

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil merupakan salah satu dari sepuluh komoditas produk unggulan industri di Indonesia. Industri tekstil terus memberikan surplus pada neraca perdagangan serta memiliki dampak yang strategis dalam proses industrialisasi. Produk yang dihasilkan mulai dari bahan baku (serat) sampai dengan barang konsumsi (pakaian jadi dan barang jadi), mempunyai keterkaitan baik antar industri maupun sektor ekonomi lainnya (Ansari, 2014).

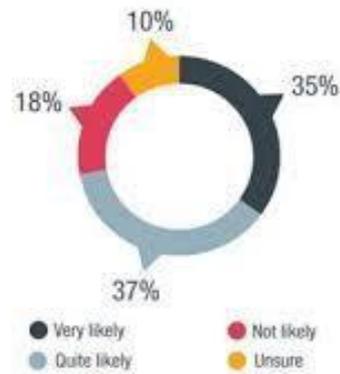
Industri tekstil merupakan salah satu industri yang sangat berperan penting di Indonesia yang dapat menyerap sumber daya manusia. Oleh sebab itu, industri tekstil juga dapat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan sandang dan menyumbang devisa Indonesia, serta dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Riyadi, 2015).

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia juga menerapkan program-program untuk meningkatkan daya saing industri, antara lain meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, kualitas dan desain produk melalui pelatihan, meningkatkan teknologi melalui restrukturisasi mesin peralatan meningkatkan pemasaran melalui fasilitas keikutsertaan pengusaha dalam pameran di dalam dan luar negeri, memfasilitasi bantuan permodalan melalui Kredit Usaha Rakyat (KUR), memberikan fasilitas tax holiday, tax allowance, BMDTP serta kegiatan-kegiatan lainnya menyebabkan semakin pesatnya industri, khususnya industri tekstil (Kemenperin, 2016).

Kemajuan yang terjadi di segala bidang serta arus informasi yang begitu padat menuntut adanya kontribusi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia salah satu aspek yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tenaga kerja tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, sumber daya manusia termasuk dalam aset yang sangat berharga bagi kinerja perusahaan yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perusahaan.

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yaitu turnover intention karyawan. Menurut Wirawan (2015), Turnover adalah pegawai yang berhenti dari satu perusahaan atau organisasi yang kemudian pindah kerja ke perusahaan atau organisasi lainnya dengan berbagai alasan tertentu. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dan tidak terpenuhi kebutuhannya dari perusahaan biasanya cenderung akan memilih untuk meninggalkan dan keluar dari perusahaan tempat bekerja. (turnover). Terjadinya turnover diawali dengan munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) oleh karyawan. Siregar (2017) berpendapat bahwa turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berikut adalah data turnover intention karyawan yang terjadi di Indonesia, data diambil dari Laporan Michael Page Indonesia.

