



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

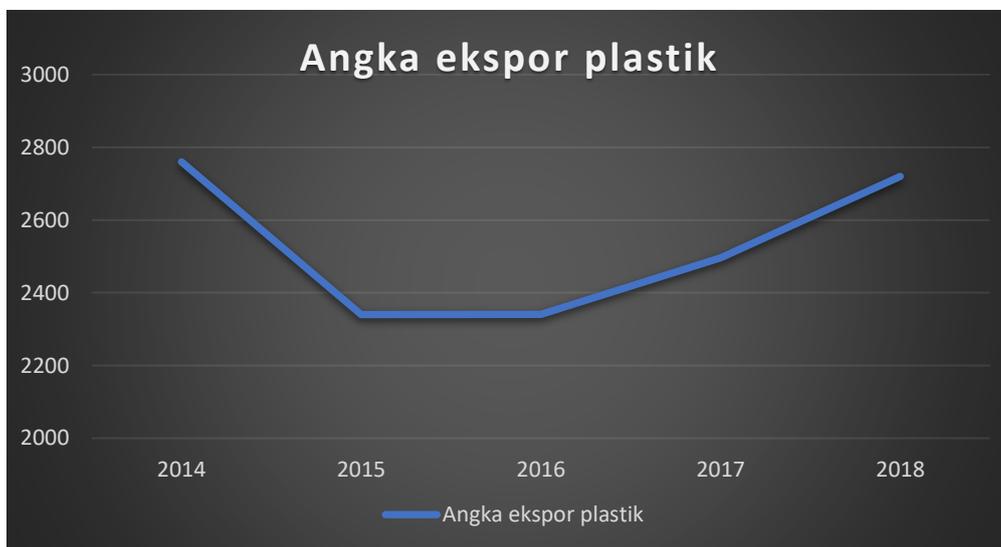
Semua orang pasti menggunakan plastik untuk berbagai macam hal, sehingga produksi plastik menjadi salah satu industri penting dalam rantai pasok di Indonesia. Permintaan plastik yang tinggi membuat produksi barang mengalami kenaikan. Gambar 1.1 menunjukkan angka impor plastik Indonesia dimana posisi ke-1 ditempati produk plastik. Dari data Kemenperin (2017) terdapat 925 perusahaan yang memproduksi plastik di Indonesia. Produksi ini mencakup berbagai macam jenis plastik yang tampak pada Gambar 1.1 di bawah ini. Industri plastik di Indonesia saat ini mempekerjakan 370.372 orang, dan menghasilkan 4.68 juta produksi plastik.

SUB KELOMPOK HASIL INDUSTRI	2012	2013	2014	2015	TREND
1. Barang-barang dari Plastik lainnya	1.125.627.948	1.152.647.476	1.185.947.675	1.370.728.053	6,39%
2. Karung Plastik	147.597.583	151.143.292	165.429.291	198.479.575	10,28%
3. Pipa Plastik dan Fitting & sejenisnya	47.376.186	49.998.803	54.079.207	60.761.341	8,60%
4. Kantong Plastik	88.347.392	66.557.938	58.606.359	51.475.460	-16,04%
5. Jala Ikan	20.573.806	19.552.709	20.249.392	22.193.432	2,66%
6. Sikat Gigi	10.348.908	10.399.987	9.402.731	11.472.965	2,11%
7. Alat suntik sekali pakai (Disposable-Syringe)	418.888	374.755	2.824.168	7.076.796	185,78%
8. Barang anyaman dari plastik	8.630.374	7.537.647	5.928.874	6.378.538	-10,84%
9. K a n c i n g	3.452.329	4.357.634	3.682.411	5.316.378	11,93%
10. Produk Plastik utk Keperluan Industri	2.789.677	2.492.407	3.684.729	5.138.002	24,90%
11. Korek Gas	2.818.770	183.295	1.175.966	1.399.524	-2,39%
<b>TOTAL</b>	<b>1.457.981.861</b>	<b>1.465.245.943</b>	<b>1.511.010.803</b>	<b>1.740.420.064</b>	<b>5,78%</b>

