

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu institusi maupun perusahaan pasti memiliki dan membutuhkan sumber daya manusia sebagai aspek terpenting untuk menjalankan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan secara efektif. Hal ini menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat mengalami kemajuan atau mengalami perkembangan berkelanjutan tergantung pada bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik (Surantoro & Solichin, 2020:1-2).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting atas perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi. Dalam hal ini, perusahaan tentunya bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kemampuan yang berkualitas sebagai penunjang untuk kemajuan bisnis mereka. Permasalahan yang harus dihadapi perusahaan tidak hanya tentang mencari tenaga kerja, tetapi bagaimana mereka mempertahankan para karyawan mereka guna mencegah adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan terutama karyawan yang sudah memiliki kriteria khusus yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. (Fitriyani & Liany Luzvinda, 2019:188-196).

Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya hal ini lebih penting untuk mempertahankan para karyawan yang berkompeten agar dapat bersaing di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Mempertahankan karyawan dengan keunggulan kompetitif yang sudah

sesuai dengan kebutuhan perusahaan menjadi tantangan sendiri bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan mereka (M Ardian & Achmad Jaelani, 2021:1).

Perusahaan tidak terlepas dari isu pergantian karyawan atau *turnover intention*. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan merupakan fenomena yang sering ditemukan pada suatu perusahaan. Rendahnya gairah mereka untuk bekerja serta munculnya ketidaknyamanan didalam pekerjaan mereka akan mendorong sebagian besar dari mereka untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.

*Turnover Intention* merupakan suatu kecenderungan atas sikap dan potensi seorang karyawan terhadap kemungkinan meninggalkan pekerjaan atau memundurkan diri dari pekerjaan mereka untuk berpindah ke tempat kerja yang menurut mereka lebih baik. Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan tentunya dapat memperkecil peluang bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan bersaing dengan kompetitor lain di dalam dunia bisnis karena sumber daya manusia yang ada tidak dapat dimaksimalkan sebab sering terjadi siklus keluar masuk karyawan yang dialami perusahaan (Ni Luh Eva Riantini et.al., 2021:79).

Permasalahan *turnover intention* yang tinggi menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan merasa sia-sia ketika berhasil menjaring karyawan yang mereka inginkan dalam proses rekrutmen karena sebagian dari mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asfar dan Badir (2019), menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* (POS) yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan dalam suatu organisasi. *Perceived organizational support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan tentang sejauh mana perusahaan

menghargai kontribusi mereka. Apabila perusahaan dapat menerapkan POS ini dengan baik tentunya para karyawan akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap perusahaan sebaik mungkin (Putra & Dewi, 2019)

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *job insecurity*. Menurut Setiawan dan Hadianto dalam (Syamsul et.al., 2022), *job insecurity* berdampak sangat luas bagi karyawan dan perusahaan, sisi psikologisnya menjadikan masa depan karyawan merasa tidak nyaman dan terancam. Hal ini membuat para karyawan berfikir untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan mereka.

*Workplace Spirituality* merupakan sistem kepercayaan yang dirasakan karyawan sebagai rasa saling memiliki dan terkoneksi dengan orang lain di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aburge dalam (Veronika, 2019), menemukan bahwa jika organisasi mendukung dan menghargai kesejahteraan mereka melalui hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan, maka peluang mereka meninggalkan perusahaan akan berkurang.

Hom, Roberson, dan Ellis dalam (Islamiyati & Sahrah, 2022:53), penelitiannya menunjukkan bahwa wanita lebih sering melakukan *turnover intention* dibandingkan dengan pria. Pendapat ini sejalan dengan permasalahan yang terjadi di CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya. CV Annisa Mandiri merupakan perusahaan *event organizer* yang berfokus pada bisnis ritel makanan dan minuman melalui *direct selling*. Perusahaan ini bergerak di bidang pemasaran dengan *Sales Promotion Girls* sebagai sumber utama untuk mengembangkan bisnisnya untuk meningkatkan profit pada perusahaan. Perusahaan ini mengalami permasalahan yang cukup serius karena mereka terus mengalami penurunan jumlah karyawan. Berdasarkan wawancara dan survey yang pernah dilakukan menemukan fakta bahwa tingginya tingkat *turnover*

terjadi pada karyawan mereka terutama *sales promotion girls* (spg) dan mengakibatkan turunnya omset perusahaan.

