

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Susanti Megah Surabaya merupakan pelopor produsen garam beryodium yang berdiri sejak tahun 1977. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan usaha PT. Susanti Megah Surabaya. Peningkatan kualitasnya terus diupayakan sejalan dengan tugas-tugas dihadapi, baik untuk kondisi sekarang maupun mendatang. Pengembangan yang sejalan dengan budaya perusahaan dan sasaran manajemen menjadi *concern*. Oleh karena itu, di dalam setiap karyawan di perusahaan ini, dibutuhkan tenaga kerja yang sesuai dan kompeten di bidangnya, itulah sebabnya dibutuhkan strategi perencanaan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut agar mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Setiap kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk sumber daya manusia yang ada di dalam PT. Susanti Megah Surabaya sangat memperhatikan visi dan misi dari perusahaan serta target-target tertentu yang ada.

Oleh karena itu, setiap strategi untuk sumber daya manusia disesuaikan terhadap apa yang ingin dicapai perusahaan. sistem *training* yang menyesuaikan dengan setiap karyawan dan apa yang dibutuhkan di dalam karyawan, sistem kompensasi yang disesuaikan agar dapat adil dan sesuai dengan tanggung jawab dari setiap karyawan, penilaian terhadap kinerja dari setiap individu yang juga dikondisikan terhadap visi misi dan target dari perusahaan, dan juga melalui

penilaian kerja inilah juga menjadi salah satu media untuk menjalankan sistem promosi jabatan di dalam perusahaan setiap periode tertentu.

Pengelolaan karyawan harus dilakukan melalui proses organisasional yang dapat memperkuat kompetensi individu dan kapabilitas organisasi. Pengelolaan karyawan harus didesain untuk menciptakan nilai dan hasil-hasil yang dapat memberikan kontribusi untuk strategi organisasi. Banyak organisasi bisnis saat ini menunjukkan perubahan dan dinamika lingkungan yang menuntut organisasi untuk beradaptasi. Sehingga seringkali setiap organisasi dituntut memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, termasuk perubahan dalam kebijakan dan pengelolaan karyawan dengan tujuan untuk dapat mempertahankan karyawan melalui manajemen perubahan. Hasil dari manajemen perubahan bagi karyawan adalah pada kapasitas untuk berubah. Karyawan sebagai rekan bisnis membantu melepas budaya yang lama dan mengadaptasi budaya yang baru. Peran ini dikenal sebagai agen perubahan (change agent).

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai karyawan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab karyawan yang dilakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja. Oleh karena itu organisasi

perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2016). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Human resource management proses terdiri dari pelatihan enam fungsi dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan staf, keselamatan kesehatan, rekrutmen dan seleksi. Akhirnya, manajemen sumber daya manusia adalah implikasi pada manajer yang bertanggung jawab untuk melengkapi organisasi dengan staf yang kompeten, dan memastikan kepatuhan memanfaatkan potensinya. Sistem sumber daya manusia sebagai satu set kegiatan yang berbeda namun yang saling terkait, fungsi dan proses yang diarahkan untuk menarik, developing dan mempertahankan (atau membuang) sumber daya manusia perusahaan. *Strategic Human resource management (Strategic Human resource management)* telah tumbuh besar dalam tahun-tahun terakhir. Evolusi SMSDM dari manajemen personalia dalam hal transformasi dua bertahap: pertama dari manajemen personalia untuk *Traditional Human resource management* (THRM) dan kemudian dari THRM ke *Strategic Human resource management* untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan keunggulan kompetitif HRM suatu perusahaan harus focus pada satu set baru prioritas. Prioritas-prioritas baru yang lebih berorientasi strategis dan kurang diarahkan fungsi tradisional

HRM seperti ke karyawan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi. Prioritas strategis meliputi desain berbasis tim kerja, tenaga kerja yang fleksibel praktek peningkatan kualitas pemberdayaan karyawan, dan kompensasi berbasis insentif *Strategic Human resource management* dirancang untuk mendiagnosis kebutuhan strategis dan pengembangan bakat rencana, yang dibutuhkan untuk menerapkan strategi bersaing dan mencapai tujuan operasional. Manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif.

