

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia global yang sudah semakin berkembang dan serba canggih, kini orang-orang yang memiliki pemikiran maju kedepan tentu amat dibutuhkan. Tidak hanya itu, kecerdasan juga merupakan hal yang amat dibutuhkan karena setiap manusia harus terus berinovasi untuk tetap maju serta memiliki kemampuan untuk bersaing supaya memiliki hidup yang semakin baik. Jumlah organisasi yang mencari tenaga kerja berbakat, teknologi maju, pemasok, informasi perdagangan, transfer modal, dan memindahkan produk sudah mengalami peningkatan secara dramatis selama 20 tahun terakhir ini yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk di dalamnya teknologi dan Internet (DeCenzo et al., 2015). Sumber daya manusia berupa harta yang dianggap paling berharga bagi jalannya suatu perusahaan dan juga tentu menjadi prioritas yang utama bagi perusahaan sebab sumber daya manusia punya peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi. Oleh karena sebab itu, karyawan yang bekerja di dalam perusahaan harus dikelola dengan baik, hal itu dikarenakan apabila tidak maka karyawan bisa aja menjadi merasa tidak nyaman dan ingin keluar dari tempat kerja tersebut (*turnover*).

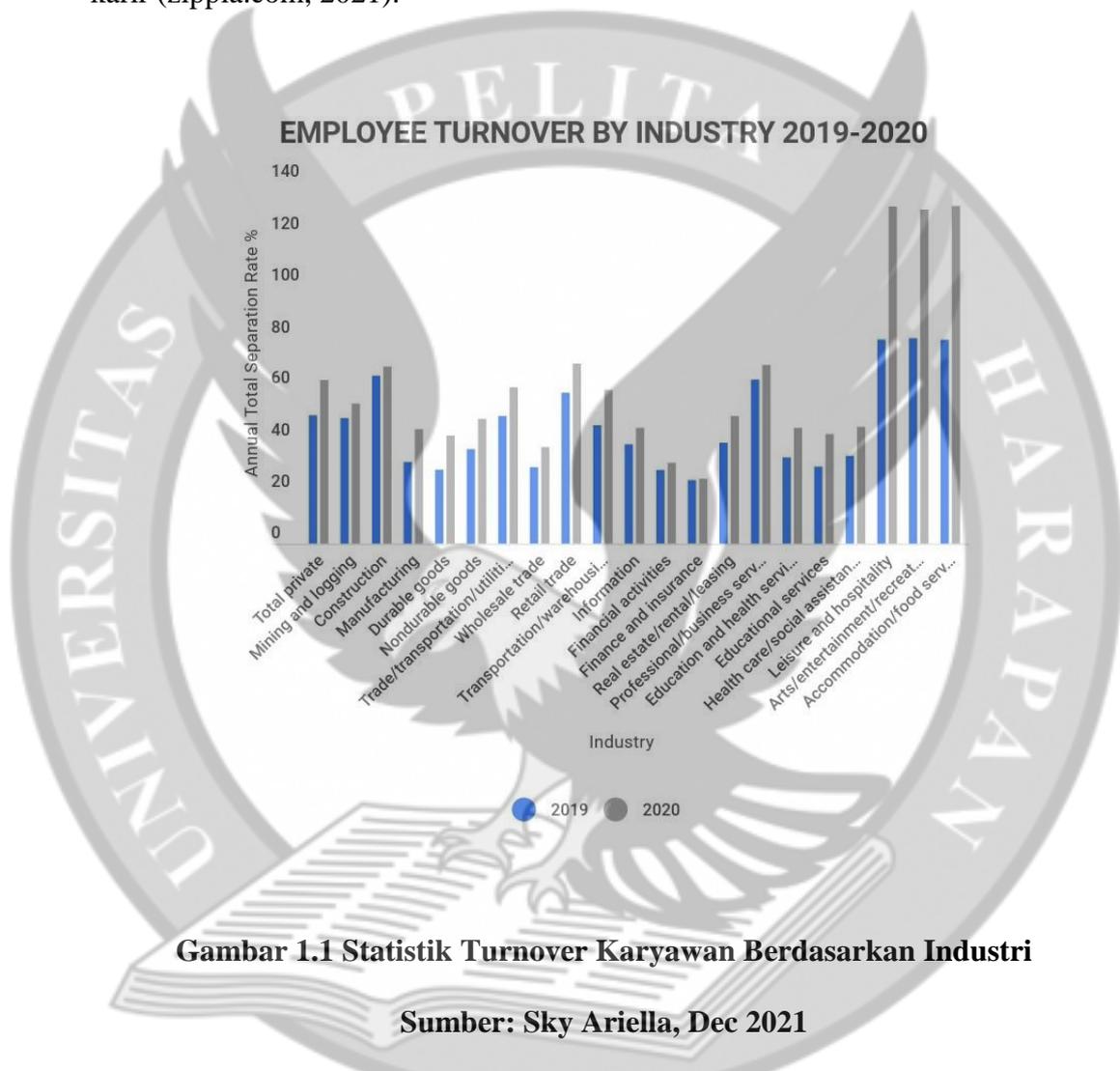
Semua organisasi / perusahaan mempunyai masalahnya tersendiri, dan masalah itu hampir selalu menyangkut individu atau kelompok. Masalah itu bisa saja tentang bagaimana mengelolanya, siapa yang harus dipekerjakan, dipecat atau

