

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi saat ini mengakibatkan persaingan bisnis yang ketat dalam dunia bisnis. Persaingan yang ketat menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Kondisi ini mengharuskan setiap perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang kreatif, aktif, terampil, berkualitas serta memiliki kemampuan yang tinggi (Rismayanti, 2018). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam merespons dinamika perubahan lingkungan bisnis. Kualitas SDM menjadi fokus utama perusahaan untuk memastikan keunggulan kompetitif dalam persaingan bisnisnya (Bairizki 2020).

Dalam lingkup perusahaan, penting untuk seorang karyawan untuk memiliki rasa kesetiaan atau loyalitas yang tinggi, karena hal tersebut akan mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan secara efektif serta efisien. Loyalitas karyawan menjadi elemen yang paling utama dalam lingkungan perusahaan, karena dengan loyalitas yang kuat mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tanpa melihat kondisi perusahaan yang sedang baik maupun buruk. Salah satu bentuk dari loyalitas karyawan ditunjukkan dengan sikap individu dan keteguhan dalam mempertahankan keberadaannya di perusahaan (Harahap, 2023).

Persaingan bisnis terjadi juga pada industri manufaktur. Perusahaan manufaktur dihadapkan dengan persaingan yang ketat agar tetap mampu bertahan

di pasar global. Agar mampu bersaing, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan (Maldini, 2006). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam persaingan bisnis khususnya perusahaan manufaktur, perusahaan perlu meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* atau keinginan untuk pindah dari perusahaan (Christina et al., 2023).

Keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) merupakan fenomena yang penting dalam berorganisasi. *Turnover* adalah permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang paling utama, karena berkaitan dengan berkurangnya produktivitas kinerja dari suatu perusahaan (Asepta & Pramitasari 2022). *Turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan fokus dalam bekerja, kehilangan motivasi kerja, serta loyalitas menurun, yang pada akhirnya karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif tempat kerja lain (Suyono et al., 2020). Berkurangnya karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan karena akan menyebabkan kualitas perkerjaan yang tidak seimbang (Purwati & Maricy 2021). Selain itu berkurangnya karyawan dapat merugikan organisasi, karena akan menimbulkan biaya keuangan yang cukup besar dalam hal investasi yang telah dilakukan dalam perekrutan, pelatihan serta pengembangan (Andriani et al., 2021).

Salah satu perusahaan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu adalah PT. Waroeng Batok Industri yang berada di Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah mengalami tingkat *turnover* karyawan yang

tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM PT. Waroeng Batok Industri saat ini menghadapi permasalahan dalam kesetiaan karyawan dengan tingginya *turnover intention*. Adapun data *turnover* karyawan pada tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data *turnover intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Waroeng Batok
Industri Cilacap
Periode Januari-Desember Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir
1	Januari	438	7	4	441
2	Februari	441	6	5	442
3	Maret	442	6	7	441
4	April	441	7	6	442
5	Mei	442	7	6	443
6	Juni	443	6	5	444
7	Juli	444	7	6	445
8	Agustus	445	5	4	446
9	September	446	4	6	444
10	Oktober	444	6	7	443
11	November	443	6	5	444
12	Desember	444	5	6	443
Jumlah			72	67	

Sumber : Data diolah PT. Waroeng Batok Industri 2023

Data jumlah karyawan yang keluar dari PT. Waroeng Batok Industri diatas menunjukkan mengalami peningkatan dan terjadi perputaran karyawan yang tinggi (*high turnover*). Untuk mengetahui tingkat presentase *turnover intention* suatu perusahaan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar setahun}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}):2} \times 100$$

Untuk *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri periode Januari-Desember 2022 yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Turnover} &= \frac{67}{(438+443):2} \times 100 \\ &= 15,20 \%\end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan pada tahun 2022 *turnover* PT. Waroeng Batok Industri mencapai 15,20%. Apabila presentase *turnover* di suatu perusahaan melebihi 10% dapat diartikan bahwa *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi (Fahrizal & Utama 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, ditemukan banyak karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan. Baik mereka yang sudah mencari pekerjaan lain, sekedar mencari informasi lowongan pekerjaan, atau niat untuk keluar. Hal ini dikuatkan dengan sudah banyak karyawan yang sudah meninggalkan perusahaan.

Solusi untuk merendahkan atau menghilangkan *turnover intention* yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja. kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) diartikan sebagai perasaan puas serta menikmati pekerjaan yang dijalankan dengan memperoleh apresiasi atas hasil kerja yang baik, promosi jabatan, dan besarnya balas jasa yang akan karyawan terima dari hasil kerjanya. *Job satisfaction* dikelompokan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, ataupun kombinasi antara dalam serta luar pekerjaannya (Rismayanti 2018). Penelitian (Christina et al. 2023) menyatakan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jika seorang karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya

atau imbalan/gaji yang tidak sesuai, maka akan menyebabkan keinginan berpindah serta hilangnya komitmen dalam perusahaan.

Akan tetapi *job satisfaction* ini tidak bisa muncul dengan sendirinya. Salah satu faktor yang menentukan *job satisfaction* karyawan adalah identitas tugas (*task identity*). *Task Identity* diartikan sebagai penjabaran tugas-tugas beserta tahapan mengenai hal-hal yang harus dilakukan dalam memenuhi tanggung jawab dalam penyelesaian suatu pekerjaan dari awal hingga akhir (Rahmanita 2019). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *task identity* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Cholik & Pradana, 2019; Lubis, 2020; Chairuddin, 2019). *Task Identity* mempermudah karyawan dalam mengidentifikasi tugas-tugas beserta tahapan tentang hal-hal yang perlu dilakukan dalam memenuhi tanggung jawab dalam penyelesaian suatu pekerjaan dari awal hingga akhir. Semakin jelas *task identity* nya maka karyawan akan semakin merasa puas, sehingga ketika karyawan merasa puas, mereka tidak akan meninggalkan perusahaan (Wiranda & Rahmanita 2020).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dikemukakan mengenai PT. Waroeng Batok Industri yang mengalami *turnover intention* yang cukup tinggi pada tahun 2022 yang mana faktor tersebut disebabkan oleh *task identity* dan *job satisfaction*, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **”Pengaruh *Task Identity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan Bagian Produksi PT. Waroeng Batok Industri)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam sebuah perusahaan penting bagi karyawan untuk memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi ataupun pekerjaannya, karena hal tersebut akan mendukung pencapaian tujuan dari suatu organisasi secara efektif serta efisien (Harahap 2023). Saat ini PT. Waroeng Batok Industri saat ini sedang mengalami permasalahan dalam kesetiaan karyawan dengan tingginya tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, ditemukan banyak karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan. Baik mereka yang sudah mencari pekerjaan lain, sekedar mencari informasi lowongan pekerjaan, atau niat untuk keluar. Solusi untuk merendahkan atau menghhilangkan turnover intention yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian (Christina et al. 2023) menyatakan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Akan tetapi *job satisfaction* ini tidak bisa muncul dengan sendirinya. Salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah identitas tugas (*task identity*). *Task Identity* mempermudah karyawan dalam mengidentifikasi tugas-tugas beserta tahapan tentang hal-hal yang perlu dilakukan. Semakin jelas *task identity* nya maka karyawan akan semakin merasa puas, sehingga ketika karyawan merasa puas tidak akan meninggalkan perusahaan (Wiranda & Rahmanita 2020).

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh *task Identity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana *task identity*, *job satisfaction*, dan *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi PT. waroeng Batok Industri.
2. Bagaimana pengaruh *task identity* terhadap *job satisfaction* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri.
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri.
4. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *task identity* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Idustri.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dirumuskan diatas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Task identity*, *job satisfaction*, dan *job satisfaction* pada karyawan bagian produksi PT. waroeng Batok Industri.
2. Pengaruh *task identity* terhadap *job satisfaction* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri.
3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri.
4. Pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh *task identity* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Waroeng Batok Industri.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya sebagai referensi bacaan mengenai pengaruh *Task Identity* Terhadap *Turnover Intention* dengan *job Satisfaction* sebagai variabel mediasi, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan penelitian selanjutnya bagi pihak yang membutuhkan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak PT. Waroeng Batok Industri sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh *Task Identity* Terhadap *Turnover Intention* dengan *job Satisfaction* sebagai variabel mediasi untuk mencegah terjadinya kenaikan *turnover intention*.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Waroeng Batok Industri yang beralamat di Jl. Raya Majenang Km. 7, Kecamatan Dayeuhluhur, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53265.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023 sampai dengan bulan April 2024 dengan jadwal terlampir (*lampiran I*).