

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini era globalisasi menuntut adanya kemajuan didalam kehidupan manusia. Manusia dituntut agar lebih sigap dalam menyesuaikan diri untuk menyikapi perubahan yang terus menerus terjadi karena globalisasi agar dapat bertahan hidup. Globalisasi memberikan dampak di dalam bidang kehidupan manusia, salah satunya dalam bidang industri dan organisasi yang ada semakin berkembang pesat. Menteri BUMN Erick Thohir (Jannah, 2019) menuturkan “apalagi kalau bisa dua tahun ke depan kami caplok juga perusahaan luar negeri, jangan kita doang yang dicaplok [perusahaan asing]” tandasnya. Dengan adanya hal ini, perusahaan di Indonesia berusaha untuk meningkatkan standarnya menjadi sama dengan strandar Internasional.

Mengelola SDM baik secara organisasi atau perusahaan harus semaksimal mungkin agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM dengan baik dan benar akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan. Efektifitas kerja dapat mengalami oleh organisasi atau perusahaan. Dalam menyikapi perubahan secara positif sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi pada peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik salah satunya dengan menjalankan efisiensi agar dapat mempertahankan karyawan serta membuat karyawan merasa senang dapat meminimalkan tingkat niat keluarnya karyawan.

Perputaran karyawan atau karyawan yang meninggalkan perusahaan sangat memungkinkan memiliki niat keluar yang tinggi. Niat keluar adalah kondisi dimana berkurangnya rasa nyaman karyawan saat bekerja sehingga memilih untuk

mengundurkan diri dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Niat keluar ialah masalah yang menyakitkan dalam perusahaan yang pada saat ini persaingan yang semakin ketat. Persaingan yang ketat ini organisasi berusaha untuk meminimalkan rasio perputarannya dan menghemat biaya perputaran. Biaya perputaran terdiri dari perekrutan, rekrutmen, dan pemilihan karyawan.

Niat keluar dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya efektivitas yang dibutuhkan oleh organisasi yaitu keterlibatan karyawan (*employee engagement*). *Employee engagement* yang tinggi dari para pekerja maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya sehingga akan sangat terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan ini dapat dilihat dengan memberikan semangat dan energi yang baik terhadap pekerjaan yang dikerjakan. *Employee engagement* adalah sebuah pemenuhan kerja yang positif dan baik yang ditandai dengan ciri-ciri kekuatan (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Kekuatan (*vigour*) yaitu ketahanan mental pada saat bekerja, ketekunan pada saat menghadapi masalah yang ada, dan kemauan untuk berusaha sesuai dengan peran kinerjanya. Dedikasi (*dedication*) ditandai dengan ciri-ciri antusias, inspiratif, dan respon terhadap kondisi yang ada pada saat bekerja. penyerapan (*absorption*) ditandai dengan keadaan diri yang selalu fokus dan menikmati (*enjoy*) pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2013). *Employee engagement* dapat memberikan dampak positif bagi organisasi karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, mencegah keinginan untuk keluar dari organisasi, dan bahkan dapat juga meningkatkan produktivitas, serta kinerja (Kahn, 1990). *Employee engagement* ini muncul ketika seseorang merasa terikat dengan peran pekerjaannya, baik secara fisik, emosional, maupun kognitif (May, Gilson dan Harter, 2004).

Selain dipengaruhi oleh *employee engagement*, niat keluar, juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Niat keluar adalah sikap seorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan suatu perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang seorang seharusnya terima (Robbins dan Judge, 2013). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik dan tinggi akan

lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Obyek penelitian yang digunakan adalah PT. Varia Cipta Pratama yang berlokasi di Jln. Kayoon No.2, Embong Kaliasin, Kecamatan Genteng, Kota Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi seperti pintu besi harmonika (*folding gate*), *polyfold*, *paragola*, *garaflex*, lift barang, jendela tangga darurat, *flextra*. Dengan perkembangan zaman pada saat ini dan semakin ketatnya persaingan antar industri pintu besi harmonika (*folding gate*). Menurut informasi yang didapat bahwa perusahaan sedang melakukan efisiensi. Efisiensi yang dilakukan salah satunya dengan memberikan porsi pekerjaan yang lebih dari yang sebelumnya yang dapat memunculkan niat keluar karyawan. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi salah satunya *employee engagement*. *Employee engagement* juga dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk memberikan energi yang baik atau tidak pada perusahaan serta dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan Kerja yaitu bagaimana karyawan memiliki kepuasan kerja antara kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi niat keluar dan pengambilan keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada terkait dengan persaingan bisnis industri pintu besi harmonika (*folding gate*) yang semakin ketat terkait dengan niat keluar (*turnover intention*) karyawan perusahaan PT. Varia Cipta Pratama, peneliti berkeinginan untuk mengetahui adanya pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan perusahaan PT. Varia Cipta Pratama.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap niat keluar pada karyawan PT. Varia Cipta Pratama Surabaya?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat keluar pada karyawan PT. Varia Cipta Pratama Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap niat keluar pada karyawan PT. Varia Cipta Pratama Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar pada karyawan PT. Varia Cipta Pratama Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan oleh penulis adalah seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta sekaligus memperoleh pengetahuan bagi organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan sesuai dengan teori yang ada terkait *employee engagement* dan kepuasan kerja serta masalah niat keluar karyawan yang terjadi didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi serta mampu memenangkan persaingan dengan sumber daya manusia yang unggul dengan kinerja karyawan yang tinggi.

b. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis yang diharapkan oleh penulis adalah hasil penelitian dapat dijadikan rujukan serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian mengenai *employee engagement* dan kepuasan kerja di dalam sebuah perusahaan serta kajian mengenai niat keluar karyawan yang sedang terjadi didalam perusahaan.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi yang disusun ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini disajikan penelitian terdahulu, dan landasan teori yang terdiri dari niat keluar, *employee engagement*, dan kepuasan kerja pada karyawan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menggambarkan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan sampel, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diajukan oleh peneliti yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi manajemen perusahaan.