Sumber: Kemenperin (2017)

**Gambar 1.1 Sub Kelompok Ekspor Plastik Indonesia**

Masih membahas Gambar 1.1 berdasarkan sub kelompok urutan nomer 1 ditempati oleh barang barang dari plastik lainnya yang menunjukkan kenaikan sebesar 6.39 persen. Dilansir dari Kemenperin (2019), Airlangga mengatakan bahwa permintaan produk plastik nasional mencapai 4,6 juta ton dan meningkat sebesar lima persen dalam lima tahun terakhir. Dapat dibuktikan dari data Gambar 1.2 yang dimiliki oleh Kemenperin bahwa sektor manufaktur plastik di Indonesia masih memiliki banyak potensi yang dapat dikembangkan.



Sumber : kemenperin (2018)

### **Gambar 1.2 Angka Ekspor Plastik 2014-2018**

Gambar 1.2 di atas dapat kita lihat perkembangan ekspor plastik pada 2014 cukup tinggi yaitu 2.760 ton, kemudian turun pada 2015 menjadi 2.340 ton. Pada 2016 naik kembali turun menjadi 2.311 ton, dan naik dengan drastis pada 2017 menjadi 2.496 ton dan terus meningkat pada 2018 menjadi 2.720. Walaupun angka ini tidak setinggi pada tahun 2014 tetapi terjadi kenaikan yang signifikan ekspor plastik dari 2014-2019 (Kementrian Perindustrian, 2019).

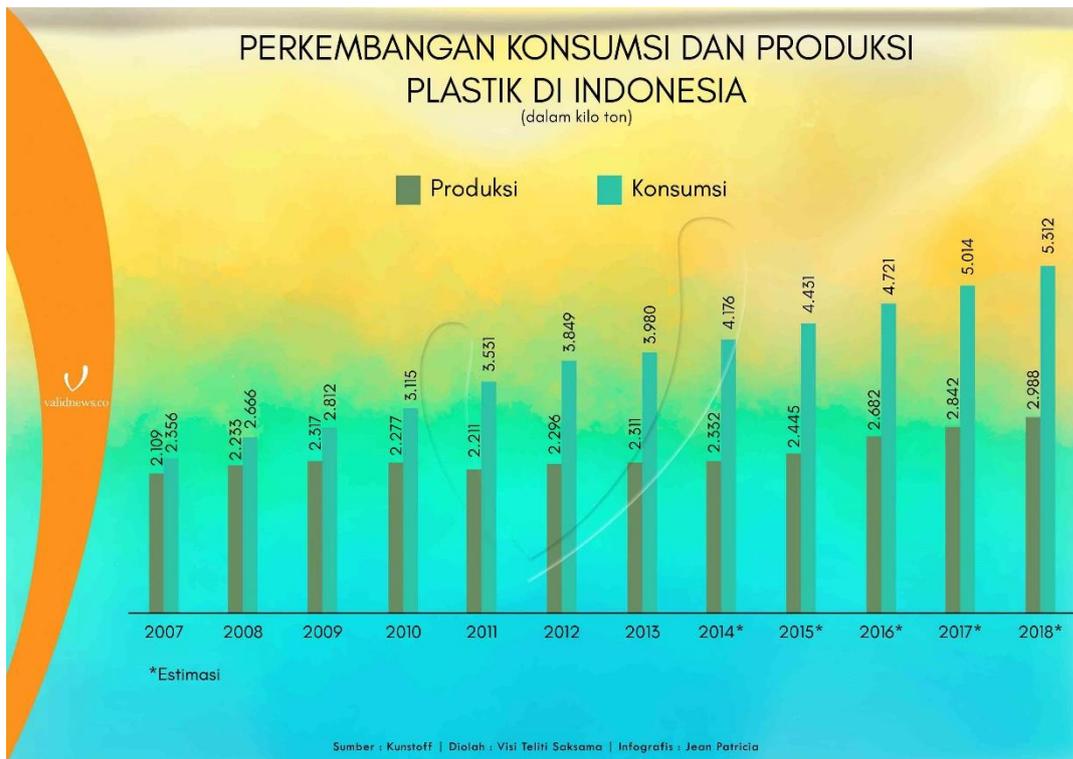
Perkembangan Ekspor Kelompok Hasil Industri  
(Dalam ribuan US\$)