dipromosikan, dan bagaimana memotivasi, mengembangkan dan mempertahankan mereka (Chamorro-Premuzic, 2017 dalam Armstrong, 2020). Akhir-akhir ini masalah yang marak terjadi di dalam perusahaan adalah *turnover intention*. Seperti yang diberitakan dalam Katadata.co.id dengan judul “Tingkat Karyawan Mengundurkan Diri di Perusahaan *Startup* Capai 25%”, dua perusahaan rintisan yaitu HappyFresh dan Reddorz menyebut bahwa setiap tahunnya rata-rata karyawan yang mengundurkan diri sekitar 25% dari jumlah karyawan sebanyak kira-kira 300 orang. Alasan karyawan dalam mengundurkan diri dari dua perusahaan *Startup* tersebut bermacam-macam tetapi kebanyakan yang bilang ingin mengundurkan diri karena ingin mengembangkan karir.

Pada februari 2019, BBC Capital memberitakan bahwa di Jepang sejumlah karyawan bahkan menyewa jasa pengunduran diri dari pekerjaan mereka. Dalam berita tersebut ditulis fakta bahwa jasa Yuichiro Okazaki dan Toshiyuki Niino dalam mengundurkan diri dari pekerjaan-pekerjaan penyewa dalam 18 bulan terakhir sudah dipakai sebanyak 1500 kali. Dalam berita itu dikemukakan bahwa alasan karyawan memakai jasa pengunduran diri adalah mayoritas karena takut kepada *bos* mereka. Berita tersebut membuktikan bahwa tingkat *turnover* karyawan di Jepang juga cukup tinggi.

Atas dasar penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat oleh tim peneliti zippia (2020), dijelaskan bahwa tingkat omset tahunan rata-rata nasional adalah 57,3% pada tahun 2020. Kemudian jumlah orang yang keluar dari pekerjaan karena berhenti, diberhentikan, diberhentikan, atau perpisahan lainnya meningkat menjadi 6,2 juta orang pada September 2021. Rata-rata perusahaan kehilangan 18% tenaga

kerja mereka karena pergantian setiap tahun. 12% dari ini bersifat sukarela, dan 6% tidak sukarela (PHK, pemutusan hubungan kerja, dll.). Alasan utama tingginya tingkat pergantian karyawan adalah kurangnya kesempatan dan pengembangan karir (zippia.com, 2021).



