



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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 Masalah

Di jaman yang semakin berkembang ini, persaingan diantara perusahaan semakin ketat, hal ini dibuktikan dengan semakin sadarnya perusahaan akan pentingnya sumber daya manusia sebagai ujung tombak perusahaan untuk memiliki *competitive advantage* di era global ini. Untuk itu berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk mendapatkan dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset utama perusahaan.

Salah satu indikator untuk mengetahui sumber daya manusia yang kompeten adalah *job performance*, *job performance* dapat menjadi pedoman perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi *job description*-nya, selain itu *job performance* juga bisa menjadi evaluasi kinerja bagi karyawan untuk mengetahui standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Job performance sendiri memiliki arti kemampuan (baik fisik maupun psikis) untuk melakukan sebuah tugas dengan metode tertentu yang bisa diukur baik, sedang, maupun buruk di dalam sebuah skala. (Hasan and Mehmood, 2014).

Job satisfaction dan *job performance* merupakan hal yang saling berhubungan, namun kenyataannya mungkin beberapa orang menyenangi dan

puas dengan pekerjaan mereka tetapi tidak menampilkan performa kerja yang baik, selain itu ditemukan suatu bukti yang mempengaruhi *job satisfaction* yakni, mereka yang memberikan performa baik adalah mereka yang puas pada pekerjaan mereka (PortalHR, 2014).

Sebuah perusahaan tentu saja akan melakukan segala sesuatu untuk mempertahankan karyawannya, dengan catatan karyawan tersebut memiliki performa yang baik.

Job satisfaction merupakan prediktor utama terkait kehadiran dan *turnover*, manager akan disarankan untuk memperhatikan mereka yang sangat produktif namun tidak bahagia dalam melakukan pekerjaannya namun jika ia melakukan perubahan maka mereka akan kehilangan produktifitas yang tinggi, selain itu *job satisfaction* juga diikuti dengan *reward* yang bernilai dan diterimanya hasil pekerjaan mereka, sehingga akan membuat *job satisfaction* karyawan meningkat (PortalHR, 2014).

Salah satu yang menjadi perhatian perusahaan perusahaan sekarang adalah *job satisfaction* karyawannya. *Job satisfaction* sendiri memiliki arti perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting, dikemukakan oleh Gerhart *et al.* (2008).

Oktober 2015, JobStreet.com melakukan *survey* kepada 17.623 responden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari hasil *survey* tersebut di peroleh hasil bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. 60% mengatakan bahwa mereka merasa tidak

memiliki jenjang karir, 85% mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, 53% mengaku memiliki atasan yang *paternalis* dan acuh dan terakhir 54% mengatakan bahwa mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh (JobStreet, 2014).



Sumber: Jobstreet.com

Gambar 1.1 Survey Job Street Terhadap Job Satisfaction

Hal tersebut tentu saja menggambarkan masih kecilnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, khususnya di Indonesia sendiri.

Turnover intention merupakan sebuah fenomena yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan, terkadang hal itu memiliki efek positif namun tidak jarang juga hal tersebut memberikan dampak negatif bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak. Tingginya angka *turnover* atau keluar masuk karyawan menjadi cermin bagi sebuah perusahaan seandainya memang mereka merekrut karyawan yang tidak tahan banting, atau apabila perusahaan terlalu kejam terhadap karyawannya. Para ahli berpendapat bahwa sebuah perusahaan akan membutuhkan dana yang melebihi satu gaji dari karyawan yang keluar untuk mencari pengganti karyawan mereka yang

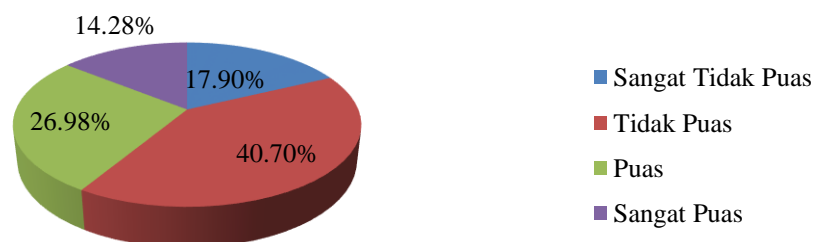
keluar.

Hal tersebut juga tidak bagus karena dapat mempengaruhi karyawan yang masih bertahan dan tentunya akan tidak baik bagi karyawan yang baru saja akan bergabung (JobStreet, 2015).

Mowday dalam jurnalnya mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran individu akan kemungkinan meninggalkan sebuah organisasi dalam waktu dekat (Mowday, Porter, & Steers, 1982 dalam Kang, 2014).

PT Emkatama Binausaha adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *mechanical engineering*. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1996 ini mampu menempatkan dirinya sebagai pilihan pertama untuk *storage tank stainless*. Salah satu keunggulan perusahaan ini adalah penerapan *Spiral Joint System* yang memungkinkan pembuatannya lebih cepat, mudah, dan aman.

