

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi perusahaan, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia dibutuhkan karena sangat membantu perusahaan untuk beroperasi. Semakin bagus kualitas sumber daya manusia terhadap perusahaan, maka itu akan membuat perusahaan semakin berkembang. Hal tersebut membuat perusahaan selalu bekerja keras dalam mengelola karyawannya agar tetap mempertahankan kualitas kerja pegawai yang dimilikinya. Namun dalam proses perkembangan perusahaan, tuntutan terhadap sumber daya manusia akan semakin tinggi. Tuntutan perusahaan yang tinggi terhadap karyawan salah satunya yaitu jam kerja yang ketat, sedangkan kesejahteraan karyawan di perusahaan masih sama dan tidak berubah. Target produksi yang tinggi juga dapat membuat karyawan semakin tidak nyaman dalam bekerja. Biasanya tuntutan tersebut terjadi pada sebuah pabrik, dimana banyak dari para pekerja yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut namun mereka juga tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

Karyawan dapat bertahan dalam perusahaan karena di dalam islam memang diajarkan bahwa setiap manusia dituntun untuk tetap mencari rezeki di bumi, dengan bekerja ini karyawan juga sama halnya dengan mencari

karunia Allah SWT. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Q.S. Al-Jumu'ah:10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

WL alumunium merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan UMKM. Perusahaan ini terletak di Jalan Pakel Baru Selatan No. 14 Yogyakarta. Barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan ini biasanya berupa panci, wajan, ketel, dan lain-lain. Jangkauan pemasaran yang telah dilakukan perusahaan ini sudah mencakup wilayah DIY, Jawa Tengah, bahkan sampai ke daerah Jawa Timur. Untuk dapat membeli produk ini konsumen dapat mencarinya di pasar-pasar tradisional maupun di beberapa supermarket lokal yang ada.

Berasal dari UMKM, kini perusahaan tersebut telah memiliki 78 karyawan. Karyawan tersebut ada yang bertugas untuk membuat peralatan rumah tangga dan juga ada yang bertugas dibagian administrasi. Luasnya jangkauan pasar yang telah dimiliki membuat WL alumunium harus memproduksi barang dalam jumlah yang lebih besar. Hal ini membuat

karyawan di dalam perusahaan tersebut dituntut untuk bekerja lebih keras dan lebih rajin lagi. Tuntutan yang ada di dalam perusahaan tersebut tak jarang membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah dalam bekerja setiap ada kesempatan. Namun karyawan di WL alumunium lebih memilih untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut karena mereka memiliki beberapa alasan yang dapat membuatnya tetap bekerja di sana.

Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut karena dalam fenomena tersebut terdapat beberapa variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Variabel-variabel yang dapat dibahas lebih lanjut yaitu *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Menurut Mitchel *et al* (2001) *job embeddedness* merupakan gabungan antara faktor-faktor yang membuat seorang karyawan bertahan untuk tetap pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *job embeddedness* dalam diri karyawan yaitu ada hubungan yang telah dibangun karyawan di dalam perusahaan, ada juga kecocokan karyawan terhadap lingkungan tempatnya bekerja, dan juga ada pengorbanan yang harus dilakukan karyawan jika dia meninggalkan perusahaan tersebut. *Job embeddedness* di dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja menurut Huang & Su (2016) yaitu tanggapan afektif atau emosional terhadap aspek-aspek dari suatu pekerjaan dan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan tersebut menyukai pekerjaannya atau tidak. Aspek-aspek atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan biasanya bisa berupa gaji

atau teman kerja dan sebagainya. Ketika karyawan memilih untuk bertahan di dalam perusahaan biasanya karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang telah didapatkannya di perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara *job embeddedness* dengan kepuasan kerja ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Polii (2015) yang menerangkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di dalam perusahaan. *Turnover intention* merupakan proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan harus ada yang menggantikan posisi tersebut agar tidak terjadi kekosongan posisi yang terlalu lama. Sementara untuk lebih jelasnya, Zeffane (1994) menerangkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan dari dalam diri karyawan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya. *Turnover intention* biasanya dapat terjadi pada karyawan yang malas dalam menggunakan tenaga atau kemampuannya dalam bekerja, sehingga hal tersebut membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Huang dan Su (2016) juga menerangkan bahwa *turnover intention* mengacu pada kesadaran seseorang dan sudah terencananya keinginan orang tersebut untuk meninggalkan perusahaannya dan hal tersebut telah menjadi tantangan utama yang harus dihadapi setiap perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat dilihat dengan cara atau sikap karyawan di dalam perusahaan. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih giat dalam bekerja biasanya memiliki

kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan menunjukkan sikap malas dalam bekerja bisa diidentifikasi bahwa karyawan tersebut mengalami *turnover intention*. Adanya hubungan antara kepuasan kerja terhadap terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian milik Rarasanti & Suana (2016) dan juga penelitian milik Zopiatis *et al* (2014). Kedua penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, peneliti menemukan penelitian milik Polii (2015) menjelaskan bahwa hipotesis yang menerangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* telah ditolak atau tidak diterima. Hasil yang telah ditemukan Polii (2015) dalam penelitiannya tersebut yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* atau agar lebih mudah dipahami bahwa kepuasan kerja disini tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap terjadinya *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja dengan *turnover intention* tetap menarik karena dalam penelitian sebelumnya, penelitian tersebut masih memiliki hasil yang berbeda.

Selain mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, *job embeddedness* juga sangat berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. *Job embeddedness* yang kuat di dalam diri karyawan akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang dapat terjadi. Adanya hubungan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* ini didukung dengan jurnal penelitian terdahulu

milik Zakaria & Astuty (2017) dan juga milik Rarasanti & Suana (2016) yang menjelaskan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap terjadinya *turnover intention*. Berbeda dengan jurnal penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti di atas, jurnal penelitian milik Polii (2015) dan jurnal milik Astamirini (2019) menemukan bahwa *job embeddedness* yang ada pada karyawan memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tentang *job embeddedness* dengan *turnover intention* tetap menarik karena dalam penelitian sebelumnya, penelitian tersebut masih memiliki hasil yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang ada di dalam WL alumunium. Judul penelitian yang akan digunakan yaitu “Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari penelitian sebelumnya milik Lidya Ribhka Genta Polii (2015) dengan judul Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Karyawan di Rumah Sakit Siloam. Modifikasi ini dilakukan dengan cara menghilangkan variabel lingkungan kerja yang ada pada jurnal tersebut, sehingga peneliti hanya menggunakan variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* saja. Penghilangan variabel lingkungan kerja ini dikarenakan pada

fenomena yang didapatkan oleh peneliti, variabel lingkungan kerja tidak ditemukan atau tidak ada.

B. Rumusan Masalah

Tingkat besarnya *job embeddedness* yang timbul di dalam diri karyawan diduga akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan. Maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan berdasarkan pernyataan tersebut yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

Job embeddedness atau keterikatan kerja yang timbul dalam diri karyawan biasanya akan membuat karyawan memilih untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut. Namun dengan rendahnya tingkat *job embeddedness* dalam diri karyawan diduga akan mempengaruhi besarnya tingkat *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, rumusan masalah kedua yang dapat diajukan yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan biasanya akan membuat karyawan semakin nyaman dan betah dalam bekerja di perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut merasa kurang nyaman dalam bekerja di perusahaan, diduga karyawan akan memiliki pikiran untuk berpindah ke perusahaan lain. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah

ketiga yang dapat diajukan yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Job embeddedness yang tinggi di dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut bertahan di dalam perusahaan. Namun dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diduga dapat membuat *turnover intention* di perusahaan semakin meningkat atau semakin rendah. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah keempat yang dapat diajukan yaitu apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah dikembangkan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan beberapa hal yang telah dipaparkan di atas, maka diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat diperoleh beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat empiris :

- a. Bagi penulis : dapat menambah pengalaman, wawasan dan pemahaman penulis dibidang manajemen SDM terutama dalam konteks *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
- b. Bagi akademisi : diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengetahui tentang *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
- c. Bagi perusahaan : diharapkan obyek dari penelitian ini yaitu WL alumunium dapat memperbaiki kualitas perusahaanya dengan melihat hasil dari penelitian ini. Kualitas ini dapat terbangun dengan meningkatkan *job embeddedness* dan kepuasan kerja karyawannya, serta perusahaan dapat mengurangi terjadinya tingkat *turnover intention* yang ada.