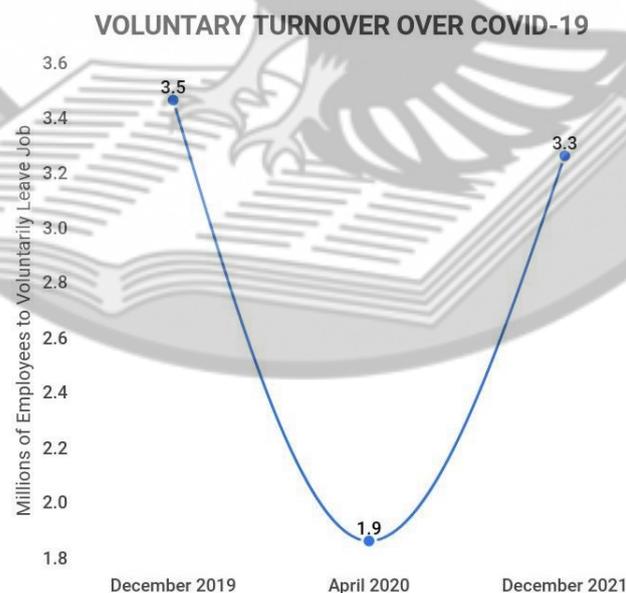
**Gambar 1.1 Statistik Turnover Karyawan Berdasarkan Industri**

Sumber: Sky Ariella, Dec 2021

<https://www.zippia.com/advice/employee-turnover-statistics/>

Berdasarkan gambar 1.1, dapat kita ketahui bahwa industri dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi di Amerika Serikat adalah akomodasi dan layanan makanan sebesar 130,7% per tahun 2020. Bidang lain yang memiliki tingkat

pergantian staf yang sangat tinggi pada tahun 2020 termasuk industri seni dan hiburan dengan 129,3%, perdagangan ritel dengan 69,7%, dan konstruksi dengan 69,6%. Industri dengan tingkat *turnover* karyawan terendah adalah sektor negara bagian dan lokal, tidak termasuk profesi pendidikan sebesar 21,2% per 2020. Industri yang juga memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup rendah pada tahun 2020 termasuk pemerintah dengan 24,2% dan keuangan dan asuransi dengan 25,1%. Bidang pendidikan dan pelayanan kesehatan memiliki rata-rata omset sebesar 44,8% pada tahun 2020. Selain itu, industri real estat dan persewaan memiliki tingkat pergantian standar 49,4%, dan manufaktur menunjukkan tingkat 44,3% tahun lalu. Tingkat pergantian karyawan di Amerika Serikat telah meningkat dari 42,6% pada tahun 2016 menjadi 57,3% pada tahun 2020. Meskipun ada rekor terendah dalam pergantian karyawan Amerika pada tahun 2016, angka itu perlahan-lahan merayap kembali. Hingga 2020 ketika meroket hingga lebih dari 50%.

