

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selama beberapa dekade, para pemimpin bisnis, profesional sumber daya manusia, dan peneliti organisasi telah berusaha memahami apa yang menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaan mereka. Menurut Ronald dan Milkha (2014), *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan pada umumnya merasakan niat untuk berhenti dari pekerjaan sebelum mereka benar-benar membuat keputusan untuk meninggalkan organisasi, yang berarti keinginan berpindah yang tinggi pada akhirnya akan menjadi kemungkinan dampak untuk tingkat turnover yang tinggi (Chung et al., 2021).

Untuk mengidentifikasi apa saja faktor - faktor yang dapat menjadi pengaruh timbulnya *turnover intention*, banyak penelitian telah dilakukan untuk mencari faktor apa yang dapat memicu timbulnya *turnover intention*. Salah satu faktor tersebut adalah *Coworker Support* (CS) (Mossholder et al., 2005, Mirzaei et al., 2021).

Coworker Support adalah salah satu jenis dukungan sosial, yang mewakili sumber daya yang bermanfaat karena jaringan sosial yang besar memberi individu pengalaman positif dan peran yang stabil dan bermanfaat secara sosial, mengacu pada bantuan nyata yang berkaitan dengan tugas,

seperti panduan atau materi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas (Boyar et al., 2014; Fasbender et al., 2020). Menurut *Social Support Theory*, dukungan adalah sumber daya yang bermanfaat dan mempengaruhi perilaku karyawan, mendorong mereka untuk secara sadar meningkatkan kinerja mereka, dan memberikan umpan balik yang kondusif untuk perkembangan mereka. Hal ini berdampak positif pada partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (Shanock dan Eisenberger, 2006; Yan et al., 2016).

Berdasarkan berbagai penelitian yang sudah dilakukan, jika persepsi positif tentang dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam organisasi tidak dirasakan oleh karyawan, ini dapat secara langsung atau tidak langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah dari organisasi tersebut yang pada akhirnya menghasilkan *turnover*.

Dalam penelitian ini juga mengambil *Job Embeddedness* sebagai variabel mediasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konsep "keterikatan dalam suatu pekerjaan", berhubungan dengan mengapa karyawan tetap di organisasi mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi niat *turnover* pada seorang karyawan (Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014; Akgündüz & Cin, 2015; Akgündüz & Sanli, 2015).

Satu studi menemukan bahwa biaya yang harus dikeluarkan ketika *turnover* itu terjadi (mis., biaya pemisahan dan biaya penggantian) berkisar dari 90% hingga 200% dari gaji karyawan yang keluar (Allen, Bryant & Vardaman, 2010). Ketika *turnover* meningkat, tatanan sosial suatu organisasi terganggu (Batt & Colvin, 2011), pengetahuan dan keterampilan tidak

berwujud hilang (Nyberg & Ployhart, 2013), efektivitas operasional menurun (Ton & Huckman, 2008), layanan dan kepuasan pelanggan mengalami penurunan (Heavey, Holwerda & Hausknecht, 2013; Hancock, Allen, Bosco, McDaniel & Pierce, 2013), yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Park & Shaw, 2013; Shaw et al., 2005).

PT. Sutindo Anugerah Sejahtera merupakan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi baja karbon, non-besi, baja tahan karat, bahan bangunan, proyek, dan kimia, dan kini telah memiliki lebih dari 1700 karyawan dalam 6 divisi yang berbeda. Sutindo Group menerapkan Sutindo Management System yang merupakan sistem *total quality management* (TQM) dan melibatkan setiap individu di semua level organisasi.

Beberapa isu mengenai *turnover* pada PT. Sutindo Anugerah Sejahtera yaitu berkaitan dengan *overload* dan target kerja yang. *Overload* dan target kerja yang tinggi ditandai dengan jam pulang kerja para karyawan melebihi jam kerja kantor yang seharusnya jam 17.00 tapi para karyawan biasa untuk pulang kerja jam 18.00 atau bahkan lebih, kemudian target kerja yang setiap tahun selalu ditingkatkan, contohnya pada bagian HRD pada tahun lalu target untuk merekrut karyawan adalah 40 orang per bulannya, dan tahun ini targetnya menjadi 80 orang karyawan setiap bulan. Isu-isu tersebut yang menjadi alasan untuk para karyawan PT. Sutindo Anugerah Sejahtera melakukan *turnover*. Pada tahun 2021, *turnover rate* dari PT. Sutindo Anugerah Sejahtera Surabaya sebesar 40,38% yang dianggap tinggi oleh

perusahaan dan jika dibandingkan antara karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan pada tahun 2021 menunjukkan perbedaan yang signifikan, yaitu karyawan masuk sebanyak 6 karyawan, sedangkan karyawan keluar sebanyak 21 karyawan.

Dampak yang dialami oleh PT. Sutindo Anugerah Sejahtera Surabaya atas terjadinya *turnover* diantaranya adalah upaya yang diperlukan untuk perekrutan, biaya pelatihan yang harus dibayar organisasi untuk mengadakan lowongan pekerjaan, dan dampak negatif pada layanan pelanggan. Hal-hal inilah yang menjadi alasan peneliti memilih PT. Sutindo Anugerah Sejahtera Surabaya menjadi objek penelitian dan mengapa isu *turnover* di PT. Sutindo Anugerah Sejahtera Surabaya menjadi penting untuk diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah variabel *coworker support* dan *job embeddedness* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang pada akhirnya berpengaruh juga terhadap *turnover* pada PT. Sutindo Anugerah Sejahtera Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan digunakan peneliti adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh langsung dari *Coworker Support* terhadap *Turnover Intention*?
- b. Apakah terdapat pengaruh langsung dari *Coworker Support* terhadap *Job Embeddedness*?

- c. Apakah terdapat pengaruh langsung dari *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*?
- d. Apakah *Job Embeddedness* memediasi pengaruh langsung antara *Coworker Support* dengan *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *Coworker Support* dengan *Turnover Intention*; *Coworker Support* dengan *Job Embeddedness*; *Job Embeddedness* dengan *Turnover Intention*; dan *Coworker Support* dengan *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Embeddedness*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu untuk memberikan tambahan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep mengenai bagaimana *Coworker Support* dan *Job Embeddedness* berpengaruh kepada *Turnover Intention*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan memberikan tambahan pemikiran kepada perusahaan-perusahaan untuk mengetahui bagaimana mencegah timbulnya *Turnover Intention*.

1.4 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisikan latar belakang penelitian mengenai pengaruh *coworker support* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job embeddedness*, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian ini, juga terdapat sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisikan mengenai landasan teori penelitian, beberapa penelitian terdahulu, hubungan antar variabel yang menghasilkan beberapa hipotesis, serta kerangka berfikir penelitian ini.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian ini.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, serta hasil dan pembahasan analisis data dari penelitian ini

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan bab sebelumnya, serta saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh oerorganisasi atau perusahaan.