

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya adalah karyawan memegang peran utama dalam menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah ketika indikator *turnover* karyawan rendah, ini berarti kemampuan kita dalam *manage* karyawan sudah memadai. Walaupun bukan satu-satunya indikator namun beberapa pengelola SDM menilai bahwa indikator ini sangat dipengaruhi banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal perusahaan sehingga akan sulit mencapai angka *turnover* rendah namun hal inilah yang dapat dijadikan tantangan berat bagi para pengelola SDM perusahaan (Nadiliani, Abdurrahman, & Roosallyn, 2020)

Turnover bisa terjadi pada segala jenis perusahaan, baik itu pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan konstruksi. *Turnover* yang berlebihan sering melahirkan konsekuensi-konsekuensi negatif dan pada kondisi ekstrim dapat menghambat usaha untuk mencapai tujuan organisasi karena organisasi ditinggalkan oleh karyawan-karyawan terbaiknya (Yuda & Ardana, 2017). Dalam industri manufaktur, setiap perusahaan mempunyai sifat *turnover* karyawan yang khas. Menurut Salinas & Giantari(2019) secara umum perusahaan semakin maju maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawannya. Selain itu, Wibisono (2017) menjelaskan bahwa perusahaan yang mempunyai tenaga kerja muda akan mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang memiliki pekerja relatif lebih tua.

Turnover intention perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi Human Resource and Development (HRD), karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani. Turnover intention yang tinggi berdampak pada tingginya biaya recrutmen

karyawan dan berdampak pada produktivitas organisasi. Padahal, untuk melatih karyawan agar siap kerja perlu diberikan pendidikan sampai karyawan benar-benar mahir menjalankan pekerjaan di mana hal itu membutuhkan waktu 2-3 bulan dan kinerja harus sesuai standar perusahaan. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian (Akmal & Rislisa, 2018) yang mengatakan bahwa *Turnover intention* masih banyak disoroti sebagai penelitian yang terus dilakukan sampai sekarang.

Turnover intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter et al., 2002). Menurut Hellman (1997), perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Richardson, 2007).

Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Salinas & Giantari, 2019; Tariana & Wibawa, 2016). Menurut Lu & Gursoy (2016) seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung menjadi lebih tinggi. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2016). Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan lebih didukung oleh banyak penelitian yang mengakui kepuasan kerja sebagai anteseden dari organisasi. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja akan berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016; Lu & Gursoy, 2016; Riptiono, 2019; Tariana & Wibawa, 2016; Wulandari & Adnyani, 2016).

Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dalam bentuk uang tapi juga etika kerja Islam. Adanya etika kerja Islam dalam diri karyawan mampu memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi lebih puas akan pekerjaannya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Balkis, Saadah, & Rashidi (2017) yang menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja. Penelitian lain yang mendukung telah dilakukan Azizah & Ma'rifah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh (Hairunnisa, 2020).

Kepuasan kerja dalam bekerja juga dipengaruhi Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan dari perusahaan, pekerjaan yang menyebabkan kesibukan, yang dapat mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga di rumah, yang akhirnya menimbulkan pikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nadiliani et al., 2020) dan (Ariana & Riana, 2016) dimana *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan pada tempatnya bekerja maka kepuasan kerja akan menurun.

Fenomena turnover intention pada lokasi penelitian dipengaruhi tuntutan perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga ahli yang professional dengan mengedepankan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan. Hal yang melatarbelakangi permasalahan, bahwa upaya yang dilakukan tersebut belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal

tersebut terlihat dengan banyaknya pelanggan tetap yang menggunakan jasa PT. Sung Chang mengeluhkan atas pelayanan yang diberikan.

Fenomena turnover pada perusahaan PT Sung Chang Indonesia juga perlu menjadi perhatian. Peneliti juga memperoleh data tentang *turnover* yang terjadi pada perusahaan tersebut yang akan ditunjukkan pada tabel 1 dengan rumus *labour turnover* (LTO) dari Hasibuan (2012) yang terjadi pada bagian produksi di 2016-2019, sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Labour Turnover (LTO)

Tahun	Awal	Karyawan keluar
2016	350	12
2017	338	6
2018	332	11
2019	321	14

Sumber Data : PT Sung Chang Indonesia, 2019

Dari tabel 1.1 target KPI *turnover* menunjukkan jumlah karyawan keluar maksimal 12 orang tetapi aktualnya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 melebihi target yang ditentukan perusahaan. Selain itu, personalia juga menjelaskan bahwa *turnover* cukup tinggi berada di tahun 2016 - 2019. Pada tahun 2017 mengalami penurunan pada jumlah karyawan keluar sebanyak 50%. Beberapa penelitian mengenai pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan *turnover intention* telah banyak dilakukan namun masih terdapat beberapa hasil yang belum konsisten. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2017) didapati hasil dimana *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan dalam penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) serta hasil penelitian Natalia dan Rosiana (2017) didapati *Work Family Conflict* negatif terhadap *turnover intention*.

1.2 Rumusan Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. PT Sung Chang Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja PT Sung Chang Indonesia masih belum mencapai

target yang telah ditentukan perusahaan. Fenomena menunjukkan di mana masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan terkadang mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi serta masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini mencoba menempatkan variable Kepuasan Kerja sebagai variable intervening yang diharapkan dapat menjembatani hubungan Work Family Conflict dan Islamic Work Ethics terhadap Turnover Intention. Oleh karena itu, pernyataan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*?
6. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* ?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
 - Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.
2. Bagi Pimpinan PT SUNG CHANG INDONESIA
 - Hasil penilaian ini di harapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menurunkan turnover intention bagi karyawan di PT SUNG CHANG INDONESIA.
3. Bagi Universitas
 - Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi meminimalisir *turnover intention* dalam meningkatkan Kepuasan Kerja

4. Bagi penelitian lain

Rekomendasi untuk penelitian lain untuk mengkaji variabel lain di luar model penelitian lain, sehingga dapat dirumuskan sebagai konsep baru dalam menurunkan *turnover intention*.