NO	JENIS INDUSTRI	JUMLAH
1.	Industri Makanan	26.274.668,6
2.	Industri Bahan Kimia Dan Barang Dari Bahan Kimia	10.246.411,8
3.	Industri Logam Dasar	8.241.642,5
4.	Industri Pakaian Jadi	7.212.597,3
5.	Industri Karet, Barang Dari Karet Dan Plastik	6.855.377,2

Sumber : Kemenperin (2018)

**Gambar 1.3 5 Kelompok Ekspor Industri Terbesar di Indonesia**

Gambar 1.3 merupakan data yang dikeluarkan oleh Kemenperin pada 2017 dapat dilihat plastik menempati urutan ke-5 ekspor hasil industri terbesar di Indonesia yang didahului oleh pakaian jadi, logam dasar bahan kimia, dan industri makanan. dilansir dari kemendag (2018) ekspor plastik di Indonesia juga meningkat dari tahun ke tahun, dari 2017 ke 2018 ekspor plastik Indonesia naik sebesar 8.9% dari \$ 2.496,8 menjadi \$ 2.720 (dalam juta USD). Kembali dibahas pada Gambar 1.4 di bawah ini bahwa dalam rentang tahun ke tahun konsumsi dan produksi plastik di Indonesia terus meningkat.



Sumber : Validnews (2018)

**Gambar 1.4 Perkembangan Konsumsi dan Produksi Plastik Di Indonesia**

Penggunaan plastik di Indonesia masih tidak tergantikan oleh bahan lainnya. Pada tahun 2016 ekspor impor plastik di Indonesia menempati urutan ke -5 (Industri karet, barang dari karet, dan plastik). (Perkembangan Konsumsi dan Produksi Plastik Indonesia, 2018) . Sehingga dalam permintaan dan produksi di Indonesia masih sangat tinggi dan terus meningkat setiap tahunnya seperti dijelaskan pada Gambar 1.3

PT. XYZ merupakan salah satu manufaktur plastik terbesar indonesia yang telah memegang banyak lisesnsi nasional maupun internasional. Sehingga perusahaan ini dapat melakukan eskpor kemanca negara / internasional (PancaBudi, 2019)

*Turnover intention* merupakan permasalahan di perusahaan yang harus mendapatkan perhatian lebih, menurut Rego *et al* (2008) *turnover intention* merupakan pemasalahan

kritis dan sangat berbahaya jika tidak ditangani dengan sigap, karena *turnover intention* sendiri dapat menimbulkan kerugian *financial* dan *structural* bagi perusahaan. Menurut Cieh peik lin (2012) *turnover intention* merupakan cara terbaik untuk memprediksi angka *actual turnover*, *turnover* ini akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya lebih untuk melatih dan melakukan pembekalan lebih bagi karyawan baru. Giancalone (2005) menyatakan bahwa harapan atau ekspektasi sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerja. Dalam bekerja banyak kasus pekerja memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap suatu kantor atau instansi, sehingga jika ekspektasinya tidak terpenuhi maka tidak ada keterikatan dengan perusahaannya, kemudian muncul keinginan untuk mengundurkan diri (*resign*). Menurut hasil penelitian dan opini di atas dapat dipahami bahwa ketika karyawan tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya akan mempermudah karyawan untuk keluar. Dari data *internal* yang peneliti peroleh menunjukkan angka *turnover* di PT. XYZ pada 2017 sebesar 14,2%, dan 13,7% untuk tahun 2018 dan 14,1% untuk 2019. Di PT. XYZ menurut GM HR batasan *Turnover* yang masih dapat ditoleransi adalah sebesar 10%.



