

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produk Domestik Bruto (PDB) adalah jumlah nilai penerimaan dana yang didapat oleh negara dengan menjual barang dan jasa di suatu negara dalam periode tertentu. PDB biasanya dihitung dalam jangka waktu satu tahun. Suatu negara mengharapkan nilai PDB yang tinggi untuk menghitung kemakmuran suatu negara. PDB berfungsi sebagai pengukur kondisi ekonomi nasional negara tiap tahunnya. Berikut data perbandingan PDB Indonesia dari tahun 2018 hingga 2020.

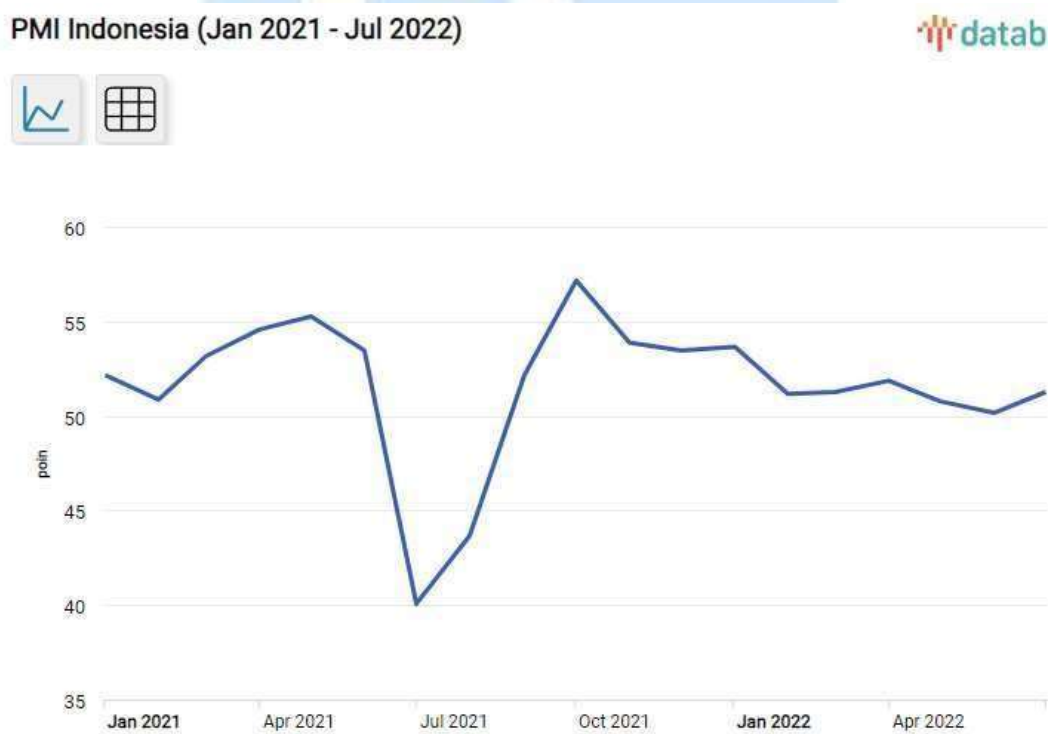


Gambar 1. 1 PDB 2018-2020

Sumber BPS

Menurut gambar diatas yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) terjadi penurunan dari tahun 2019 hingga tahun 2020. Tahun 2019 terjadi penurunan dibandingkan tahun 2018 sebesar 5,32%. Dilihat dari data secara kuartal terjadi penurunan sebesar 4,19% dan dilihat dari akumulasi data per semester terjadi penurunan sebesar 1,26%. Produk Domestik Bruto (PDB) harga berlaku di tahun 2020 sebesar 3,687,7 triliun rupiah.

