyawan juga kesehatan mental karyawan, produktivitas karyawan hingga menimbulkan *turnover intention* karyawan.

Selain ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dapat memicu adanya *turnover intention*, ada faktor lain yaitu lingkungan kerja yang dapat menimbulkan *turnover intention*. Bagi karyawan, lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan



merasa nyaman dan bisa mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja ialah suasana tempat kerja untuk melakukan aktivitas produksi atau aktivitas lainnya yang di lakukan oleh karyawan Chaerudin,dkk (2020:523). Lingkungan kerja memiliki dua ragam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan memperhatikan dua ragam lingkungan kerja tersebut, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang berakibat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover karyawan*. Cara perusahaan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan yakni dengan mengadakan pertemuan setiap awal bulan di tanggal satu dengan mengumpulkan seluruh karyawan yang bertujuan menggali permasalahan yang ada dalam karyawan.

Penelitian ini berfokus di PT Surya Indah Food Multirasa yang bergerak pada bidang makanan ringan, minuman, kue kering, dan lain lain. Perusahaan Surya Indah Food Multirasa memiliki 60 karyawan. Tidak hanya bergerak pada penjualan saja tetapi juga melakukan aktivitas produksi dengan memproduksi berbagai macam kue kering dan macam-macam makanan ringan. Di PT. Surya Indah Food Multirasa mengalami pergantian karyawan di setiap bulan. Intensi karyawan keluar pada PT. Surya Indah Food Multirasa di alami sejak satu tahun berdirinya perusahaan. Berdasarkan data yang di dapatkan diketahui adanya perilaku *turnover intention* atau pengunduran diri karyawan yang terjadi dalam

 empat bulan terakhir di tahun 2021, data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan**

Bulan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
September	1	2
Oktober	2	1
November	1	1
Desember	1	-

Sumber : Devisi Personalia PT. Surya Indah Food Multirasa

Berdasarkan pemasalahan yang sudah di uraikan, maka penulis melakukan penelitian dalam permasalahan tersebut dengan menggunakan judul penelitian Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, kemudian penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakamanan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa?



3. Apakah ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada *turnover intention* di PT Surya Indah Food Multirasa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa
3. Menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini yakni :

a. Manfaat teoritis

1. Manfaat penelitian ini sebagai masukan untuk memberikan kontribusi perluasan ilmu ekonomi, khususnya pembelajaran tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan.
2. Sebagai rujukan kemajuan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* karyawan.

b. Manfaat praktis

1. Manfaat penelitian ini sebagai referensi, untuk memahami variabel ketidakamanan kerja , lingkungan kerja, serta *turnover intention*.

2. Manfaat dari penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengalaman bagi peneliti yang terkait bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

### 1.5 Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan di dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) BAB, yakni :

BAB I : Pendahuluan

BAB ini berisi tentang uraian dari fenomena atau permasalahan yang ditulis secara ilmiah dalam bentuk latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II: Tinjauan Pustaka

Dalam BAB dua berisi tentang uraian dari landasan teori/tinjauan pustaka yang digunakan sebagai rujukan dari penelitian, berdasarkan fenomena/permasalahan yang diteliti. Dan metode penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kerangka pemikiran dari penelitian terdahulu/yang di teliti sebelumnya.

BAB III: Metodologi Penelitian

BAB tiga berisi tentang uraian dari desain penelitian yang digunakan metode kuantitatif yakni, ruang lingkup penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, teknik pengambilan sampel, variabel dan pengukurannya, metode pengumpulan data, serta analisis data.



## BAB IV: Hasil Dan Pembahasan

BAB empat ini menguraikan tentang analisis data dari hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis ini digunakan untuk memecahkan rumus penelitian.

## BAB V: Penutup

Di dalam BAB ini menguraikan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN