

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan menjalankan usahanya dan menjadi faktor utama yang mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu karyawan dalam perusahaan perlu dikelola (*manage*) agar dapat bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang terarah dan mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*).

Sumber daya manusia handal yang dimiliki oleh perusahaan dapat memberikan keuntungan tersendiri, namun seringkali terdapat karyawan di perusahaan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain, hal ini dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan mengenai sumber daya manusia ini adalah tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Tingginya *turnover intention* di suatu perusahaan merupakan permasalahan besar yang dihadapi oleh perusahaan dan akan berdampak pada aktivitas dan produktivitas perusahaan, serta akan banyak kerugian yang dialami oleh perusahaan jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu kerugiannya adalah perusahaan akan mengeluarkan dana untuk melakukan proses perekrutan karyawan hingga

berbagai pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan menjadi sia-sia (Tambunan *et al.*, 2020)

Karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan merasa mendapatkan sumber daya yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, mengurangi stres, dan mendorong komitmen. Dukungan nyata dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya, misalnya dengan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan tersebut. Dengan penghargaan tersebut, karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan dengan perusahaan dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Namun, tidak jarang perusahaan kurang mampu menghargai keputusan karyawan.

Ketika para karyawan menyampaikan ide mereka, organisasi cenderung enggan menerima masukan mereka tanpa mempertimbangkannya terlebih dahulu. Atau mungkin terkadang perusahaan tidak mau tahu apa saja kendala yang dihadapi karyawan di lapangan. Hal ini akan memengaruhi emosional karyawan. Kondisi emosional karyawan akan semakin buruk karena senantiasa tidak mendapatkan dukungan maupun penghargaan dari perusahaan atas segala upaya yang telah mereka dilakukan. Apabila emosional karyawan buruk, tidak menutup kemungkinan kinerja mereka di perusahaan tersebut juga akan menurun (Tjiang, 2016).

Menurut Nelwan dalam Tjiang (2016) pengaruh yang biasanya terjadi pada karyawan ketika mereka merasa perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawan dan kurang memperhatikan masa depan karyawan, maka para karyawan

akan cenderung melakukan *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan berbagai tambahan biaya.

Menurut Harnoto dalam Maarif & Kartika (2014) ada beberapa indikasi yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan *turnover intention* di suatu perusahaan, antara lain absensi yang terus meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Penyebab lainnya adalah karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan, seperti tidak adanya dukungan langsung dari atasan. Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Oktaviani (2018) hal ini mengarah kepada konsep perilaku kurangnya *perceived organizational support*, bahwa *perceived organizational support* dapat diindikasikan dengan adanya rasa keadilan, penghargaan dari organisasi dan dukungan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Robbins dalam Tjiang (2016) hubungan keterikatan karyawan dengan perusahaannya bisa dilihat dengan adanya *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* adalah tingkatan dimana para karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai kontribusi para karyawan dan peduli terhadap masa depan mereka.

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap mengenai sejauh mana perusahaan memberi dukungan kepada karyawan (Rhoades dan Eisenberger dalam Putra & Suana, 2016). Apabila seorang karyawan dalam

suatu organisasi dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Kartika dalam Putra & Suana, 2016). Apabila karyawan merasa bahwa perusahaan cukup memperhatikan mereka, mereka akan menunjukkan keterikatan mereka dengan perusahaan yang disebut *employee engagement*. *Employee engagement* berkaitan dengan pengembangan diri karyawan, kepuasan karyawan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dalam Tjiang, 2016).

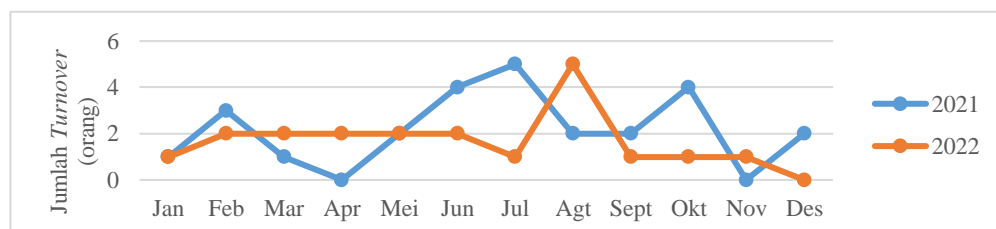
Behera & Sahoo dalam Natalia & Rosiana (2017) menjelaskan tentang pentingnya *employee engagement* dalam pengembangan organisasi. *Employee engagement* yang tinggi dapat membawa keberhasilan bagi organisasi karena kemajuan organisasi saat ini bergantung pada kreativitas sumber daya manusianya. Baumruk & Gorman dalam Natalia & Rosiana (2017) menyatakan jika karyawan memiliki rasa *engaged* dengan perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan tiga perilaku umum yaitu (3S) *Say* (berbicara positif tentang organisasi), *Stay* (bertahan dalam organisasi), dan *Strive* (termotivasi untuk bekerja lebih serius).

Macey & Schneider dalam Natalia & Rosiana (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanan sehingga karyawan akan memberikan seluruh

kemampuan terbaiknya. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa terikat terhadap organisasi karyawan cenderung berpikir untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Bakk dan Jones & Harter dalam Ekel *et al.* (2019) yang mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* memengaruhi intensi *turnover* seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek, penulis mendapatkan informasi mengenai *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Tingkat *turnover* di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek mengalami penurunan selama dua tahun terakhir, dilihat dari tingkat absensi yang menurun.

Berikut data *turnover* karyawan PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek bagian *netting* tahun 2021 dan tahun 2022 dapat dilihat pada *chart* berikut.



Gambar 1.1
Data *Turnover* Karyawan bagian *Netting*
PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek
Periode 2021-2022

Bagian HRD mengatakan bahwa karyawan yang melakukan *turnover* disebabkan karena telah melakukan pelanggaran berat atau menemukan tempat kerja yang menurut mereka lebih baik. Namun terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek

mengindikasikan karyawan merasa kurang diberi dukungan secara langsung oleh perusahaan, serta kurangnya rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal, karyawan merasa kurang dihargai dan merasa tidak puas sehingga memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang disajikan dengan judul “**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION**” (Survei Pada Karyawan Bagian *Netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana *perceived organizational support* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.
2. Bagaimana *employee engagement* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.
3. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.

4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Perceived organizational support* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.
2. *Employee engagement* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.
3. *Turnover intention* pada karyawan bagian *netting* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.
4. Pengaruh *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, sumber daya manusia khususnya mengenai *perceived organizational support* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

b. Terapan Ilmu Pengetahuan

– Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta gambaran data mengenai *perceived organizational support* dan *employee engagement* pada karyawan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* Rancaekek dan pengaruh terhadap *turnover intention*. Disamping itu untuk mengembangkan ilmu yang didapat semasa peneliti kuliah.

– Bagi Organisasi

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Indoneptune Net *Manufacturing* yang beralamat di Jalan Raya Rancaekek – Garut, Canguang, Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 bulan dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai bulan Juni 2023. (Lampiran 1)