

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena turnover karyawan, terutama di sektor transportasi, telah menjadi isu yang semakin mendapat perhatian. Tingginya tingkat turnover di kalangan driver pada perusahaan jasa transportasi, seperti PT. Surya Nusa Berkat Abadi, telah menimbulkan berbagai dampak negatif bagi operasional perusahaan. Turnover karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan terganggunya kelancaran operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru, Perusahaan harus mengeluarkan uang untuk membayar pesangon kepada karyawan yang keluar, mengiklankan posisi yang kosong, serta mencari dan mempromosikan karyawan baru, yang dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas perusahaan (Hom & Griffeth, 2001; Ningsih & Anwar, 2021). Salah satu fenomena yang mencolok adalah bagaimana turnover di sektor ini sering kali dikaitkan dengan rendahnya employee engagement, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan tingkat job insecurity yang tinggi. Berbagai studi menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya atau merasa tidak mendapatkan kompensasi yang layak, Mereka lebih cenderung mencari peluang kerja di tempat lain. Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori penting manajemen sumber daya manusia.

Menurut Costantini (2019), Christy & Heryjanto, 2021, teori perilaku terencana merupakan teori psikologi sosial yang telah banyak diterapkan

untuk memahami perilaku dalam berbagai lingkungan organisasi. Ini adalah teori kognitif yang berhubungan dengan hubungan antara keyakinan, norma, kontrol, niat, dan perilaku, dan diterapkan secara luas dengan pendekatan praktis untuk mengubah perilaku dengan mengubah struktur kognitif yang mendasari perilaku tersebut. Dalam konteks turnover, teori ini relevan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti employee engagement, kompensasi, dan job insecurity dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan.

Data dari Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia (APTRINDO) menunjukkan bahwa sektor transportasi truk di Jawa Timur mengalami tantangan yang signifikan dalam mempertahankan tenaga kerja (Tarigan, 2020). Beberapa faktor yang diidentifikasi termasuk beban kerja yang berat, risiko kecelakaan kerja, dan ketidakstabilan pendapatan yang disebabkan oleh sistem upah berbasis perjalanan, yang sering kali tidak menentu. Hal ini memperkuat fenomena turnover yang tinggi di sektor ini.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara rendahnya kelangsungan karyawan dengan tingkat turnover yang tinggi. Sebuah studi oleh Harditriyono dkk.(2023) studi menemukan bahwa lingkungan kerja yang beracun, seperti intimidasi dan gangguan kerja, dapat mengurangi keterlibatan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan niat berpindah. Selain itu, sebuah studi oleh Rasool et al.

(2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang tepat secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan dan berdampak positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh

Maylina dan Nariah pada tahun 2024 menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang sesuai cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, Jika masih ada bentuk cadangan yang tidak diberikan perusahaan kepada karyawannya: misal Kesehatan, liburan, bonus tahunan. Hal ini dapat mempengaruhi niat berubah. Ketidak amanan kerja juga sangat penting untuk menjamin kesejahteraan pekerjaan. Ketika karyawan terus menerus menghadapi masalah ketidak amanan kerja, kemungkinan besar mereka akan mengembangkan keinginan untuk berubah dan berniat untuk berhenti. Berdasarkan penelitian Aslamiyah, 2024 orang merasa karyawan merasa tidak aman dengan masa depan profesionalnya di perusahaan, merasa terancam dalam kinerja pekerjaannya, merasa perlu mencapai tujuan, dan aspek pekerjaan yang dilaporkan dalam risiko. Hal ini mengarahkan mereka untuk mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan.

Studi ini mencoba untuk melengkapi literatur dengan menguji pengaruh keterlibatan karyawan, keselarasan, dan ketidakamanan kerja terhadap niat yang berubah, khususnya di sektor angkutan truk. Meskipun topik pergantian telah banyak diteliti, namun fokus pada pengemudi truk sebagai subjek penelitian memberikan perspektif baru yang relevan dengan konteks industri Indonesia. Subyek penelitian ini adalah PT. Surya Nusa Berkat Abadi merupakan perusahaan jasa angkutan barang dengan armada truk yang besar.

Keunikan fasilitas ini terletak pada sifat industrinya yang sangat kompetitif dan membutuhkan tenaga kerja yang stabil untuk menjamin kelancaran operasional. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keunikan dalam pemahamannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat perubahan pada sektor transportasi. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pada suatu sektor yang sama pentingnya bagi perekonomian seperti transportasi. Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis kepada perusahaan untuk mengurangi niat menyimpang. Hal ini meningkatkan stabilitas operasional dan efisiensi biaya. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia (SDM), namun juga memberikan kontribusi praktis kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi ?
3. Apakah job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi ?
4. Apakah employee engagement, kompensasi, job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan driver di PT. SURYA NUSA BERKAT ABADI ?

1.3. Tujuan

1. Mengetahui apakah employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention pada driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi.
2. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi.
3. Mengetahui apakah job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pada driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi.
4. Mengetahui apakah employee engagement, kompensasi dan job insecurity simultan terhadap turnover intention pada driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi teori : Penelitian ini dapat memperdalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya pada konteks employee engagement, kompensasi, dan turnover intention.
2. Manfaat bagi praktisi : Manajemen PT. SURYA NUSA BERKAT ABADI dapat menggunakan hasil penelitian untuk memperbaiki kebijakan terkait employee engagement dan kompensasi guna mengurangi tingkat turnover intention.

