

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan organisasi menjadi hal mendasar bagi perusahaan dalam menghadapi tuntutan berbagai persaingan. Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek antara lain sumber daya manusianya. Proses sumber daya manusia mencakup semua aspek operasi bisnis termasuk personelnnya. Unsur manusia sangat menentukan dalam menjalankan seluruh tugas organisasi oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) memegang posisi strategis yang krusial dalam perusahaan (Heryanda, 2019). Sumber daya manusia menjadi aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan mencapai tujuan perusahaan. Maka sumber daya manusia perlu dikembangkan dan di jaga sehingga sumber daya yang dimiliki perusahaan merasa dilibatkan dan tidak memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*).

Turnover intention adalah kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang diantaranya ingin mendapatkan pekerjaan baru (Sukwandi & Meliana, 2014). *Turnover intention* ini suatu tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak. Dampak dari *turnover* dapat merugikan perusahaan dengan hilangnya karyawan terampil dalam mengerjakan tugasnya, operasional perusahaan menjadi terkendala, hingga menambah pengeluaran biaya perusahaan untuk perekrutan karyawan baru. Menurut Mobley (2014) dalam Abrar, *et al* (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah

kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

Komitmen organisasional adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dengan menunjukkan loyalitas, keterlibatan dalam bekerja, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Allen & Mayer, 1991). Menurut Gully (2017) dalam Wardhana (2021) komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya. Pentingnya komitmen organisasi karena kemajuan suatu organisasi perlu diperkuat oleh komitmen organisasi dari karyawan sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Jika komitmen organisasi karyawan dalam suatu perusahaan tinggi maka *turnover intention* akan berkurang.

Selanjutnya, *Job insecurity* merupakan keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan kebingungan dan merasa tidak aman disebabkan oleh lingkungan kerja yang berubah-ubah. Hal ini muncul karena banyak pekerjaan dengan durasi waktu tertentu. *Job insecurity* merupakan sikap ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan yang diinginkan karena adanya ancaman dari situasi perusahaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Menurut Purwati *et al* (2021) dalam Nadhiroh & Budiono (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa tertekan dengan ketidakjelasan dalam bekerja secara terus-menerus di suatu organisasi. Jika *job insecurity* terus meningkat maka akan mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan *turnover intention*.

PT Natatex Prima yang beralamatkan di Jl. Raya Rancaekek Km 26,5 Kab. Sumedang bergerak dalam bidang tekstil, selama beberapa dekade memperdagangkan berbagai jenis produk tekstil. Berdasarkan survey awal, peneliti mewawancarai pengawas operator *Spinning* Umum bahwa permasalahan yang sering terjadi adalah banyaknya karyawan yang mengundurkan diri karena adanya ketidakpastian dalam kontinuitas kerja. Tabel dibawah ini merupakan data awal mengenai fluktuasi *turnover* karyawan produksi langsung divisi spinning PT Natatex Prima Kab. Sumedang.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Produksi Langsung
Divisi Spinning PT Natatex Prima
Oktober-Desember 2022

Bulan	Masuk	Keluar
Oktober	0	2
November	5	11
Desember	0	0
Total	5	13

Sumber: Kabag Produksi (diolah peneliti, 2023)

Dari tabel 1.1 terdapat selisih karyawan yang cukup signifikan dimana karyawan keluar lebih besar dibanding dengan karyawan masuk. Pada bulan November tingkat karyawan keluar lebih besar dibanding bulan sebelumnya. Guna mendapatkan informasi lebih lanjut, peneliti mewawancarai karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang secara informal dan terdapat masalah komitmen organisasi dimana karyawan merasa kurang cocok dengan perusahaan serta kurang dihargai sehingga loyalitas karyawan berkurang

yang menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Selain itu, terdapat permasalahan *job insecurity* yang mana menurut karyawan adanya ketidakpastian terhadap keberlanjutan karirnya dimasa depan karena saat ini PT Natatex Prima sedang dihadapkan pada terganggunya operasional perusahaan sehingga berimbas pada sebagian karyawan yang di *off* atau di rumahkan sampai operasional perusahaan kembali normal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpastian terhadap kelanjutan karir karyawan dan karyawan tidak berdaya (*powerlessness*) untuk mempertahankan pekerjaan mereka atas ancaman-ancaman negatif dari perusahaan. Selanjutnya, peneliti melakukan survey pendahuluan dengan mengajukan pertanyaan tertutup mengenai indikator-indikator *organizational commitment*, *job insecurity*, dan *turnover intention* terhadap 10 karyawan yang peneliti temui di perusahaan guna memperkuat permasalahan yang terjadi dalam variabel penelitian.