Setiap individu pasti pernah mengalami masalah *Burnout* atau yang lebih kita kenal dengan kata kejenuhan, banyak temuan beberapa individu yang sering mengalami kejenuhan, apalagi didalam karyawannya, kenapa demikian, karena karyawan selalu mengulang-ulang karyawan itu, sehingga lama kelamaan karyawan akan merasakan jenuh, jenuh dalam melakukan segala sesuatu yang sangat sering bahkan setiap hari dilakukan dengan kegiatan yang sama, dan karyawan bisa kelelahan dalam melakukan kegiatan tersebut dengan tanpa adanya niat dihati karyawan, sehingga hilanglah semangat bekerja individu tersebut dalam melakukan suatu karyawan, jadi lama-kelamaan karyawannya akan terhambat bahkan karyawan akan memiliki keinginan berhenti dari karyawan tersebut.

Burnout terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi *Burnout* seorang karyawan itu, kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan (Deci, 2015).

Intention to Leave adalah keinginan sukarela karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan, tetapi belum realisasi meninggalkan perusahaan ke perusahaan lainnya. Adanya *Intention to Leave* dapat disebabkan bermacam-macam alasan, salah satunya yaitu keinginan memperoleh karyawan yang lebih baik, merasa kurang kompeten dalam bekerja. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan, maka perusahaan harus berupaya menekan keinginan sukarela karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan karyawan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Robbins and Judge (2013) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu.

Menurut Daniel et al (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*Searching for Gold*” with Sustainable Human Resources Management and Internal Communication: Evaluating the Mediating Role of Employer Attractiveness for Explaining Turnover Intention and Performance. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tampaknya mendukung kebutuhan organisasi

untuk berinvestasi dalam strategi dan praktik gabungan yang bertujuan untuk menjalin SHRM dan IC demi keuntungan karyawan. Praktisi harus melihat SHRM dan IC sebagai cara yang valid untuk merangsang kualitas hubungan karyawan-organisasi. Memasukkan bidang-bidang ini ke dalam perencanaan strategis umum dan praktik berurutan tampaknya disarankan terkait kinerja karyawan dan retensi karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisa dari hasil Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Strategic Human resource management*, *Burn Out* dan *Work Ability* dengan *Intention to Leave* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Susanti Megah Surabaya dan diharapkan melalui penelitian ini, dapat diketahui lebih mendalam mengenai resiliensi dan berguna untuk penelitian selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini telah dirumuskan suatu rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah *Strategic Human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* Pada PT. Susanti Megah Surabaya?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* Pada PT. Susanti Megah Surabaya?
3. Apakah *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* Pada PT. Susanti Megah Surabaya?

4. Apakah *Strategic Human resource management* Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Susanti Megah Surabaya?
5. Apakah *Burnout* Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Susanti Megah Surabaya?
6. Apakah *Work Ability* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Susanti Megah Surabaya?
7. Apakah *Intention to Leave* Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Susanti Megah Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh dari *Strategic Human resource management* terhadap *Intention to Leave* pada PT. Susanti Megah Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh dari *Burnout* terhadap *Intention to Leave* pada PT. Susanti Megah Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh dari *Work Ability* terhadap *Intention to Leave* pada PT. Susanti Megah Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh dari *Strategic Human resource management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Susanti Megah Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh dari *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Susanti Megah Surabaya.

6. Menganalisis pengaruh dari *Work Ability* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Susanti Megah Surabaya.
7. Menganalisis pengaruh dari *Intention to Leaver* terhadap kinerja karyawan pada PT. Susanti Megah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperluas pemahaman tentang pengaruh *Strategic Human resource management*, *Burnout*, dan *Work Ability* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat memperkaya dan memperluas kerangka teoritis yang ada dalam bidang ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan mengonfirmasi teori yang sudah ada tentang pengaruh *Strategic Human resource management*, *Burnout*, dan *Work Ability* terhadap kinerja karyawan. Dengan menguji teori ini dalam konteks PT. Susanti Megah Surabaya, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang validitas teori yang sudah ada. Pada akhirnya, hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih konkret tentang bagaimana konsep-konsep ini dapat diterapkan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi PT. Susanti Megah Surabaya atau organisasi serupa dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini dapat

membantu organisasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan, mengelola beban kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan meminimalisir tingkat kelelahan karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi intensi untuk meninggalkan pekerjaan.