

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Jadi yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan

dikembangkan kemampuannya.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada keadaan dan perilaku karyawannya, karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan dan ditata dengan baik. Diantara yang harus ditangani adalah masalah *turnover intention* yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan secara sadar bermaksud atau berharap melakukan niat untuk mengambil tindakan undur diri dan mulai mencari pekerjaan lain. Seseorang karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan baik secara kemauan sendiri maupun tidak kemauan sendiri yang dikarenakan tidak ada hal yang menurutnya menarik pada tempat bekerjanya saat ini dan bertepatan adanya alternatif pekerjaan lain.

Menurut **(Januartha and Adnyani 2019)** *Turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover* dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepada karyawan baru. Faktor- Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi.

Menurut **(Wicaksono 2017)** Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our*

emotional life with intelligence) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosial. Dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Hal ini sangat berpengaruh untuk karyawan karena didalam perusahaan banyak sekali permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan, jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan tersebut akan mudah stress dan mudah timbul keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Menurut **(Mulyasari 2019)** Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut **(Solehah and Ratnasari 2019)** *job insecurity* adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Menurut **(Unud 2017)** Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Menurut (Akuntansi et al. 2017) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya pula jika perusahaan kurang menghargai akan menyebabkan karyawan kurang puas dan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut (Unud 2017) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

PT Rimbo Panjang Sumber Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kepala sawit. Perusahaan ini berpusat dan beroperasi di Kabupaten Pasaman Barat. dalam beberapa tahun terakhir perusahaan kerap dihadapkan pada sejumlah masalah yang berkaitan dengan turnover karyawan. Fenomena tersebut dapat diamati dari akumulasi turnover di PT Rimbo Panjang Sumber Makmur seperti tergambar pada Gambar 1 dibawah

Tabel 1.1

Data Laporan Tingkat Turnover Karyawan PT Rimbo Panjang Sumber Makmur Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk
2018	115	12	19
2019	122	15	10
2020	117	10	11
2021	102	13	14
Total		50	54

Sumber : PT rimbo panjang sumber makmur

Pada Gambar 1 terlihat bahwa terjadi peningkatan turnover karyawan di PT Rimbo Panjang Sumber Makmur Kabupaten Pasaman Barat, dimana terlihat pada tahun 2018 jumlah turnover karyawan sebanyak 12 orang, ditahun 2019 terjadi kenaikan jumlah turnover karyawan menjadi 15 orang, berbeda halnya ditahun 2020 turnover karyawan menurun menjadi 10 orang, pada tahun 2021 tingkat turnover karyawan mengalami kenaikan sebanyak 13 orang. Karena penurunan dan peningkatan turnover terjadi didalam lingkungan PT Rimbo Sumber Panjang Makmur diduga disebabkan karena rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Mengingat sejumlah karyawan yang keluar dari PT Rimbo Panjang Sumber Makmur memiliki tujuan pindah keperusahaan lain yang dianggap lebih baik. Jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka akan menciptakan kerugian bagi perusahaan, khususnya berhubungan dengan biaya operasional. Mengingat untuk melakukan penerimaan karyawan baru sangat dibutuhkan dana yang besar.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kabupaten Pasaman Barat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai dengan optimal pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.
2. Banyaknya karyawan yang masih belum optimal bisa menguasai emosionalnya dalam bekerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.
3. Belum optimalnya hubungan pemimpin dengan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinilai kurang baik.
4. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat tergolong belum optimal.
5. Dibutuhkan Keefektifan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.
6. Pemberian motivasi kerja pada karyawan pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat kurang gencer dilakukan.
7. Jarang dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.
8. Kepuasan kerja karyawan yang masih belum sempurna pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.

9. Minimnya motivasi yang diberikan pada karyawan pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.
10. Banyaknya ditemukan karyawan yang belum optimal menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) dan *Job Insecurity* (X2), variabel dependen *Turnover Intention* (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai dasar dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
2. Apakah terdapat *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?

4. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh *Turnover Intention* terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
7. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?
4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat?

5. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Pasaman Barat?
6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Pasaman Barat?
7. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Pasaman Barat?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Inetrvening PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kab. Pasaman Barat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam sumber daya manusia.