Kondisi ini terjadi karena pada tahun 2019 hampir seluruh negara dilanda pandemi *covid 19*, termasuk Indonesia. Segala aktivitas menjadi sangat terbatas karena adanya kebijakan *lockdown* atau pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sehingga seluruh aktivitas terpaksa harus dilakukan dari rumah. Terjadi kontraksi di berbagai sektor akibat dari dampak pandemi khususnya pada sektor pariwisata, makanan minuman, penyediaan akomodasi, industri pengolahan. Selain itu, terdapat beberapa sektor yang mengalami keuntungan secara positif seperti informasi komunikasi, kesehatan, pertanian, kehutanan, limbah daur ulang, dan lain-lain.



Gambar 1. 2 PMI Manufaktur Indonesia (2022)

Sumber : Katadata.co.id (2020)

Menurut Jayani dalam artikel Katadata.co.id (2020), selama tahun 2022 industri manufaktur mengalami kenaikan di bulan Januari hingga bulan Juli. Bulan Juli meningkat hingga mencapai 51,3% dari bulan sebelumnya yang hanya

pada presentase 50,2%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kondisi aktivitas dari sektor manufaktur Indonesia membaik dan mulai lebih kuat dari tahun-tahun sebelumnya selama era pandemi.

Menurut Cahyoputra dan Dinda dalam artikel investor.id,(2022), sektor-sektor dari manufaktur mengalami kenaikan pada tahun 2022 setelah adanya penghilangan aturan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan memasuki era new normal. Pendapatan tertinggi dari (industri alat angkut 17,48%, barang galian bukan logam 11,30%, logam dasar 10,73%, pengolahan lainnya 8,8%, barang logam, komputer, barang elektronik, optik dan peralatan listrik 8,11%, karet, barang dari karet dan plastik 7,5%, pengolahan tembakau tumbuh 4,5%, tekstil dan pakaian jadi 2,97%, furniture 2,06%, kayu 0,98%, mesin serta perlengkapan naik 0,21%). Dilihat dari data pemulihan dalam sektor industri manufaktur sangat cepat diikuti dengan keadaan kasus covid yang mulai membaik. Sektor industri manufaktur mengalami pertumbuhan yang konsisten sebagai salah satu sumber utama perekonomian Indonesia, meskipun sempat mengalami gejolak pada saat pandemi.

Menurut Hakim (2022) dalam artikel liputan6.com, pada awal tahun 2021 industri manufaktur mencatat angka investasi hingga 236,79 triliun rupiah. Dari sisi ekspor pada tahun 2021 mencapai 160 miliar USD atau 76,51%, mengalami kenaikan sebesar 17,3% dibandingkan tahun 2020. Sepanjang tahun penerimaan dari pajak sektor industri manufaktur rata-rata menyumbang pendapatan sebanyak 29% dan untuk pemasukkan dari bea cukai sebesar 95%. Penerimaan PDB pada tahun 2022, sektor manufaktur menyumbangkan sebesar 17,33%. Meningkat secara signifikan pada tahun 2022 sebesar 7,07% dibandingkan pada tahun 2020 dan 2021.

Salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, yaitu PT Cahaya Buana Intitama. PT Cahaya Buana Intitama adalah perusahaan manufaktur yang menyediakan furniture yang sudah berskala nasional. PT Cahaya Buana Intitama didirikan pada tahun 1979 yang mana merupakan bagian dari Cahaya Buana Group fokus menyediakan dan berinovasi dengan mena-

warkan furniture plastik atau lebih dikenal dengan merk Napolly. Selain Napolly, Cahaya Buana Group berinovasi dengan menghasilkan beberapa merk furniture seperti : Bigland, Bigstar, Bigfoam, Big Dream, KEA Panel, Uchiwa, dll. PT Cahaya Buana Intitama sudah menerima banyak penghargaan, salah satunya International Citra Award.

