

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang penting sebagaimana dikemukakan Handoko (2017:6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan

adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui *employee engagement* atau membuat karyawan terikat dengan organisasi dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

*Employee engagement* merupakan sebuah sikap positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, energi atau motivasi yang tinggi, dan suatu keinginan untuk berusaha selain itu karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pada pekerjaannya demi nilai dan tujuan organisasi Susanty dan Partono (2015:56). Keterikatan dapat didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan penuh karyawan dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang atau dengan kata lain *Employee Engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau keadaan dalam suatu kelompok kerjasama antara orang-orang tergabung di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat menerapkan

budaya organisasinya dengan secara baik juga, sehingga setiap anggota organisasi dapat bekerja sama secara maksimal karena penerapan budaya yang baik dalam setiap organisasi sangat penting, karena budaya organisasi bukan merupakan suatu peraturan yang harus dijalani melainkan kesadaran dari tiap anggota untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan dari perusahaan, sehingga dapat mengurangi *turnover* karyawan.

Karyawan yang merasa puas akan lebih berkinerja secara baik (Pratama 2015:62). Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness with employees view their work*", (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja). Sedangkan Menurut Wulantika (2017:5), Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya

alternatif pekerjaan lain. Menurut Mufidah (2016:55), *turnover intention* mengacu kepada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka atas kehendak sendiri. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang sedang bagus dalam pencapaian target, namun dapat dirusak oleh perilaku karyawan yang berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) tersebut dan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Trisnawati 2016:12).

Kondisi seringkali *turover* karyawan dapat mengganggu kelangsungan perusahaan. Seperti halnya pada PT. Derpindo Prima Jaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development (HRD)* PT. Derpindo Prima Jaya terdapat kenaikan *turnover* pada 2 (dua) tahun terakhir pada PT. Derpindo Prima Jaya. Berikut data *turnover* karyawan dalam dua tahun terakhir dijelaskan pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT Derpindo Prima Jaya**  
**Tahun 2019-2020**

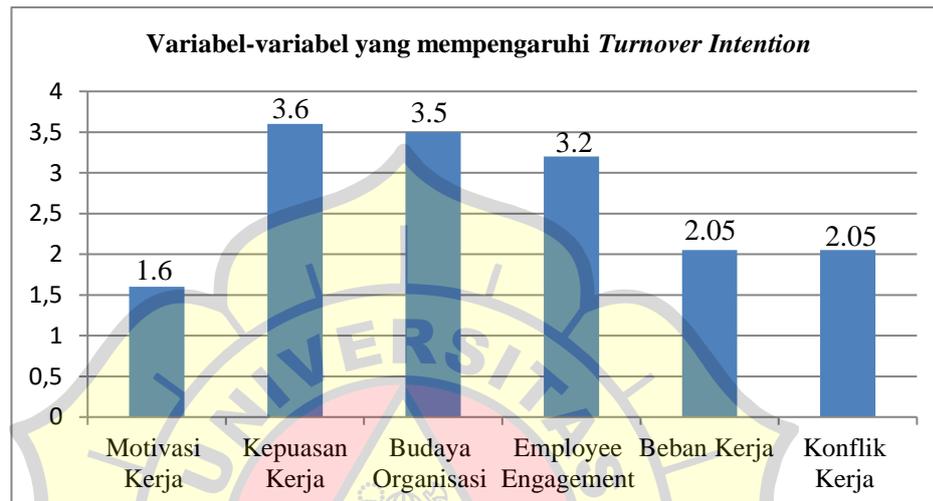
<b>Bulan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Januari	1	0
Februari	3	1
Maret	2	1
April	0	2
Mei	2	5
Juni	2	4
Juli	1	2
Agustus	3	2
September	2	3
Oktober	1	2
November	1	1
Desember	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

Sumber : HRD PT. Derpindo Prima Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 20 karyawan dan pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar meningkat sebanyak 25 karyawan dan jumlah karyawan keluar terbanyak ada pada Mei 2020 sebanyak 5 karyawan dalam satu bulan. Menurut HRD PT. Derpindo Prima Jaya menyebutkan bahwa penyebab karyawan keluar yaitu dikarenakan karyawan tidak puas dan juga karena karyawan mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu HRD PT. Derpindo Prima Jaya menjelaskan bahwa belum semua karyawan merasa terikat dengan perusahaan masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan tersebut berpikir tidak perlu memiliki hubungan dengan atasan maupun rekan kerjanya.