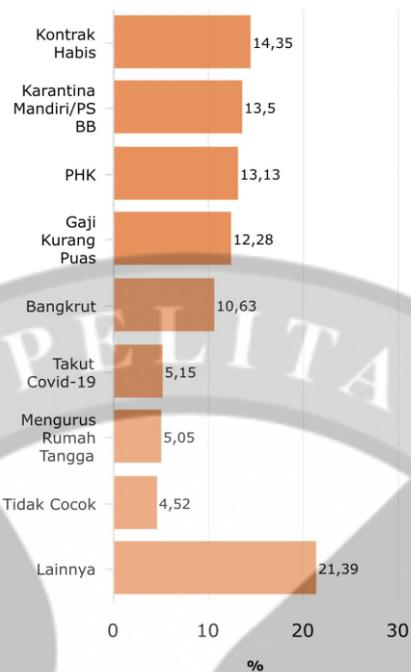


## Gambar 1.2 Voluntary Turnover Over Covid 19

Sumber: Sky Ariella, Dec 2021

<https://www.zippia.com/advice/employee-turnover-statistics/>

Berdasarkan gambar 1.1, dapat kita ketahui bahwa 4 juta orang berhenti dari pekerjaan mereka pada September 2021. Angka tersebut 164.000 lebih banyak dari bulan sebelumnya, dengan seni, hiburan, dan rekreasi sebagai industri untuk melihat perubahan terbesar dari bulan sebelumnya. Jumlah orang yang berhenti dari pekerjaan mereka tetap pada tingkat tinggi 3% pada September 2021. Berhenti merupakan 70% dari semua pemutusan hubungan kerja pada bulan April 2021. Ini adalah tingkat tertinggi karyawan yang berhenti dari pekerjaan mereka di Amerika Serikat sejak pengumpulan informasi jenis ini dimulai oleh Biro Statistik Tenaga Kerja. Relatif, pada April 2020, berhenti hanya menyumbang 17,25% dari total pemutusan hubungan kerja di Amerika Serikat. Jumlah *turnover* sukarela turun menjadi 1,9 juta setiap bulan selama pandemi (April 2020). Tepat sebelum pandemi dimulai, sekitar 3,5 juta orang meninggalkan pekerjaan mereka setiap bulan. Ketika pandemi COVID-19 dimulai, terjadi penurunan yang signifikan dalam jumlah *turnover* sukarela. Diperkirakan pada Desember 2021, tingkat *turnover* akan meningkat lagi menjadi 3,3 juta orang yang meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.



**Gambar 1.3 Alasan Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Berhenti Kerja di Indonesia (2020)**

**Sumber: Badan Pusat Statistik (2021, dalam datakita.co.id 2021)**

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/24/kontrak-habis-alasan-utama-berhenti-bekerja-pada-2020>

Di Indonesia sendiri berdasarkan gambar 1.3, Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa ada sebanyak 15.426.491 penduduk dengan umur 15 tahun ke atas berhenti dari pekerjaannya pada tahun 2020. Alasannya yang utama adalah karena habis kontrak atau masa kerja. Persentasenya mencapai 14,35%. Pandemi Covid-19 yang masuk ke Indonesia pada awal tahun 2020 membawa dampak bagi tenaga kerja Indonesia. Sebanyak 13,5% penduduk yang berhenti bekerja karena

adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan karantina mandiri. Lalu, sebanyak 13,13% penduduk berhenti dengan alasan mengalami PHK. Selain itu, ada sebanyak 5,15% masyarakat Indonesia yang keluar dari pekerjaan dengan alasan yaitu takut terkena Covid-19. Menurut persebarannya, ada sebanyak tiga provinsi yang mempunyai penduduk berhenti bekerja terbanyak berada di Pulau Jawa. Di Provinsi Jawa Barat ada sebanyak 3.097.625 orang. Selanjutnya, untuk provinsi Jawa Tengah terdapat sebanyak 2.572.555 orang. Kemudian untuk di Jawa Timur sendiri, ada sebanyak 2.427.635 orang berhenti bekerja. Di bali sendiri, ketika tepat pada hari peringatan Buruh pada Sabtu 1 Mei 2021, jumlah pekerja yang dirumahkan berada di angka sekitar 79.100 orang. Sedangkan pekerja yang mengalami PHK berada di angka 3.300 orang (Tribun bali, 2021).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa akhir-akhir ini fenomena mengenai *Turnover intention* sangat meningkat drastis sehingga menyebabkan perusahaan kesulitan dalam menjalankan perusahaan karena harus terus mengulang proses rekrutmen yang menghabiskan banyak waktu, tenaga dan juga biaya. Mempertimbangkan amat pentingnya sumber daya manusia bagi dan dan juga berdasarkan hasil riset tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada keterhubungan antara *capability control* dan *turnover intention* dengan *product complexity* sebagai variabel moderasi dan *work meaning* serta *work overload* sebagai variabel mediasi sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Hubungan Kompleksitas Produk terhadap Kontrol Manajemen dan Keinginan Berpindah dengan Makna Kerja dan Beban Kerja Berlebihan sebagai Variabel Intervening di Beberapa**