Mulai dari perkembangan perusahaan PT Cahaya Buana Intitama, menciptakan inovasi, dan dapat bersaing dengan para kompetitor lainnya yang bergerak dibidang yang sama telah berhasil dilakukan sehingga PT Cahaya Buana Intitama tetap menjadi unggulan di bidang industri manufaktur furnitur. Hal ini dibuktikan dengan PT Cahaya Buana Intitama sudah berskala nasional dan menerima penghargaan. Faktor lainnya yang sangat penting agar suatu perusahaan dapat bertahan, yaitu bagaimana dengan para sumber daya manusia yang berkarir di PT Cahaya Buana Intitama. Pentingnya mencari sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan bidangnya sangat dibutuhkan agar bisnis dari PT Cahaya Buana Intitama tetap berkembang. Jumlah para kerja yang ada pada PT Cahaya Buana Intitama saat ini sebanyak 8000 pekerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan jumlah para pekerja sebanyak itu perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengatur para karyawannya.

Menurut Umar (2013:19), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang memiliki beberapa fungsi diantaranya melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan. Fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan fondasi dasar atau berperan sebagai aset utama yang dimiliki organisasi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi dapat bertahan atau berkembang, apabila sumber daya manusianya berkualitas dan berkontribusi dengan baik untuk organisasi.

Seorang manajer pada organisasi diharapkan dapat membina karyawannya agar dapat mencapai tujuan dari manajemen organisasi. Manajemen pada

organisasi biasanya memiliki fungsi-fungsi seperti : planning, organizing, actuating, dan controlling (Donnel dan Niclander, 2014:5 dalam Rohman, 2017). Dimana seorang manajer harus mampu menjalankan fungsi-fungsi tersebut sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Memon et al (2020), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dari sisi kebutuhan tenaga kerjanya sudah terpenuhi atau tidak, sehingga dapat berkontribusi dengan baik dan loyal kepada organisasi. Kebutuhan para tenaga kerja dapat diukur sudah terpenuhi atau tidaknya dapat diukur dengan melihat dari sisi kepuasan tenaga kerja. Kepuasan tenaga kerja dari sisi positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dari sisi negatif dapat mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari posisi tertentu atau berpindah perusahaan tempat bekerja atau biasa disebut dengan istilah *turnover*.

Menurut data turnover yang diperoleh dari PT Cahaya Buana Intitama pada tahun 2022, setiap bulan di PT Cahaya Buana Intitama mengalami turnover. Turnover terbanyak pada tahun 2022 pada bulan Oktober sebanyak 175 orang, sedangkan yang paling sedikit terdapat di bulan Maret terdapat 8 orang. Berikut tabel data karyawan yang resign dari PT Cahaya Buana Intitama di sepanjang tahun 2022.

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar (<i>Resign</i>)
1	Januari	16
2	Februari	18
3	Maret	8
4	April	10
5	Mei	15

6	Juni	43
7	Juli	11
8	Agustus	19
9	September	21
10	Oktober	175
11	November	12
12	Desember	39

Table 1.1 Data Karyawan Keluar (2022)

Sumber PT Cahaya Buana Intitama

Jumlah *turnover* pada suatu perusahaan ditentukan karena adanya *turnover intention*. Berasal dari kata *intention* dalam bahasa Inggris dan menurut KBBI memiliki arti keinginan individu terhadap sesuatu. *Turnover* adalah dimana karyawan berhenti secara sukarela dari posisi dan pekerjaannya pada suatu perusahaan. *Turnover intention* adalah dimana adanya keinginan atau niatan karyawan pada perusahaan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan berpindah ke tempat lain dikarenakan alasan individu maupun normatif (Ansory dan Indrasari, dalam Juhaeti, 2022). Permasalahan *turnover intention* ini biasa terjadi di dalam perusahaan sehingga perusahaan harus mengalami tindakan proses mengganti karyawan yang telah berhenti dengan karyawan baru atau melakukan perekrutan dari dalam organisasi. Kondisi *turnover intention* terjadi karena salah satunya kepuasan karyawan tidak terpenuhi atau sesuai dengan keinginan. Kepuasan tenaga kerja yang dimaksud dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : kepuasan upah, kepuasan pelatihan, dan kepuasan penilaian kinerja karyawan (Memon et al, 2020).