Tabel 1.2
Hasil Tanggapan Karyawan Pra Survey

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Menganggap perusahaan saat ini adalah yang terbaik	-	30%	-	60%	10%
2.	Merasa rugi apabila keluar dari perusahaan saat ini	-	50%	30%	20%	-
3.	Menganggap bekerja disini adalah suatu kebutuhan	-	10%	-	60%	30%
4.	Bangga terhadap perusahaan tempat bekerja	-	50%	-	50%	-
5.	Tidak tertarik pada tawaran perusahaan lain yang lebih baik	-	30%	40%	30%	-

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
6.	Pekerjaan ini penting bagi saya	-	-	-	60%	40%
7.	Gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa yang akan mempengaruhi kelangsungan kerja seperti di pecat atau dipindahkan ke unit lain	10%	30%	-	50%	10%
8.	Pesimis terhadap masa depan jika tetap bekerja disini	-	30%	30%	40%	-
9.	Merasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan dalam satu sampai dua tahun mendatang	-	20%	30%	50%	-
10.	Sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja	10%	30%	10%	20%	30%
11.	Merasa kurang cocok berada di perusahaan ini	-	50%	10%	40%	-
12.	Memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan	-	30%	20%	50%	-
13.	Akan mencari alternatif pekerjaan lain	-	10%	40%	40%	10%
14.	Akan evaluasi untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain	-	10%	30%	30%	30%

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat masalah dalam tingkat komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan divisi *spinning* PT Natatex Prima. Hal ini di dukung dengan tingkat 50% karyawan tidak merasa rugi jika keluar dari organisasi, tingkat *job insecurity* 50% dimana karyawan merasa tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaannya karena adanya ketidakpastian dalam pekerjaan, serta tingkat *turnover intention* karyawan 50% selaras dengan karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2020); Prasada (2019) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

yang artinya kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Nurul (2017). Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Martina & Saragih (2020); Syamsir & Hidayat (2020); Mawardi (2016) menemukan hasil yang sebaliknya yakni komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Nadhiroh & Budiono (2022); Abrar *et al.* (2021); Nurfauzan & Halilah (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrulloh *et al.* (2018) menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berlandaskan paparan latar belakang serta terjadinya *research gap* atau inkonsistensi dari temuan penelitian terdahulu yang menjadi celah bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *organizational commitment*, *job insecurity*, dan *turnover intention* di objek dan situasi berbeda. Maka, peneliti tertarik mengangkat judul “***Pengaruh Organizational Commitment dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Produksi Langsung Divisi Spinning PT. Natatex Prima Kab. Sumedang***”.

B. Rumusan Masalah

Variabel *Organizational Commitment* (X_1), *Job Insecurity* (X_2), dan *Turnover Intention* (Y) menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Dari uraian fenomena pada latar belakang, berikut rumusan masalahnya:

1. Apakah *Organizational Commitment* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang?
2. Apakah *Job Insecurity* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang?
3. Apakah *Organizational Commitment* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Organizational Commitment* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial pada karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Insecurity* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial pada karyawan produksi langsung divisi *spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Organizational Commitment* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2) secara simultan terhadap *Turnover Intention*

(Y) pada karyawan produksi langsung divisi *Spinning* PT Natatex Prima Kab. Sumedang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rujukan informasi kepada penelitian-penelitian selanjutnya sehingga dapat menjadi bahan referensi dan pijakkan mengenai topik permasalahan MSDM khususnya pengaruh *rganizational komitmen* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Penulis

Studi dalam penelitian ini dapat menunjukkan bagaimana ilmu yang penulis dapatkan dari perguruan tinggi dapat di terapkan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada peneliti dalam memberikan bukti empiris mengenai variabel penelitian.

b. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan penelitian ini berfungsi sebagai landasan informasi serta evaluasi PT Natatex Prima dalam menekan niat karyawan untuk keluar dengan memperkuat komitmen organisasi, dan kejelasan mengenai kesinambungan kerja karyawan.