

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang kurang dapat mengelola karyawannya dengan baik, akan dapat memunculkan rasa ketidakpuasan karyawannya dan berdampak kepada untuk sulitnya mempertahankan karyawan ataupun dapat menyebabkan perpindahan karyawan. *Turnover* berupa proses kondisi dimana karyawan meninggalkan dari Perusahaan tempat bekerja. *Turnover intention* karyawan yang tinggi dapat digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan Perusahaan perlu dikaji ulang Manajemen.

Faktor-faktor penentu *turnover intention* karyawan yang umum adalah keadaan ekonomi (tersediannya pilihan-pilihan pekerjaan lain), variabel keorganisasian (kepemimpinan, sistem kompensasi, rencana kerja) dan variabel individual. Variabel individual terbagi menjadi dua, yaitu faktor ekstern (karir, menikah, demografi, pertimbangan kekeluargaan, pilihan waktu luang) dan nilai individu yang berkaitan dengan pekerjaan (harapan, kemampuan, serapan, dan penilaian ekonomi ekstern, faktor-faktor pekerjaan estern, faktor-faktor yang menyangkut organisasi). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait. Diantara faktor-faktor tersebut adalah umur, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi (Deepa, 2012).

Islamic work ethic berhubungan negatif (*insignificant*) dengan *turnover intention* (Sean et all, 2011). Sedangkan berdasarkan penelitian dari Charles Pettijohn et all (2008) menyatakan bahwa hipotesis menunjukkan hubungan yang signifikan ($p < 0.0001$) antara *work ethic* dan *turnover intention*.

Kemudian antara *ethic leadership* dan *turnover intention* menunjukkan hasil secara statistik signifikan (Demirtas dan Akdogan, 2014). Sedangkan menurut Mayowa et all (2014) menyatakan bahwa perubahan yang sering dan *ethic leadership* pada

turnover intention menunjukkan signifikan dengan catatan di bawah kondisi *ethic leadership* rendah ($b = .28, p = .05$), tetapi tidak signifikan *ethic leadership* yang tingkat tinggi ($b = -.07, p = .10$).

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan pemikiran manusia, pemimpin harus mampu masuk kedalam kondisi karyawan yang kompleks. *Islamic work ethic, ethic leadership* yang digunakan sangat berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan dan keinginan karyawan tidak bertahan di Perusahaan tersebut. *Ethic leadership* merupakan pondasi mendasar yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan, sehingga diharapkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan dapat dihindarkan.

Islamic work ethic (IWE) sebagai bentuk gabungan prinsip moral yang mampu membedakan antara yang benar dan yang salah. IWE berorientasi pada kerja dan pendekatan kerja sebagai sebuah kebaikan terhadap sesama manusia. Perbedaan mendasar dengan Etika Kerja Konvensional adalah IWE menggunakan penerapan Moral dengan pendekatan ajaran Islam, yang sesuai dengan Pendapat Ali dan Al-Owaidan (2008) bahwa *Islamic work ethic* berupa prinsip kerja yang sesuai ajaran Alqur'an dan diteladankan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW. Pentingnya *work ethic* dalam bekerja adalah mempromosikan eksistensi diri dalam bidang ekonomi bersosial atau interaksi dengan orang lain untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan menegaskan bentuk keyakinan. Pentingnya IWE dalam penelitian ini berkaitan dengan penerapan moral Islam dalam Perusahaan, sehingga IWE menjadi dasar yang penting oleh karyawan agar bertahan di Perusahaan.

Kinerja seorang karyawan semakin tinggi terjadi karena sudah terjadi keterikatan yang kuat, adanya rasa puas yang tinggi terhadap Perusahaan. *Engagement* karyawan berupa antusiasme tinggi karyawan terhadap Perusahaan, yang apabila rendah akan berdampak penurunan produktivitas Perusahaan, Permasalahan ini dikarenakan karyawan tidak merasa *engaged* terhadap Perusahaan, sehingga hasilnya tidak

memberikan performa terbaik sesuai kapasitas yang dimiliki. *Employee Engagement* berupa konsep manajemen dalam bisnis karena memiliki antusiasme tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan berusaha bekerjasama demi pencapaian Perusahaan.