Tahun	Jumlah karyawan SPG awal	Jumlah karyawan SPG akhir
2019	40	38
2020	38	43
2021	43	38
2022	38	34
2023	34	30

**Table 1. 1 Data Jumlah Karyawan SPG**

(Sumber: Supervisor CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terus mengalami penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2019, perusahaan mengalami penurunan jumlah *sales promotion girls* sebanyak 2 orang. Pada tahun 2020, perusahaan mengalami peningkatan jumlah *sales promotion girls* sebanyak 5 orang, namun penambahan ini tidak bertahan dalam kurun waktu satu tahun. Pada awal tahun 2021, perusahaan tidak mengalami kenaikan jumlah *sales promotion girls* dan *stuck* di angka 38 hingga tahun 2022. Tahun ini, menjadi awal tahun dimana perusahaan mengalami kesulitan dalam menambah karyawan *sales promotion girls* mereka.

Usaha perekrutan *sales promotion girls* terus dilakukan oleh para *leader* dan tidak membuahkan hasil dengan terus terjadinya penurunan jumlah karyawan spg di tahun 2022 hingga tahun 2023. Jumlah karyawan *sales promotion girls* terus menurun dan *stuck* di angka 30 orang karyawan. Hal ini tentunya menjadi permasalahan yang cukup serius karena kurangnya karyawan spg akan mempengaruhi besar omset dan hasil dari penjualan yang tidak maksimal.

Dari hasil wawancara *supervisor*, adanya *turnover intention* pada perusahaan diawali dengan para karyawan baru atau dalam masa *training*. Para karyawan ini sebelumnya terlihat *excited* dan serius ketika tahap *interview*, namun ketika mulai turun ke lapangan sebagian besar dari mereka memiliki kinerja yang cukup buruk terlihat dari hasil kerja yang mereka lakukan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menjadi dasar mereka keluar dari pekerjaan bahkan sebelum masa *training* mereka selesai. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan, membuat karyawan spg kontrak ikut melakukan hal yang sama.

Sesuai dengan pendekatan secara langsung yang telah dilakukan kepada para spg, permasalahan *turnover* diduga disebabkan oleh kurangnya *support* dari pihak organisasi terutama para *leader* yang dianggap terkadang pilih kasih terhadap karyawan spg kontrak dibandingkan dengan karyawan spg *training*. Lalu, kurangnya pemahaman tentang nilai dan rasa kebersamaan yang tercipta di lingkungan perusahaan terutama antar sesama karyawan. Hubungan antar karyawan terlihat sangat kompetitif dan cenderung menyampingkan para karyawan yang tidak mampu mencapai target. Selain itu, *turnover* pada spg disebabkan oleh rasa tidak aman yang dirasakan oleh para karyawan spg dimana mereka merasakan ancaman yang timbul dari lingkungan pekerjaan dan atas tugas yang mereka lakukan seperti penurunan gaji, tidak mendapatkan bonus atau mempertahankan posisinya. Rasa tidak aman tersebut membuat mereka memilih menyerah dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Dengan adanya permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Insecurity*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Sales Promotion Girls CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya*”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *perceived organizational support*, *job insecurity*, *workplace spirituality* dan *turnover intention* karyawan *sales promotion girls* CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* karyawan *sales promotion girls* CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan adanya permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *perceived organizational support*, *job insecurity*, *workplace spirituality* dan *turnover intention* karyawan *sales promotion girls* CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* karyawan *sales promotion girls* CV Annisa Mandiri Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan pengembangan ilmu:

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi keilmuan bagi disiplin keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan seluruh disiplin

keilmuan umum terkait dengan pengaruh *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* pada karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis:**

Terdapat beberapa kegunaan praktis dalam penelitian ini diantaranya:

a. Bagi penulis

Penelitian ini salah satu bukti bahwa peneliti dapat menerapkan ilmu berupa teori yang didapatkan selama menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus menambahkan pengetahuan di lapangan mengenai hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan terhadap peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* di masa yang akan datang.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan guna mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi..

#### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi pada penelitian dilakukan di CV Annisa Mandiri tepatnya di Perumahan Qornice Residence Blok A-14, Kec. Mangkubumi, Kota Tasikmalaya. Dengan jadwal penelitian dimulai pada September 2023 sampai dengan April 2024 dilihat pada tabel jadwal penelitian yang sudah terlampir.