

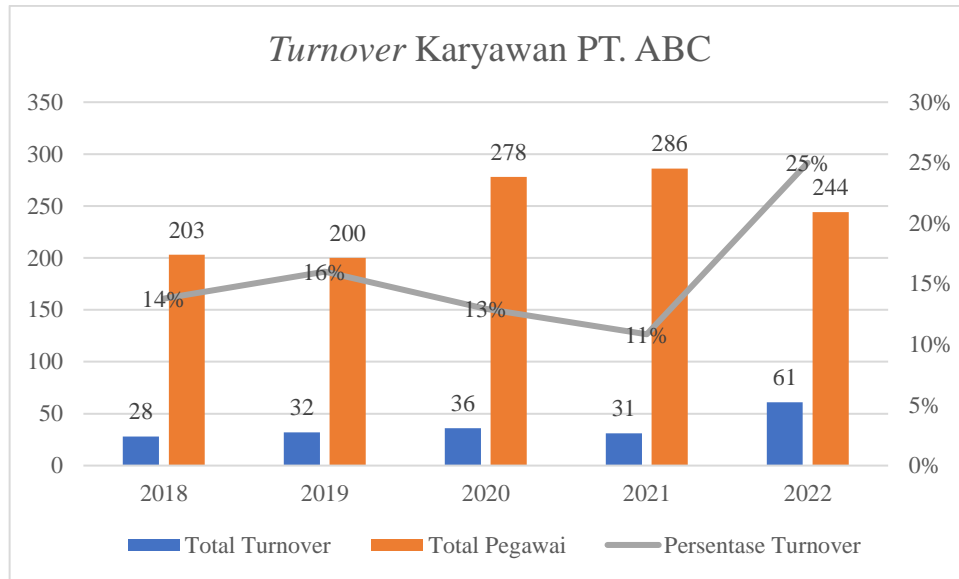
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang profesional dan kompeten adalah kunci rantai penggerak sektor logistik nasional. Sejalan juga dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 83 Tahun 2019 yang berisi perusahaan pada sektor jasa seharusnya mempunyai tenaga teknik yang kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya mampu membawa organisasi mencapai tujuannya. Organisasi yang mampu mencapai tujuannya tentunya memiliki *employee engagement* yang tinggi pula. Behera dan Sahoo (2009) menyebutkan *employee engagement* menjadi komponen yang penting dalam mengembangkan organisasi. Dalam memajukan sumber daya organisasi, *employee engagement* menjadi acuan utama dalam membangun kreativitas dan optimalisasi sumber daya. *Engaged* yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan tiga (3) perilaku umum yaitu (3S) *Say, Stay, dan Strive* (Baumruk dan Gorman, 2006).

PT. ABC merupakan salah satu *sub business unit* dari ATT Group yang bergerak di bidang *courier service*. Penulis melihat bahwa PT. ABC memiliki tingkat *turnover* yang tinggi selama beberapa tahun terakhir. Berikut merupakan data *turnover* karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2022.



**Gambar 1.1 Turnover Karyawan PT ABC Periode 2018–2022**

Sumber: Data *Human Capital* PT. ABC, 2023

Berdasarkan data *turnover* di atas, dapat dilihat bahwa angka *turnover* pada PT. ABC naik setiap tahunnya. Menurut Maeir (dalam Pristianti, 2015) tingkat *turnover* tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Tingkat *turnover* di PT. ABC rata-rata memiliki persentase di atas 5% dari tahun 2018-2022. Menurut wawancara penulis dengan manajer divisi *Business Improvement and Commercial*, *turnover* terjadi diakibatkan oleh beberapa sebab diantaranya tidak adanya bonus yang diberikan kepada karyawan serta tingginya target yang harus dicapai. Berikut merupakan tabel data *turnover* berdasarkan divisi.

**Tabel 1.1 Turnover berdasarkan Divisi**

Tahun	Sales	CS	FA	BICOMM	OPS	Lainnya	Total
2018	1	2	2	-	23	-	28
2019	1	3	5	2	21	-	32
2020	4	6	7	3	16	-	36
2021	6	4	7	-	13	1	31
2022	11	5	4	2	36	3	61

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Menurut Macey & Schneider (2009) berkata, salah satu cara untuk mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) adalah dengan meningkatkan *employee engagement* untuk memperkuat loyalitas karyawan. *Turnover* merupakan kondisi yang menggambarkan perilaku karyawan mengundurkan diri dari organisasi pada periode tertentu baik atas keputusan sendiri maupun sebaliknya (Mello, 2014).

Tingginya *turnover intention* yang disebabkan rendahnya *employee engagement* tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebuah perusahaan juga. Ketika karyawan merasa *engaged* (terikat) terhadap pekerjaan mereka maka kondisi menumbuhkan terjadinya perilaku dan penyelesaian *jobdesk* yang efektif dan efisien. Perilaku dan penyelesaian *jobdesk* yang efektif dan efisien tentunya merupakan manfaat positif dari keterlibatan (*engaged*) karyawan. Namun, jika perasaan *engaged* dalam diri karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun akan rendah pula. Menurut Siddhanta (2010), *employee engagement* juga mampu menciptakan tujuan yang efektif bagi perusahaan ditinjau dari berbagai hal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Pembuktian melalui penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sridevi, 2010).