EMPLOYEE TURNOVER IN THE NEXT 12 MONTHS

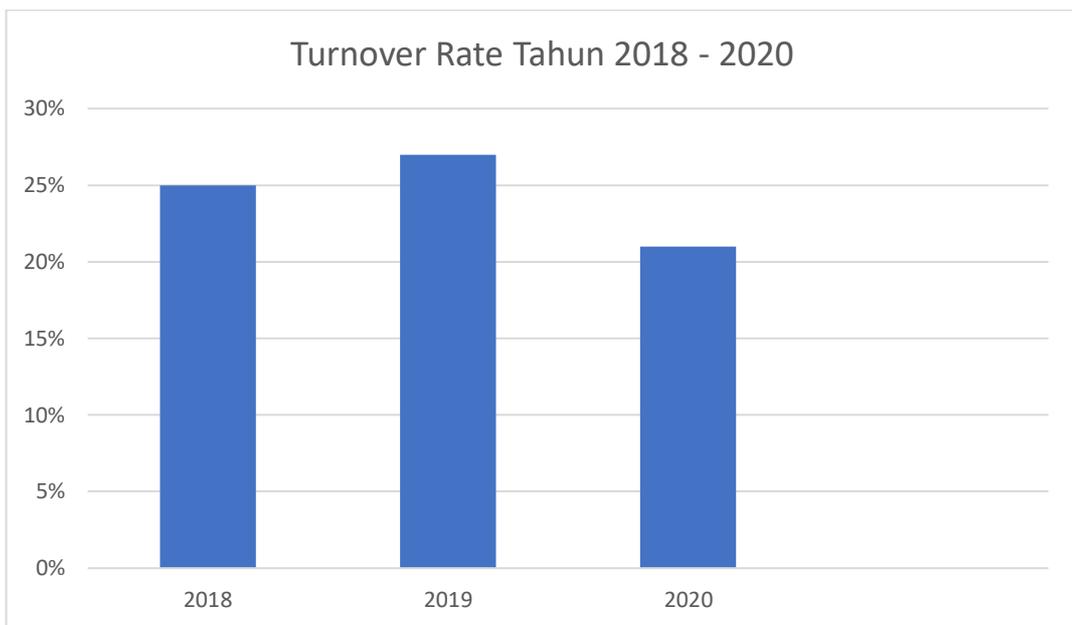
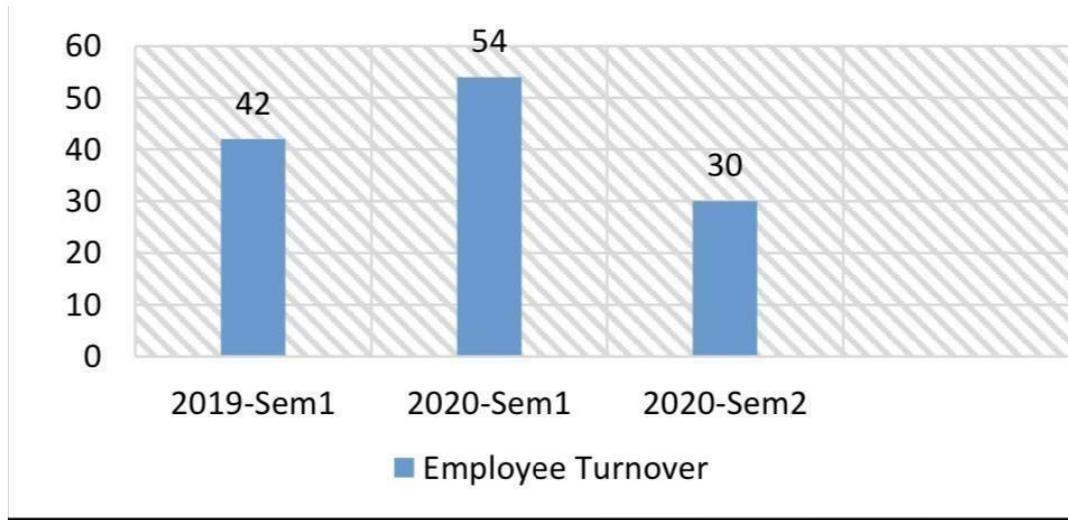


Gambar 1.1 Employee Turnover

Sumber : Laporan Michael Page Indonesia

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa di Indonesia, hampir $\frac{3}{4}$ responden (72%) pada tahun 2018 menyatakan bahwa mereka akan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan kedepan. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention menjadi fokus perhatian dari suatu perusahaan. Selain data turnover intention di Indonesia, peneliti juga mencari data turnover intention dan melakukan penelitian di PT. XYZ. Perusahaan ini bergerak di bidang Garment dan Textile yang berasal dari Korea. PT. XYZ didirikan pada tahun 2014 dan berlokasi di Cibinong, Gn. Sindur – Bogor. PT. XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 2000 orang.

Berikut adalah data turnover intention karyawan yang terjadi di PT. XYZ.



Gambar 1.2 Grafik Turnover Karyawan PT XYZ.

