

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat dewasa ini, menjadikan sebuah tantangan tersendiri bagi setiap pelaku usaha. Para pelaku usaha dituntut untuk selalu mengikuti perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan dalam pencapaian tujuan usaha. Dengan demikian para pelaku usaha diharapkan mampu bersikap dinamis dalam menghadapi semakin banyaknya pesaing baru yang mulai bermunculan. Guna mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan harus mampu mempersiapkan dan melakukan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya secara optimal.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dipengaruhi oleh usaha yang dapat dilakukan dalam pengelolaan sumber daya yang ada dimiliki. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, dimana para pengusaha menjadikan sumber daya manusia sebagai asset penting dalam keberlangsungan usahanya. Yang dimaksud dengan sumber daya adalah suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, serta kemampuan untuk dapat mengatasi segala kesulitan yang dialami (Ardana, dkk.2012:5). Sementara yang dimaksud dengan Sumber daya manusia adalah segala kemampuan terpadu yang dimiliki oleh individu berupa daya pikir dan daya fisik, dimana perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya

dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai kepuasannya (Hasibuan,2013:244).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dimulai dari proses penerimaan dan penyeleksian serta upaya mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki potensi diri agar tidak berpindah. Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering dihadapi oleh setiap pelaku usaha, yang dapat diartikan sebagai pergerakan atau perpindahan sumber daya manusia keluar dan masuk pada suatu organisasi (Witasari, 2009). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi yang umumnya didahului oleh niat atau keinginan untuk berpindah. Kondisi seperti ini perlu dijadikan perhatian khusus bagi para pengusaha, hal tersebut dikarenakan tingkat *turnover* yang tinggi dapat berakibat pada terganggunya aktifitas dan produktivitas dalam perusahaan serta menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar. Perusahaan harus menyisihkan sebagian dari keuntungannya untuk biaya rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang tidak murah.

Pada dasarnya keinginan berpindah dari sumber daya manusia dapat muncul karena disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor organisasi seperti kondisi lingkungan kerja serta faktor personal seperti kondisi psikologis yang meliputi kepribadian, motivasi, beban kerja dan sebagainya. Faktor personal lainnya yang dapat menyebabkan munculnya niat berpindah adalah kurangnya kemampuan dan kesempatan tenaga kerja untuk dapat saling

bertukar gagasan, pengalaman, perasaan, keinginan dan kebutuhan, serta jalan keluar atau solusi dari tekanan, frustrasi dan ketidakpuasan terhadap suatu hal. Robbins (1996) menjelaskan bahwa kepribadian dapat menggambarkan perilaku seseorang, ketika seseorang merasakan ketidakpuasan maka akan timbul niat untuk berpindah. Sumber daya manusia akan merasa memperoleh pengakuan atas keberadaan dirinya dengan adanya kesempatan untuk mengungkapkan diri secara leluasa. Sebaliknya, tingkat pengungkapan diri yang rendah dari sumber daya manusia dapat berakibat pada menurunnya produktivitas kerja mereka. Dengan kata lain pengungkapan diri berperan dalam menekan potensi terjadinya stres bagi sumber daya manusia selama berada di tempat kerja.

Stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang tidak merasa nyaman karena harus dihadapkan pada tuntutan, hambatan, tekanan, ketegangan atau gangguan, peluang dan tantangan yang tidak sesuai dengan harapan yang berasal dari luar diri seseorang. Reaksi terhadap stres dapat bersifat psikis maupun fisik, sehingga sumber daya manusia yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku tersebut dimaksudkan sebagai usaha untuk mengatasi stres. Asgarinejad (2012) menyebutkan bahwa seseorang yang memperoleh dukungan sosial akan lebih tahan terhadap stres, karena adanya perasaan dicintai dan dihargai, adanya kepercayaan yang diberikan serta adanya pengakuan terhadap keberadaannya dalam suatu organisasi.

