

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data dari kementerian perindustrian generasi milenial merupakan generasi yang memiliki karakteristik dan keterampilan yang dapat memenangkan persaingan di industri kerja (kemenperin, 2019). Generasi milenial juga akan mendominasi dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan milenial pada tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan.



Sumber : kemenperin, 2019

Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Jumlah Karyawan Milenial

Jumlah sumber daya manusia saat ini sangat didominasi oleh para generasi milenial. Generasi ini adalah sebuah generasi yang dinilai memiliki pola pikir sangat berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, khususnya dalam dunia kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gallup, 2016) sebanyak 21% generasi milenial merupakan *Job Hopper*. Mereka senang berpindah tempat kerja untuk dapat bekerja sesuai dengan *passion* dan mencari pengalaman baru. Keinginan mereka yang seperti ini berdampak pada peningkatan angka *Turnover Intention* pada perusahaan. Terdapat beberapa klasifikasi karyawan yang didasari oleh rentang usia yang saat ini masih aktif bekerja dalam perusahaan, antara lain:

Tabel 1.1 Pengelompokan Generasi Berdasarkan Rentang Tahun

Nama Generasi	Rentang Tahun
<i>Baby Boomers</i>	1946 – 1964
<i>Generation X</i>	1965 – 1980
<i>Millennials (Y)</i>	1981 – 2000
<i>Generation Z</i>	2001 – <i>now</i>

Sumber : Ali & Purwadi, 2017

Begitu pula yang terjadi pada karyawan *head office* yang bekerja di PT. Bina Busana Internusa yang didominasi 78% generasi milenial dengan rentang usia 21 tahun hingga 41 tahun. Sepanjang tahun 2015 hingga tahun 2020 PT. Bina Busana Internusa hanya mengalami tingkat *turnover* sebesar 7,4% selama 5 tahun. (Gillies, 1989) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5-10% pertahun, dan apabila melebihi angka 10% pertahun akan dinyatakan tinggi. Dari data yang ada, PT. Bina Busana Internusa dapat disimpulkan memiliki angka *turnover* yang rendah karena hanya 7,4% selama 5 tahun.

Tingkat *Turnover Intention* yang tinggi merupakan suatu tolak ukur indikasi adanya masalah yang mendasar pada suatu perusahaan. Dampak negatif yang di hasilkan *Turnover Intention* meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen antara lain, biaya iklan, dan biaya pencarian (Khan & Du, 2014). Namun *Turnover* sejatinya tidak hanya berdampak negatif, dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin berdampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang-ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015).

Karyawan yang memiliki gejala intense *Turnover Intention* selain untuk mencari lowongan pekerjaan yang baru. Memiliki gejala lain seperti tidak peduli

dengan perusahaan tempat bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja, sering mengeluhkan pekerjaan yang sedang dijalani, dan memberikan pernyataan negatif. Hal ini tidak sejalan dengan syariat Islam yang mengajarkan untuk bersyukur dan tidak mengeluh dengan kenikmatan yang diberikan Allah salah satunya pekerjaan. Dalam menjalankan pekerjaan sejatinya harus dilaksanakan dengan kesadaran dan keikhlasan hati untuk mencapai ridho dari Allah SWT. Dengan begitu akan berdampak positif seperti lebih bersungguh – sungguh dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencari kesempurnaan dalam mendekati Al-Haq. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran Surat Q.S Al-Baqarah (2) : 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن
كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya. (QS. Al Baqarah (2) : 172)

Selain surat diatas yang menjelaskan tentang rasa syukur untuk apa yang telah Allah SWT berikan seperti nikmat rezeki yang harus kita syukuri agar tidak timbul rasa untuk melalaikan pekerjaan yang sedang ditekuni. Terdapat pada surat Q.S Al-Qasas : 77 yang memiliki makna yaitu, kita dapat hidup dengan seimbang dengan mengutamakan kebahagiaan akhirat sebagai tujuan utama. Dan kita juga dapat merengkuh kehidupan dunia serta kenikmatannya dengan ridho Allah SWT. Yang berarti jika seorang karyawan sudah tidak bersungguh-sungguh untuk bekerja di suatu organisasi lebih baik untuk di tinggalkan saja dari pada menjalani

dengan rasa tidak ikhlas sehingga bekerja tidak mendapatkan ridho dari Allah SWT. Surat Q.S Al-Qasas (28) : 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qasas (28) : 77)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* untuk dijadikan bahan penelitian terdahulu seperti penelitian (Laksono & Wardoyo, 2019) dengan melihat pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan *mentoring* sebagai variabel moderating. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (muliawati, 2018) dengan melihat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan. Dan penelitian (Rismawan *et.al*, 2014) dengan melihat peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan.

Pada kesempatan kali ini penulis akan melakukan penelitian dengan pengaruh yang berbeda dari sebelumnya yaitu, *Work Engagement* sebagai variable *independent*, komitmen organisasi sebagai variable mediator dan *turnover intention* sebagai variable *dependent*.

Work Engagement karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan dan merupakan sikap, perilaku karyawan dalam bekerja

dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *Engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan *Work Engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Demerouti, 2008).

Work engagement juga merupakan faktor psikologis yang penting bagi individu dalam bekerja. Karena mencerminkan ketertarikan kerja yang dapat memberikan manfaat positif bagi pekerja, misalnya kinerja menjadi lebih baik, mencegah *burn out* dan mengurangi *turnver*. (Ubaya, 2014).

Turnover Intention selain dipengaruhi oleh *Work Engagement* juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang menjadi suatu hal penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasi adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam 3 komponen yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Zunali C, 2010).

Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *Sense Of Belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang diberikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bias disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *Stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang diberikan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai faktor mediator bagi karyawan Milenial pada PT. Bina Busana Internusa serta tinjauannya dari sudut pandang islam (Studi Kasus Pada *Head Office* PT. Bina Busana Internusa)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *work engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa?
2. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa?

3. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa?
5. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai faktor mediator bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.
6. Bagaimana pengaruh *work engagement*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran *work engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.

4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai faktor mediator bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *work engagement*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* bagi karyawan milenial pada *head office* PT. Bina Busana Internusa menurut sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis
 1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya *work engagement* dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terutama pada karyawan milenial.
 2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk lebih mengetahui dan memahami faktor terjadinya *turnover intention* dalam suatu organisasi
 3. Dapat menjadi rujukan bagi karyawan milenial untuk memahami dan mengetahui pentingnya sikap *work engagement* dan komitmen organisasi yang dibangun agar mengurangi *turnover intention* dalam jenjang karirnya.

4. Dapat menjadi wawasan bagi penulis untuk mengetahui dan memahami pentingnya sikap *work engagement* dan komitmen organisasi yang harus dibangun untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam suatu organisasi.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat menjadi suatu bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai *work engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention* bagi mahasiswa/I manajemen khususnya konsentrasi dibidang sumber daya manusia.
2. Dapat menjadi penambahan wawasan bagi ilmu sumber daya manusia khususnya tentang *work engagement*, komitmen organisasi dan *turnover intention*.