Pelatihan yang sesuai dan tepat sasaran dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelatihan. *Training satisfaction* merupakan kepuasan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya dengan mempertimbangkan sisi pelatihan, penyampaian materi, dan para penyampai pelatihan atau trainer (Latief, 2013 dalam Memon et al, 2020). *Training satisfaction* mengacu pada apakah karyawan menyukai atau tidak rangkaian yang diberikan oleh organisasi dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas (Schmidt, 2007 dalam Memon et al, 2020).

Aspek penting lainnya untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, yaitu gaji (Anitha, 2014 dalam Widyastuti, 2018). Karyawan puas atau tidak dengan gaji mereka bergantung pada tingkat konsistensi antara apa yang mereka terima dengan apa saja kontribusi mereka untuk perusahaan (Handoko, 2008 dalam Widyastuti, 2018). *Pay satisfaction* adalah dimana karyawan merasa puas dengan sistem upah dan nominal upah yang diterima. *Pay satisfaction* diartikan sebagai dimana karyawan puas dengan ekspektasi atau persepsi terhadap gaji sesuai dengan yang mereka terima (Suwandi dan Indriantoro, 2009 dalam Widyastuti, 2018).

Penilaian karyawan atau *performance appraisal* adalah evaluasi penilaian performa atau kinerja karyawan yang dipakai agar pekerja dapat mengukur kinerja dengan beban kerja yang dikerjakan telah sesuai dengan yang mereka bayangkan. *Performance appraisal* dapat diartikan sebagai para atasan melakukan evaluasi terhadap bawahan secara relatif sesuai dengan standar kinerjanya (Dessler, 2014 dalam Memon et al, 2020). *Performance appraisal satisfaction* adalah dimana para karyawan merasa puas, adil, transparan sesuai dengan ekspektasi terhadap hasil yang sesungguhnya penilaian karyawan yang mereka dapatkan yang telah dilakukan oleh atasan mereka. *Performance appraisal satisfaction* berhubungan dengan tanggapan karyawan terhadap organisasi (Ismail, 2016 dalam Memon et al, 2020). Ketidakpuasan dengan sistem penilaian kinerja dapat berdampak pada sikap dan persepsi negatif yang

dapat mengarah pada kegagalan organisasi (Cardy, 1994 dalam Memon et al, 2020).

Aspek lainnya yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan serta tingkat jumlah turnover, yaitu work engagement. *Work engagement* adalah sikap dimana karyawan merasa positif dengan pekerjaannya saat ini sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memiliki komitmen terhadap organisasi. *Work engagement* adalah berkaitan dengan sikap atau perilaku karyawan dengan pekerjaannya di suatu organisasi ditandai dengan rasa semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam melaksanakan tugas mereka (Schaufeli dan Bakker, 2004 dalam Memon et al, 2020). *Work engagement* biasanya akan muncul jika para pekerja memiliki rasa tertarik dan perasaan gembira terhadap pekerjaan mereka (Amstrong, 2003 dalam Romadhon, 2018).

Berdasarkan fenomena kepuasan karyawan (*training satisfaction, pay satisfaction, dan performance appraisal satisfaction*) dapat berpengaruh pada *work engagement* yang dapat menyebabkan meningkatnya jumlah *turnover intention* pada sebuah perusahaan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Training Satisfaction, Pay Satisfaction, Performance Appraisal Satisfaction, dan Work Engagement terhadap Turnover Intention* di PT Cahaya Buana Intitama.”

1.2 Rumusan Masalah

Melalui penelitian ini ditemukan beberapa rumusan masalah yang ingin dijabarkan berkaitan dengan tingkat tingginya angka karyawan yang keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan tersebut akan lebih dijelaskan secara rinci dengan menjawab beberapa rumusan masalah dibawah ini :

1. Apakah *training satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
2. Apakah *performance appraisal satisfaction* berhubungan positif dengan *work engagement* ?