Berkaitan dengan perlunya meningkatkan *engagement* (keterikatan) dengan Perusahaan, maka perusahaan PT CJ CheilJedang Feed Semarang yang merupakan Perusahaan PMA (Permodalan Milik Asing) yang berlokasi di Batang salah satu Perusahaan PMA (Penanam Modal Asing) di Indonesia yang berpusat di Korea Selatan dengan Penerapan Bisnis B2B (*Business to business*) dan B2C (*Business to customer*) yang perlu menganalisa tingkatan kepemimpinan yang mampu menjadikan karyawan dapat terikat, beretika kerja baik dan mampu menghindarkan karyawan untuk berfikir resign dari Perusahaan bekerja dengan alasan apapun itu. Kondisi persentase turnover di Perusahaan ini adalah 10% yang diakumulasikan selama tahun 2019.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Ethic Leadership* terhadap *Employee Turnover Intention* yang dimediasi *Employee Engagement*”**

1.2. Rumusan Masalah

Islamic work Ethic berhubungan negatif (*insignificant*) dengan *turnover intention* (-0.06) (Sean et all, 2011). Sedangkan berdasarkan penelitian dari Charles Pettijohn et all (2008) menyatakan bahwa Penemuan yang berkaitan dengan hipotesis menunjukkan hubungan yang signifikan ($p < 0,0001$) antara *Islamic work ethic* pengusaha dan *turnover intention* berkaitan sangat kuat, dengan R_2 0,30 yang menunjukkan bahwa 30% dari varians dijelaskan oleh hubungan antara dua variabel ini.

Keterkaitan antara *ethic leadership* dan *turnover intention* menunjukkan *ethic leadership* pada *turnover intention* secara statistik signifikan (Demirtas dan Akdogan, 2014). Sedangkan menurut Mayowa et all (2014) menyatakan bahwa perubahan yang

sering dan *ethic leadership* menunjukkan hubungan antara perubahan yang sering dan *turnover intention* adalah signifikan di bawah kondisi *ethic leadership* rendah ($b = .28$, $p = .05$), tetapi tidak signifikan pada tingkat tinggi *ethic leadership* ($b = -.07$, $p = .10$). Kemudian Fenomena di PT CJ CheilJedang Feed Semarang menunjukkan kondisi ketidaknyamanan karyawan kurang *engage* dengan perusahaan dan *ethic leadership* menjadi faktor *turnover intention* perusahaan menjadi tinggi dengan tingkat resign (karyawan yang keluar kerja) sebesar 10% pada tahun 2017.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang
2. Bagaimana Pengaruh Penerapan *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Engagement* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang di Kabupaten Batang
3. Bagaimana Pengaruh *Ethic Leadership* terhadap *Employee Engagement* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang di Kabupaten Batang
4. Bagaimana Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang di Kabupaten Batang

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk:

1. Menguji dan menganalisis Pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *Turnover Intention* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang
2. Menguji dan menganalisis Pengaruh Penerapan dari *Islamic Work Ethic* terhadap tingkat *Employee Engagement* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang
3. Menguji dan menganalisis Pengaruh Penerapan dari *Ethic Leadership* terhadap tingkat *Employee Engagement* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang

4. Menguji dan menganalisis Pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di PT CJ CheilJedang Feed Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik dari sisi teoritis maupun sisi praktis diantaranya:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan teori berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penerapan permasalahan dalam bidang akademis. Diharapkan sebagai bahan untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya Penerapan *Islamic work ethic, ethic leadership & engagement* dan dampaknya terhadap *turnover intention*.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, acuan atau referensi bagi PT CJ CheilJedang Feed Semarang dan Perusahaan perindustrian yang digunakan sebagai input dalam membuat kebijakan terutama dalam pengelolaan karyawan, maupun pengembangan sumber daya manusia dalam menjaga *islamic work ethic, ethic leadership & engagement* karyawan agar menghindarkan *turnover intention*.