Sumber : Data Perusahaan (2019)

### **Gambar 1.5 : Persentase *Turnover* PT. XYZ**

Dalam penelitian Polii (2015) memberikan fakta bahwa faktor yang menyebabkan karyawan berpindah perusahaan bukan hanya karena individu sendiri, tetapi ada berbagai macam alasan. Contoh seperti perusahaan memberikan regulasi baru yang tidak cocok dengan karyawan itu sendiri. “kunci dari perubahan yang mendasar dan yang akan berpengaruh secara baik adalah observasi, yaitu dengan membuat hipotesa, menciptakan lingkungan kerja yang memiliki etika dan memberikan nilai yang cocok dengan setiap individu dalam perusahaan” (Ghadi & Fernando, 2017). Setiap manusia memiliki batasan dan memiliki perasaan tentang pekerjaannya. Untuk ini maka perusahaan harus melihat mengenali dan memahami bahwa setiap karyawan memiliki arti kehidupan masing-masing, yang membuat mereka dapat memandang bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan apakah menimbulkan manfaat bagi mereka atau tidak (Mohammed Yasin Ghadi & Duchin, 2017)

Selain faktor yang disebutkan di atas terdapat beberapa faktor lain yang mendukung terjadinya *voluntary turnover* yaitu teman kerja yang tidak mendukung, perasaan kesepian di tempat kerja, yang kemudian memicu adanya kesenjangan di tempat kerja (Ghadi, 2017)

*Loneliness in work* menurut Ghadi (2019) adalah sebuah level pemikiran yang muncul dari tidak adanya hubungan interpersonal antara karyawan. *Loneliness in work* juga didukung oleh faktor emosional terhadap pekerjaan yang dapat menyebabkan depresi (Ghadi & Park (2012), 2017). Güzel & Ghadi (2017) memberikan argumen tentang ukuran atau parameter hubungan antara emosional, sosial, dan hubungan intrapersonal mempengaruhi tingkat pemikiran seorang karyawan.

Berdasarkan *in depth interview* yang penulis lakukan di *head office* kepada 10 orang dari berbagai divisi, terdapat masalah pada *voluntary turnover intention* di mana 7 orang diantaranya sudah mempunyai rencana untuk berpindah perusahaan. Alasan mengapa memiliki keinginan berpindah perusahaan pun beragam seperti: pembebanan pekerjaan hanya pada satu pekerja, rekan kerja di tempat kerja *unsupportive*, dan perasaan tidak nyaman di pekerjaan.

Dari hasil *indepth interview* kepada 10 orang 6 orang rata rata memiliki jabatan Spv dan staff. Mereka tertekan dengan pekerjaan yang diberikan, sedangkan penambahan karyawan dianggap tidak relevan oleh perusahaan. PT. XYZ pada tahun 2017 membuka bisnis untuk sektor publik (*IPO*). Sehingga ketika penulis menanyakan contoh kasus tidak meratanya pembagian kerja, karyawan mengaku bahwa setelah *IPO* seluruh data harus dibuka sehingga datanya harus disusun kembali dan memakan waktu yang cukup lama.

Terdapat kasus yang dialami oleh karyawan pada divisi HRGA / HRBP di PT. XYZ. Didalam divisi ini terdapat 14 orang di mana setiap masing masing pekerja memiliki kultur dan budaya yang berbeda. Pada umumnya perusahaan menyusun *MPP (man power planning)* di awal tahun agar perusahaan memiliki gambaran berapa tenaga kerja yang akan di tambah pada tahun tersebut. Tetapi PT. XYZ yang tidak merancang MPP yang jelas. Sehingga terdapat penumpukan permintaan tenaga kerja di mana seharusnya setiap staff rekrutmen memegang kendali maksimal 10 form permintaan tenaga kerja, tetapi pada kenyataannya satu karywan dapaet memegang lebih dari angka tertera di atas. Ketika kasus ini terjadi, ada bentuk *unsupportive* yang dilakukan oleh teman satu ruangan. di mana ketika salah satu *staff* meminta pertolongan dari staff lain, staff lain merasa enggan