Sumber : Data HRD PT XYZ, 2020



Gambar 1.3 Persentase Keluar Masuk Karyawan PT XYZ.

Sumber : Data HRD PT XYZ, 2021

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tingkat turnover intention tertinggi terjadi pada tahun 2020 (semester 1) sebanyak 54 orang sedangkan tingkat turnover intention terendah terjadi pada tahun 2020 (semester 2) sebanyak 30 orang. Menurut Harris (2005) dalam Sari (2014), Standar tingkat turnover karyawan yang ditetapkan untuk masih bisa ditoleransi memang berbeda-beda di masing-masing perusahaan, namun pada umumnya tidak melebihi dari 10 % per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ mengalami permasalahan sumber daya manusia yang harus diselesaikan agar tingkat *turnover intention* semakin menurun.

Berdasarkan data pada tahun 2021 juga dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang keluar yaitu sebanyak 55 orang dibandingkan dengan karyawan masuk yaitu 16 orang, ini menunjukkan tingkat turnover semakin meningkat di PT XYZ.

Menurut (Shabrina dan Partono,2018), tres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan. Perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain perasaan senang, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai harapan karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi pasalnya tidak hanya akan berdampak pada performa karyawan, namun sebagai sarana branding perusahaan, baik secara internal maupun eksternal.

Berdasarkan preliminary survey melalui *in-depth interview* yang dilakukan peneliti di PT. XYZ, 8 dari 10 karyawan mengatakan bahwa merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Karyawan yang bahagia dengan tempat kerjanya dipercaya akan bisa membela perusahaan tempat mereka bekerja. Afandi (2018) berpendapat bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kemudian, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada karyawan berikutnya, dimana 4 karyawan mengatakan bahwa pekerjaan mereka cukup berat dan disertai dengan pengawasan yang cukup ketat terhadap karyawan sehingga mereka merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut. Karyawan PT. XYZ cukup

sulit mendapatkan izin cuti. Hal ini mengakibatkan tingginya tuntutan karyawan sehingga dapat memicu terjadinya *burnout*. Menurut Maslach dan Laiter, (2008) *burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai di dalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardiawan (2018) yang menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan tuntutan tugas dari perusahaan sangat tinggi sehingga karyawan merasa kelelahan. Semakin baik *job burnout* maka akan berdampak pada menurunnya *turnover* karyawan.

Penyebab lain dari adanya *turnover* juga biasanya disebabkan oleh menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu HRD di PT. XYZ, beliau mengatakan bahwa beberapa karyawan tidak begitu loyal dengan perusahaan apalagi ketika harus bertambah jam kerja. (Kasmir, 2016) mendefinisikan “komitmen organisasi adalah kepatuhan seseorang terhadap perkataan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan, dan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguhsungguh dalam bekerja”.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin

menurunkan tingkat turnover perusahaan tersebut. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka turnover intention pada perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta penelitian dan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, Dan *Job Burnout*, Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. XYZ”. dengan mengacu pada jurnal utama yang berjudul “*Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses In Mainland China : A Structural Equation Modeling Analysis*”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dan adanya permasalahan pada *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Job Burnout*, dan *Turnover Intention* di PT Ziben Indonesia. Maka, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT XYZ ?
2. Apakah *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT XYZ?
3. Apakah *job burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT XYZ?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan pada pembahasan penelitian ini, berikut adalah batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Peneliti akan melakukan penelitian terhadap karyawan tetap di PT. XYZ.
2. Responden yang peneliti pilih adalah karyawan tetap dengan minimal kerja 1 (satu) tahun di PT. XYZ.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini untuk menganalisis :

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada akademis dan praktisi, yaitu sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Akademis

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi dunia akademis (pendidikan) terkhusus untuk menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan penelitian ini dapat dijadikan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan untuk masukan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan materinya sebagian besar berupa penyempurnaan dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara umum membahas mengenai perkembangan industri tekstil di Indonesia.