Penulis melakukan mini *survey* dengan wawancara berskala kecil kepada karyawan PT Emkatama Binausaha mengenai *job satisfaction* di perusahaan tersebut dan hasilnya 40,7 % merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, seperti yang tertera pada gambar dibawah ini:

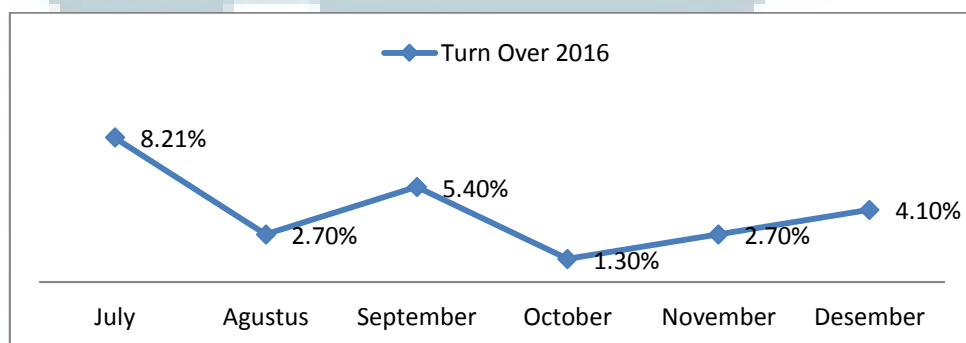


Sumber: Penulis

Gambar 1.2 *Bagan Job Satisfaction di PT Emkatama Binausaha*

Ada satu hal lagi yang menjadi pertimbangan penulis untuk menjadikan PT Emkatama Binausaha objek penelitian, berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan penulis kepada manajer *human resource development* disana, ada beberapa kendala yang sedang dihadapi menyangkut *job performance* diantaranya menurunnya *performance* karyawan disana yang ditandai dengan meningkatnya absensi beberapa karyawannya dan banyaknya produk yang terpaksa harus di retur oleh konsumen karena tidak sesuai standar yang dijanjikan. Tentu saja kedua masalah ini harus segera diselesaikan karena akan sangat berpengaruh terhadap *image* perusahaan.

Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi diperusahaan tersebut juga menjadi salah satu masalah yang sedang dihadapi sekarang, hal ini bisa dilihat dari besarnya arus keluar masuk karyawan selama 6 bulan terakhir.



Sumber: Data Perusahaan

Gambar 1.3 *Turnover Perusahaan PT Emkatama Binausaha*

Seperti yang tertera di gambar, pada bulan Agustus sampai September turnover meningkat 2.70% hampir dua kali lipat banyaknya dibanding bulan sebelumnya, demikian juga dari bulan Oktober sampai Desember yang total kenaikannya mencapai 2.80% atau sekitar 2 kali lipat banyaknya, berdasarkan

hasil *in-depth interview* penulis dengan *human resource manager* PT Emkatama Binausaha, penulis mendapatkan informasi bahwa mayoritas *turnover* terjadi di divisi *finance dan human resource*.

Dari grafik tersebut dapat dilihat tren tingkat *turnover* yang cenderung mengalami peningkatan dibandingkan bulan-bulan sebelumnya, hal tersebut tentu saja menjadi salah satu *concern* bagi perusahaan.

Atas dasar itu lah peneliti memilih PT Emkatama Binausaha sebagai objek penelitian, dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Performance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Telaah Pada Karyawan PT Emkatama Binausaha”, yang mengacu pada jurnal utama yang berjudul “*Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, peneliti dapat merumuskan beberapa masalah. Permasalahan tersebut diidentifikasi untuk diteliti lebih lanjut dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan:

1. Apakah *job performance* berpengaruh negatif terhadap *employee turnover intention* ?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *employee turnover intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penilitan ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *job performance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Emkatama Binausaha.
2. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Emkatama Binausaha.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi objek penelitian untuk meningkatkan kembali *job performance* agar menambah *job satisfaction* karyawannya, serta membantu mengatasi tingginya turnover.

2. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti lain sebagai acuan dan referensi untuk melakukan penelitian serupa di hari depan.

1.5 Sistematikan Penelitian

Karya tulis ini disusun dan dikelompokan dalam lima bab yang terbagi kedalam beberapa subbab dengan perincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang, manfaat, dan tujuan dilakukannya penelitian serta gambaran mengenai materi dari penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menjabarkan teori-teori mengenai *job satisfaction*, *job training satisfaction*, *turnover intention*, menurut para ahli dan dari jurnal referensi. Penulisan bab 2 ini dimaksudkan agar pembaca memahami konsep dasar yang dijadikan pedoman dalam penulisan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan gambaran umum objek penelitian, serta model analisi dan hipotesis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

BAB IV: ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil analisis dengan menerapkan teknik untuk menjawab permasalahan penelitian yang melibatkan asumsi dan data yang diperoleh.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil penelitian yang didapat berdasarkan penelitian yang sudah dibahas pada keempat bab sebelumnya, serta penulis memberikan saran kepada objek penelitian dan penelitian selanjutnya.

U
M
N