

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan *primer* yang mendasar bagi setiap manusia terdiri dari sandang, pangan dan papan. Pada zaman *modern* kini kebutuhan manusia semakin beragam dan meningkat, masyarakat kota bahkan pedesaan terbiasa hidup praktis dan instan sehingga menjadikan perdagangan sebagai kegiatan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Keberadaan toserba merupakan sebuah kebutuhan masyarakat, terutama untuk masyarakat yang berdomisili di perkotaan mempunyai banyak kesibukan dan memiliki waktu belanja yang tidak lama. Oleh karena itu tidak heran bahwa para pemain bisnis tertarik untuk menjalankan usaha ritel khususnya usaha toserba. Dengan banyak munculnya minimarket di Indonesia, para pemain bisnis ritel toserba ini dihadapkan pada ketatnya persaingan dan kompetisi. Untuk dapat unggul dalam persaingan, perusahaan harus berpacu dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja sumber daya manusianya dengan memberikan pengembangan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas.

Haryo toserba adalah sebuah perusahaan ritel yang masih bergabung dengan zam-zam *group* yang terdiri dari 4 toserba yang tersebar di 4 wilayah yang berbeda. Untuk memenangkan persaingan antar perusahaan diperlukan *treatment* yang tepat diantaranya adalah perusahaan harus maksimal dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki agar efektif dan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya. Terdapat berbagai jenis sumber daya yang dimiliki dan dikelola perusahaan salah

satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sutrisno (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) yang di mana potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk itu mempertahankan karyawan yang berbakat dan berdedikasi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dikarenakan menciptakan organisasi yang kompetitif (Park et al., 2015).

SDM merupakan aset penting, perusahaan wajib mengelola SDM nya dengan baik agar memberikan timbal balik bagi perusahaan. *Social Exchange Theory* (SCT) yang di kemukakan oleh Blau dan teori *Norm of Reciprocity Theory* (NRT) Gouldner, menjelaskan bahwa karyawan yang menganggap bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi mengembangkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (Akgunduz & Ceylin, 2017). Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan guna mengurangi tingginya intensitas *turnover intention* pada perusahaan.

Kadiman dan Indriana (2012) menyatakan bahwa perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan dan akan mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan yang baru apabila intensitas *turnover* sering terjadi. Halimah et al. (2016) mendefinisikan keinginan *intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau

pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Saeed et al. (2014) mengemukakan bahwa organisasi tidak dapat menghilangkan *turnover intention*, namun dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Turnover intention dapat di atasi dengan Suatu mekanisme penyediaan pendampingan/mentoring yang efektif oleh organisasi (Eby et al., 2013). *Mentoring function* adalah hubungan formal atau informal antara dua individu, yang mana salah satu individu tersebut mengambil peran sebagai pengarah dan membantu individu lainnya (Taylor & Curtis, 2016). Karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang mengakibatkan *turnover intention* karyawan akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014). Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Setiawan & Putra, 2016). *Job insecurity* yaitu suatu kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja (Jumiyati et al., 2018). Berdasarkan permasalahan dan paparan teori yang dijelaskan sebelumnya maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH *MENTORING FUNCTION* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HR TOSERBA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *mentoring function* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana *mentoring function* dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah *mentoring function* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui apakah *mentoring function* dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* secara bersamaan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka hasil dari penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah saran dan informasi bagi ara ahli strategis, manajer SDM, dan orang yang tertarik dalam memanfaatkan sistem

manajemen sumber daya manusia kaitanya dengan peran *mentoring function* dan *job insecurity* dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran dibidang manajemen SDM dan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *turnover Intention*.