Oleh karena itu perlunya diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi karyawan di PT. Derpindo Prima Jaya berpikiran untuk keluar dari pekerjaan,

maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 karyawan PT. Derpindo Prima Jaya mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Berikut presentase variabel-variabel pengaruh *Turnover Intention* pada karyawan PT. Derpindo Prima Jaya :



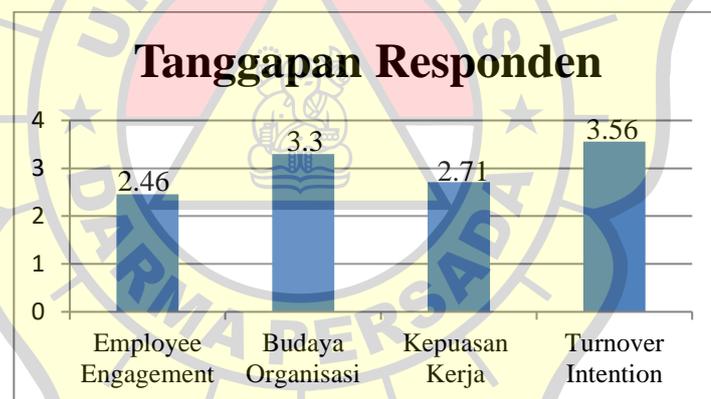
Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

**Gambar 1.1 Variabel-variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan PT. Derpindo Prima Jaya mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*, diketahui bahwa variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah nilai variabel dengan 3 (tiga) rata-rata tertinggi sebagai variabel independen. Nilai motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 1.6 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3.6 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3.5 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel *employee engagement* memiliki nilai rata-rata 3.2 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel beban kerja

dan konflik kerja memiliki nilai rata-rata 2.05 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang rendah. Dengan demikian variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *employee engagement* adalah variabel yang paling berpengaruh besar terhadap *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 karyawan PT. Derpindo Prima Jaya sebagai data observasi awal mengenai dimensi *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya. Secara garis besar hasil pengolahan data dari penyebaran kuisisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2021

**Gambar 1.2**

**Grafik Tanggapan Responden *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai *employee engagement* rata – rata sebesar 2.46 artinya rendah, ini berarti bahwa karyawan di PT Derpindo Prima Jaya sepenuhnya masih belum terikat dengan perusahaan. Untuk interpretasi nilai budaya organisasi rata – rata sebesar 3.3 yang artinya

sangat baik, ini berarti PT Derpindo Prima Jaya memiliki budaya organisasi yang sangat baik. Sedangkan untuk interpretasi kepuasan kerja rata – rata sebesar 2.71 yang artinya puas, ini berarti karyawan di PT Derpindo Prima Jaya sudah puas dengan apa yang diterima. Dan untuk inerpretasi *turnover intention* rata – rata sebesar 3.56 yang artinya sangat tinggi, ini berarti bahwa keinginan karyawan PT Derpindo Prima Jaya untuk keluar dari pekerjaannya sangat tinggi.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauziridwan,dkk (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Widayati dan Yunia (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya”**.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat *employee engagement* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya rendah dan *turnover intention* sangat tinggi.
2. Penerapan budaya organisasi sangat baik tetapi tingkat *turnover intention* sangat tinggi.
3. Tingkat kepuasan kerja tinggi dan *turnover intention* sangat tinggi.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengakajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah *Employee engagement*, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan *Turnover Intention*. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Para Karyawan PT. Derpindo Prima Jaya yang pernah berpikiran untuk keluar dari pekerjaanya.

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di mana *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Derpindo Prima Jaya. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