untuk memberikan pertolongan itu, dikarenakan dianggap bukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Kasus di atas berkaitan terhadap perasaan pekerja memiliki rasa *overburdened*. *overburdened* merupakan keadaan di mana pekerja dibebani tugas atau tanggung jawab banyak melebihi kapasitas yang dimiliki oleh orang tersebut (Patrick merlevede, 2014). Karena terdapat perbedaan pemikiran dan pandangan antara karyawan maka diperlukan pembahasan teori dasar *organizational behavior* oleh Robbins S. (2017)

Dari *point-point* yang sudah peneliti bahas berdasarkan hasil *indepth interview* didapatkan bahwa kesenjangan komunikasi antara sesama rekan kerja dipengaruhi oleh rekan kerja yang *unsupportive* dan tidak adanya *trust respect* yang dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan adanya hal ini bukan hanya dapat mempengaruhi psikologi dari setiap individu karyawan, tetapi akan berpengaruh juga terhadap performa karyawan, yang kemudian akan berpengaruh pada kepuasan di tempat kerja, Dan berujung pada *Turnover intention*. Ketika pekerja mencapai titik *turnover intention*, maka akan sangat berbahaya bagi perusahaan karena jika karyawan banyak yang sudah berfikir untuk pindah perusahaan maka kemungkinan *actual turnover* akan tinggi sehingga meningkatkan angka *turnover*.

Dalam *workplace spirituality* menurut Rego & Ghadi (2017) memiliki 4 aspek utama yaitu mengerjakan tugas yang memiliki arti seperti membantu sesama, mengembangkan kesadaran diri, meningkatkan emosi psikis agar menimbulkan kepuasan dan kesenangan dalam diri, dan yang terakhir adalah melakukan pekerjaan dengan memiliki dedikasi dan moral yang tinggi. Sehingga dari *interview* yang dilakukan ini penulis dapat memahami

bahwa *point* ke-4 dari aspek dasar spiritualitas tidak tercapai yang kemudian menyebabkan hilangnya *trust & respect*.

Dalam penelitian oleh WEF ( World Economic Forum, 2018) tahun 2018 membuktikan bahwa 40% orang yang berumur di bawah 25 tahun mengalami yang dinamakan *Loneliness in workplace*. Data ini menyatakan bahwa dalam dunia pekerjaan sangat kurang interaksi interpersonal yang dimiliki oleh satu karyawan dengan karyawan lainnya. Juga penelitian oleh Krause-Parello (2008) menyatakan bahwa *loneliness in work* mudah dan sering terjadi karena kurangnya perkembangan sosial di lingkungan kerja. Ghadi (2017) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap 1000 karyawan terdapat 38% karyawan yang merasa kesepian dan tidak memiliki hubungan yang baik di perusahaan tempatnya bekerja (berhubungan dengan teman kerja dan lingkungan kerjanya). Terdapat 40% dinilai memiliki performa yang buruk karena kesepiannya dan tidak memiliki koneksi intrapersonal yang baik terhadap sesamanya. Dari penelitian Santos dapat dimengerti bahwa mudah sekali seseorang dalam perusahaan mengalami *loneliness in work*. Bukan hanya mempengaruhi kondisi psikologi karyawan itu, tapi juga berpengaruh pada aspek *performance* dalam bekerja.

Oleh dikarenakan adanya hal hal di atas yang menurut peneliti sangat memprihatinkan maka peneliti memilih topik penelitian dengan judul “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap *Turnover* Intention Melalui Mediasi Loneliness In Work; Studi Pada PT. XYZ”

## **1.2 Rumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan apa yang sudah terurai di atas maka dirumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. XYZ adalah: kurang adanya *support* dari teman sekerja, tempat kerja yang kurang nyaman, atasan dan pemilik tidak memiliki rasa kepedulian terhadap karyawan.