BAB II LANDASAN TEORI

Peneliti menguraikan teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, yang mendasari pembahasan secara detail, dapat berupa definisi-definisi atau model matematis yang langsung berkaitan dengan ilmu atau masalah yang diteliti. Bab ini juga menampilkan model penelitian yang digunakan beserta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Gambaran Umum Objek penelitian

Bab ini menguraikan gambaran singkat mengenai sesuatu yang diteliti secara padat, informatif, dengan penjelasan mengenai apa dan siapa yang menjadi obyek penelitian, dan hal-hal lain yang terkait, misalnya gambaran umum perusahaan, sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data yang

dipergunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

2. Metode Penelitian

Menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan serta uraian penjelasan mengapa cara dan pendekatan tersebut digunakan.

3. Variabel Penelitian

Merupakan penjabaran dari masing-masing variabel serta definisi operasionalnya secara ringkas dan data yang dapat dipergunakan sebagai indikator variabel-variabel penelitian

4. Teknik Pengumpulan Data

Merupakan penjabaran usaha bagaimana peneliti mengumpulkan data, menjelaskan data yang diperlukan dan teknik pengumpulan data yang digunakan.

5. Teknik Pengambilan Sampel

Memberi penjelasan tentang teknik memilih anggota populasi menjadi anggota sampel.

6. Teknik Analisis Data

Berisi metode analisis yang digunakan untuk mengukur hasil penelitian, rumus-rumus statistik yang digunakan dalam analisis data, program komputer yang digunakan sebagai alat bantu, dan lain-lain.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, dipaparkan hasil-hasil dari penelitian, dari tahap analisis, desain, hasil pengujian dan implementasinya, berupa penjelasan teoritik, baik secara kualitatif dan atau kuantitatif. Peneliti menyajikan hasil analisis secara ringkas padat disertai pernyataan mengenai temuan-temuan yang signifikan sewaktu

melakukan analisis. Sebaiknya hasil penelitian juga dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yang sejenis disertai argumen yang logis bilamana didapati perbedaan dalam hasil temuan. Presentasi atas deskripsi dapat ditampilkan dalam bentuk tabel, gambar atau narasi, disertai penjelasan sesuai dengan fakta dan kajian teoritis. Dalam melakukan analisis, peneliti memberikan argumen atas pokok bahasan dari obyek penelitian serta temuan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan jawaban atas batasan masalah serta tujuan penelitian yang dikemukakan pada bab 1, beserta informasi tambahan yang diperoleh atas dasar temuan penelitian. Dalam pembuatan simpulan, penulis tidak diperkenankan menyimpulkan tanpa dasar pembuktian yang didapat dari hasil penelitian atau dari informasi pendukung yang relevan dan sah. Simpulan yang diambil selayaknya berhubungan dengan pembuktian hipotesis, didasarkan pada analisis yang objektif dan diperkuat dengan bukti-bukti yang telah ditemukan. Saran merupakan manifestasi dari penulis atas sesuatu yang belum ditempuh dan layak untuk dilaksanakan pada penelitian lanjutan. Saran dicantumkan karena peneliti melihat adanya kemungkinan untuk mengatasi masalah atau kelemahan yang ada, sejauh tidak terlepas dari ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka memuat semua sumber yang dijadikan acuan dalam penulisan skripsi yaitu semua sumber yang dibaca dan atau dikutip. Daftar ini berguna untuk membantu pembaca yang ingin mencocokkan kutipan---kutipan

yang terdapat dalam skripsi. Ketentuan penyusunan Daftar Pustaka dapat dilihat pada butir Daftar Pustaka di buku pedoman ini.

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar lampiran berisi daftar pertanyaan (jika digunakan), tabel-tabel (jika ada), dan gambar-gambar (jika ada), surat keterangan, instrumen penelitian, listing program, peraturan- peraturan dan sebagainya yang berfungsi melengkapi laporan penelitian. Daftar lampiran diberi nomor angka arab.