Dukungan sosial merupakan dukungan atau bantuan yang berasal dari orang-orang disekitar seperti keluarga, teman, atasan, teman kerja dan lainnya sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan dalam menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi di kehidupan sehari-hari. Dukungan yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya akan membentuk kesan dimana tenaga kerja merasa dihargai atas kontribusi yang diberikannya dan diperhatikan kesejahteraannya (Eisenberger et al., 2002). Perlakuan yang baik dari seorang atasan, menunjukkan perlakuan yang baik juga dari organisasi, sehingga akan mengurangi niat sumber daya manusia untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

PT. Korina Semarang yang berlokasi di Kawasan Berikat Tanjung Emas Semarang, merupakan salah satu perusahaan garment yang telah berdiri lebih dari 20 tahun. Dalam kegiatan produksi, setiap sumber daya manusia khususnya bagian produksi seperti operator jahit, gosok dan lainnya diharapkan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, yang berarti mereka bekerja di bawah target yang dapat memicu timbulnya stres dan mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh berikut tersaji tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2016 sampai 2018 pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1.1
Data Turnover PT. Korina Semarang Tahun 2016 – 2018

No	Bulan	2016			2017			2018		
		Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total	Masuk	Keluar	Total
1	Januari	-	6	1.093	4	14	1.101	15	17	1.059
2	Februari	14	6	1.101	3	3	1.101	22	22	1.059
3	Maret	22	6	1.117	-	2	1.093	23	22	1.060
4	April	16	10	1.123	5	2	1.096	19	35	1.044
5	Mei	12	2	1.133	-	2	1.094	44	20	1.068
6	Juni	12	3	1.142	-	2	1.092	30	32	1.066
7	Juli	51	56	1.137	1	14	1.079			
8	Agustus	-	20	1.113	1	17	1.063			
9	September	4	21	1.096	1	15	1.049			
10	Oktober	22	7	1.111	2	21	1.030			
11	November	-	3	1.105	4	21	1.013			
12	Desember	12	6	1.111	70	22	1.061			

Sumber : PT. Korina Semarang 2018

Perbandingan antara jumlah sumber daya manusia perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Dimana pada dasarnya seorang perempuan akan mempunyai kecenderungan untuk mencari dukungan terhadap orang-orang di sekitar dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi, baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadi lainnya. Dalam rangka memperoleh dukungan itulah mereka akan melakukan pengungkapan diri kepada orang-orang di sekitar seperti keluarga, teman kerja, atasan dan lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ola Alhadid, et al (2014) menyatakan bahwa secara keseluruhan *self disclosure* (pengungkapan diri) tidak berdampak pada *turnover intention* (niat berpindah), penelitian ini dilakukan pada perusahaan telekomunikasi di Yordania. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Amanda Putri Yulianti (2015) dijelaskan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal dengan rekan kerja yang dimiliki oleh guru maka semakin rendah niat untuk berpindah.

Berdasarkan pada fenomena dan research gap dari peneliti terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan penelitian dengan judul “**MODEL PENGEMBANGAN *SELF DISCLOSURE* TERHADAP PENURUNAN TINGKAT *TURNOVER INTENTION* DALAM KONTEKS *SOCIAL SUPPORT* “ (Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Korina Semarang)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan research gap yang terjadi maka perumusan masalahnya adalah ”*bagaimana mengembangkan model self disclosure sehingga dapat menurunkan turnover intention sumber daya manusia*”, kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self disclosure* terhadap *turnover intention* sumber daya manusia
2. Bagaimana pengaruh *self disclosure* terhadap *job stress* sumber daya manusia
3. Bagaimana pengaruh *self disclosure* dan *job stress* terhadap *turnover intention* sumber daya manusia
4. Bagaimana pengaruh *self disclosure* dan *job stress* terhadap *turnover intention* sumber daya manusia dengan moderasi *social support*

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisa keterkaitan variabel *self disclosure*, *job stress*, dan *social support* terhadap *turnover intention* sumber daya manusia
2. Menyusun model pengembangan *self disclosure* sehingga dapat menurunkan *turnover intention* sumber daya manusia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini baik secara praktis maupun teoritis, yaitu sebagai berikut :

1. Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* melalui *self disclosure*

2. Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada manajemen dibidang sumber daya manusia yaitu berkaitan dengan cara penurunan tingkat *turnover intention* melalui *self disclosure*.