Sehingga dalam proses bekerjanya karyawan cenderung merasa tidak ada dukungan secara emosional yang menyebabkan gangguan psikis yang mengakibatkan depresi. Berujung pada *voluntary turnover intention* tinggi. Masalah masalah di atas akan di selesaikan dengan menjawab beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *loneliness in work*?
3. Apakah *loneliness in work* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *loneliness in work* menengahi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *turnover intention*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang tertera di atas, peneliti merumuskan dan menuliskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah :

1. Untuk mengetahui *work spirituality* pengaruh terhadap *voluntary turnover intention*.
2. Untuk mengetahui *work spirituality* pengaruh terhadap *loneliness in work*, semakin besar perasaan *work spirituality*.
3. Untuk mengetahui *loneliness in work* pengaruh terhadap *employee turnover intention*.
4. Untuk mengetahui apakah *loneliness in work* menjadi variabel mediasi antara *workplace spirituality* dan *voluntary turnover intention*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan peneliti melakuka penelitian ini, pada dasarnya peneliti ingin agar penelitian ini memiliki dampak dan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi panutan bagi semua orang yang sedang melakukan penelitian serupa, agar penelitian ini memberikan dampak dan memberikan informasi tentang variabel *voluntary turnover*, *work spirituality*, dan *loneliness in woekplace*, yang dilakukan terhadap PT. XYZ

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. XYZ terkait variabel yang bersangkutan dengan *voluntary turnover*, *work spirituality*, dan *loneliness in workplace*, dalam mengetahui mengapa dan kenapa alasan karyawan pada PT. XYZ keluar dari perusahaan, serta memastikan apakah benar alasan karyawan keluar dari perusahaan merupakan penyebab dari kesepian di tempat kerja dan karena tidak ada rasanya nyaman yang ada di tempat pekerjaan. Sehingga PT. XYZ dapat meningkatkan kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan.

## **1.5 Batasan Penelitian**

1. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan di PT. XYZ
2. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat pada *head office* PT. XYZ dan berstatus karyawan tetap

3. Penelitian ini hanya berfokus terhadap dampak *work spirituality*, dan *loneliness in work*, terhadap *voluntary turnover* di PT. XYZ
4. Penelitian ini akan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 untuk uji- *pre-test* dan AMOS versi 24 untuk uji *main-test*

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab di mana setiap Bab Memiliki Fungsinya masing masing, ke-5 bab ini memiliki keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Ini dimaksudkan agar skripsi yang telah dibuat ini menjadi jelas dan lengkap. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai latar belakang yang di maksudkan agar memperjelas alasan kenapa disusunnya skripsi ini. Didalamnya meliputi rumusan masalah, pertanyaan penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini berisikan definisi penjelasan dan kejelasan dari setiap variabel yang dibahas di dalam penelitian ini yang ditujukan menjadi jelas. Didalamnya memiliki bagian berupa, hubungan antara variabel, penelitian terdahulu, model dan hipotesis penelitian, serta kerangka pemikiran yang akan terdapat pada penelitian ini.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini, penulis memberikan gambaran umum objek dan variabel penelitian yang dibahas. Dalam bab ini juga penulis memberikan uraian mengenai variabel

penelitian yang disertakan juga dengan definisi operasional yang dimiliki oleh setiap variabel. Serta pada bab ini juga penulis memberikan informasi tentang teknik Pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan juga teknik analisis yang akan digunakan di penelitian dan di setiap variabel.

#### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Pada bab ini peneliti memberikan hasil hasil yang telah didapatkan dari pengambilan data yang telah diberikan oleh responden. Data yang terdapat di bab ini merupakan data yang sudah diolah menggunakan SPSS dan Amos sehingga hasil dari penelitian dipaparkan dan dijelaskan pada bab IV ini.

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Dalam bab ini merupakan tahap terakhir pada pembuatan skripsi ini. Berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah. Serta pada bab ini penulis juga memberikan saran-saran terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan agar bermanfaat bagi penelitian selanjutnya ataupun untuk perusahaan yang bersangkutan.