## **Industri Jasa di Bali”.**

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah adanya pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention*?
2. Apakah adanya pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *work meaning*?
3. Apakah adanya pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *work overload*?
4. Apakah *product complexity* memoderasi pengaruh tidak langsung antara *capability control* dan *turnover intention* melalui *work meaning*?
5. Apakah *product complexity* memoderasi pengaruh tidak langsung antara *capability control* dan *turnover intention* melalui *work overload*?
6. Apakah *product complexity* memoderasi pengaruh langsung antara *capability control* dan *turnover intention*.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *work meaning*.
3. Untuk menganalisis pengaruh negatif antara *capability control* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *work overload*.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung *product complexity* terhadap *capability control* dan *turnover intention* melalui *work meaning*.
5. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung *product complexity* terhadap *capability control* dan *turnover intention* melalui *work overload*.
6. Untuk menganalisis pengaruh langsung *product complexity* terhadap *capability control* dan *turnover intention*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memberikan masukan bagi perusahaan jasa di Bali dengan tujuan peningkatan *employee engagement* yang merupakan satu dari sekian faktor memberikan keuntungan bagi perusahaan terutama supaya tujuannya bisa dicapai. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi sarana untuk menganalisis perusahaan jasa dalam hal pencarian sebab atas kegagalan sumber daya manusia dengan melihat anteseden dan

konsekuensi atas penerapan *employee engagement* tersebut. Jika penelitian ini berhasil membuktikan hubungan antara variabel–variabel tersebut, ini akan membantu perusahaan maupun organisasi dalam upaya mempertahankan karyawannya.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dalam menambah dan memberikan referensi baru tentang *antecedents* dan juga *consequences* terhadap *employee engagement*. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberi pemahaman mengenai *turnover intention*, *work meaning*, *work overload*, *capability control* dan *product complexity*.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Sadar atas adanya keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuan maka penelitian ini dibuatkan batasan. Ruang lingkup penelitian pembatasan masalah ini hanya mengenai *turnover intention*, *employee engagement* yang terdiri atas *work meaning* dan *work overload*, *capability control* dan *product complexity*.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab 1 ini membahas tentang latar belakang yang berisi penjelasan mengenai alasan mengapa memilih topik ini untuk diteliti. Selain itu, terdapat juga penjelasan

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri atas manfaat secara praktisi dan manfaat secara teoritis, ruang lingkup penelitian serta sistematika penelitian.

## **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Dalam bab 2 ini membahas tentang teori dan penjelasan konseptual yang menjadi pendukung untuk penggambaran setiap hubungan antar variable yang akan dipakai dalam penelitian ini. Teori dan konsep yang dipakai didapatkan dari buku dan jurnal.

## **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab 3 ini membahas tentang metode yang akan di gunakan pada penelitian ini. Metodologi penelitian yang digunakan termasuk penentuan lokasi penelitian, obyek serta subyek penelitian, definisi konseptual, penentuan data dan penentuan sumber data, pengumpulan data, metode penarikan sampel, penentuan jumlah sample, skala pengukuran, teknik pengolahan data, teknik analisa data, hasil uji validitas dan realibilitas.

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab 4 ini membahas tentang hasil dari penelitian yang termasuk didalamnya adalah profil responden, deskripsi konstruk penelitian, hasil pengujian multikolonieritas, hasil uji multiple regression, hasil uji multiple mediating

regression, hasil uji hipotesis dan pembahasan hasil hipotesis.

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab 5 ini membahas tentang hasil kesimpulan dari keseluruhan bab yang telah dibuat oleh peneliti. Penelitian ini juga berisi saran yang akan diberikan kepada subjek penelitian yaitu organisasi serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