Mobley *et al* (dalam Khikmawati, 2015) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi pasti membawa dampak dan akibat terhadap karyawan dan juga perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja

*Turnover intention* yang meningkat akan meningkatkan beban kerja pula karena penyelesaian pekerjaan terhambat oleh jumlah sumber daya;

2. Biaya penarikan karyawan

Hal ini dalam artian jika perusahaan mengadakan wawancara, tentunya akan biaya-biaya yang keluar untuk menyediakan tempat dan perlengkapan dalam proses rekrut dan pemilihan karyawan;

3. Biaya pelatihan/*training*

Hal ini menyangkut waktu dan biaya karyawan personalia dalam melatih karyawan agar mampu mengemban tanggungjawab sepenuhnya. Pelatihan ini wajib dilakukan oleh karyawan yang baru bergabung di perusahaan. Jika

intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan tinggi, maka biaya yang dikeluarkan untuk *training* karyawan baru akan semakin meningkat;

4. Terdapat produksi yang hilang saat karyawan berganti  
Karyawan yang berkurang akan mempengaruhi jumlah produksi dan target penjualan. Terlebih jika karyawan dengan produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik merupakan karyawan yang keluar;
5. Terjadi pemborosan akibat adanya karyawan baru  
*Turnover* karyawan yang meningkat tentunya akan mengeluarkan biaya operasional yang sebenarnya bisa dihindari jika karyawan personalia mampu menjaga karyawan agar tetap betah bekerja di organisasi.
6. Memicu stress karyawan  
Adaptasi antara karyawan lama dan karyawan baru tentunya membutuhkan waktu dan saling memahami satu sama lain. Namun, jika terdapat ketidakcocokan diantara keduanya dapat memicu dampak stress karyawan yang berakibat karyawan yang tinggal akan memiliki keinginan untuk keluar juga dari perusahaan.

Menurut pendapat di atas, *turnover* memiliki dampak kenaikan biaya operasional perusahaan dan turunnya produktivitas perusahaan akibat tingkah laku karyawan yang meninggalkan perusahaan. Dari fenomena ini penulis memutuskan untuk meneliti apa saja faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam sebuah perusahaan dengan judul **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* melalui Kinerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening*.**

Dalam pengolahan data statistik, ada banyak metode yang bisa digunakan dalam analisis data. Berikut penulis jabarkan beberapa jenis metode yang umumnya digunakan oleh para peneliti dalam penelitian terdahulu.

**Tabel 1. 2 Perbandingan Metode Analisis**

<b>Metode</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Model</b>	<b>Variabel</b>	<b>Pengukuran</b>
Regresi	Prediksi	<i>Non-structural</i>	Manifest	Parametrik
<i>Path Analysis</i>	Determinan	<i>Non-structural</i>	Manifest	Parametrik
PLS-SEM	Prediksi & Determinan	<i>Structural &amp; Non-structural</i>	Manifest & Laten	Parametrik & Non-parametrik

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat empat (4) indikator untuk membedakan penggunaan setiap metode. Jika dilihat dari penelitian yang penulis lakukan, maka metode yang paling sesuai adalah *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (SEM-PLS). Hal ini dikarenakan penulis meneliti uji pengaruh antarvariabel dengan menggunakan variabel *intervening* yang dimana model penelitian bersifat *non-structural* (variabel endogen lebih dari 1). Selain itu, penulis menggunakan variabel laten yang berarti bahwa pengukuran variabel tidak langsung (*non-observed*). Variabel laten diukur melalui indikator yang didapatkan dari pendapat para ahli. Pengukuran dilakukan dengan parametrik yaitu interval (skala likert). Dari hasil perbandingan yang penulis lakukan, penulis memutuskan untuk memilih metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dalam penelitian ini.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian berdasarkan latar belakang yaitu tingginya tingkat *turnover* di PT. ABC selama 5 tahun terakhir.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis merumuskan masalah seperti di bawah ini:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*?

4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dilakukan sejalan dengan rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu:

1. Mengetahui bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. Mengetahui bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*
4. Mengetahui bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

- a. Bagi penulis
  1. Salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Sarjana Terapan Logistik Bisnis
  2. Menambah jaringan dan relasi dalam industri logistik
  3. Memberikan wawasan dan pengalaman dalam penelitian dan implementasi teori dengan kondisi yang terjadi di lapangan sesuai topik yang dibahas
- b. Bagi perusahaan
  1. Sebagai saran *improvement* ke depan agar sistem yang sudah berjalan bisa diperbaiki sehingga berdampak kepada efektifitas sumber daya organisasi
  2. Tolak ukur evaluasi perusahaan jika mengalami masalah serupa
  3. Membangun relasi yang baik dengan Universitas Logistik dan Bisnis Internasional dan dapat bersimbiosis bagi kedua belah pihak

- c. Bagi Universitas Logistik dan Bisnis Internasional
  - 1. Sebagai referensi akademisi dan jika memungkinkan penelitian ini akan dilanjutkan sebagai analisis perbaikan
  - 2. Menambah capaian akademik mahasiswa Universitas Logistik dan Bisnis Internasional
  - 3. Memberikan citra baik kepada Universitas Logistik dan Bisnis Internasional jika penelitian ini mampu memecahkan masalah yang ada di perusahaan

### **1.5. Batasan dan Asumsi Penelitian**

Penulis membatasi penelitian agar topik yang dibahas tertata dan rapi. Berikut merupakan batasan penelitian yang dilakukan penulis:

- a. Lokasi penelitian dilakukan di PT. ABC yang merupakan salah satu *sub business unit* ATT Group yang beralamat di Jl. Taman Palem Lestari Ruko Galaxy (Ruko 1000) Blok L No. 21, RT.7/RW.8, Cengkareng Barat, Jakarta Barat, DKI Jakarta
- b. Waktu penelitian sejak 16 Februari 2023 s/d 30 Juni 2023
- c. Sumber data:
  - i. Data primer: Data *turnover* karyawan tahun 2018-2022 dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. ABC
  - ii. Data sekunder: Data yang didapatkan dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu
- d. Metode yang digunakan yaitu *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (SEM-PLS) menggunakan *software SmartPLS 4.0*