3. Apakah *pay satisfaction* berhubungan positif dengan *work engagement*?
4. Apakah *work engagement* berhubungan negatif dengan *turnover intention* ?
5. Apakah *work engagement* dapat berperan sebagai mediasi antara *training satisfaction* dengan *turnover intention* ?
6. Apakah *work engagement* dapat berperan sebagai mediasi antara *performance appraisal satisfaction* dan *turnover intention* ?
7. Apakah *work engagement* dapat berperan sebagai mediasi antara *pay satisfaction* dan *turnover intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang penelitian dan beberapa temuan rumusan masalah, penulis ingin menjawab beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis apakah terdapat pengaruh *training satisfaction* terhadap *work engagement*
2. Menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *performance appraisal satisfaction* terhadap *work engagement*
3. Menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *pay satisfaction* terhadap *work engagement*
4. Menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap *turnover intention*
5. Menganalisis apakah *training satisfaction* dan *turnover intention* dapat dimediasi dengan *work engagement*
6. Menganalisis apakah *performance appraisal satisfaction* dan *turnover intention* dapat dimediasi dengan *work engagement*
7. Menganalisis apakah *pay satisfaction* dan *turnover intention* dapat dimediasi dengan *work engagement*

dimediasi dengan *work engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Training Satisfaction*, *Pay Satisfaction*, *Performance Appraisal Satisfaction*, dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* di PT Cahaya Buana Intitama.” diharapkan dapat memberikan beberapa jenis manfaat yang dapat diperoleh bagi para pembaca maupun perusahaan PT Cahaya Buana Intitama yang terkait dengan penelitian ini :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat beberapa bagi beberapa pihak seperti :

1. Bagi peneliti. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan yang baru dan dapat mengedukasi masyarakat mengenai pengetahuan yang telah diterima selama dibangku perkuliahan dibidang *human capital* khususnya materi tentang *work engagement*, *turnover intention*, dan *employee satisfaction* yang terdiri dari : *training satisfaction*, *pay satisfaction*, dan *performance appraisal satisfaction*.
2. Bagi para mahasiswa dan akademisi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pengajar dan para mahasiswa apabila ingin melakukan riset atau pengembangan tentang *human capital* terkait dengan hubungan *work engagement* dengan *turnover intention*, dan *employee satisfaction*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu apakah kepuasan karyawan di perusahaan PT Cahaya Buana Intitama sudah memenuhi kebutuhan

karyawan dan mencari solusi lain mengenai jenis pelatihan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui keterlibatan karyawan dan permasalahan yang dirasakan karyawan yang berhubungan dengan tingkat intensitas *turnover*.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mencari permasalahan dan menemukan solusi mengenai *work engagement* agar karyawan lebih loyal dengan pekerjaannya saat ini

1.5 Batasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Cahaya Buana Intitama ditemukan adanya batasan terkait penyusunan penelitian ini, yaitu :

1. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT Cahaya Buana Intitama,
2. Penelitian ini hanya dibatasi oleh variabel *training satisfaction*, *performance appraisal satisfaction*, *pay satisfaction*, *work engagement*, dan *turnover intention*.
3. Responden penelitian ini hanya mencakup karyawan aktif yang bekerja di PT Cahaya Buana Intitama, Sentul City.
4. Cakupan penelitian ini dijangkau dengan menggunakan *google form* sebanyak 140 responden dan wawancara *in depth* oleh 3 karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan lebih memudahkan dalam memahami dan memberikan gambaran dari isi penelitian ini yang telah disusun secara sistematis, yaitu sebagai berikut ini:

BAB I

PENDAHULUAN

: Bab ini berisikan mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN LITERATUR : Bab ini berisikan mengenai literatur yang dipakai yang berhubungan dengan teori dasar variabel-variabel yang terkait dengan hasil penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III

METODE PENELITIAN : Bab ini berisikan mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari : gambaran secara umum objek penelitian, populasi sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan pengambilan sampel, metode analisis, hipotesis serta pengujian hipotesis.

BAB IV

ANALISIS PEMBAHASAN : Bab ini berisikan mengenai analisis dan pembahasan dari penelitian ini. Di dalam bab ini menjelaskan tentang hasil dari pengolahan data serta analisis dari pengolahan data penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN SARAN : Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan oleh penulis yang berkaitan dengan masalah yang ada pada penelitian ini