

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Dalam hal ini organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik, sumber daya yang dibutuhkan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang dapat berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh, maka dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, sumber daya manusia disuatu organisasi perlu dikelola dengan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Maka, diperlukan sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap perusahaan. Bilamana karyawan tidak memiliki komitmen, maka karyawan akan mudah untuk keluar dari perusahaan. Jika banyak karyawan yang keluar, maka hal ini tidak efisien, karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Engagement pada karyawan sangatlah penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai misi yang sudah dirancang sejak awal. Tanggung

jawab atas pengembangan diri yang dilakukan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawannya *engaged* terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Beberapa peneliti menyatakan bahwa *work engagement* merupakan langkah terbaik yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai usaha untuk mendapatkan keuntungan kompetitif (*competitive advantages*). Bakker dan Leiter (2010) perusahaan saat ini memiliki harapan agar karyawannya memiliki kualitas kerja yang baik dan antusiasme yang tinggi dalam meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan. Salah satu ciri sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik adalah karyawan yang memiliki *engagement*.

Tingkat *work engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *work engagement* menjadi sarana untuk menyamakan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Dengan *work engagement*, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010). Tolman dan Wiker (2012) karyawan yang tidak memiliki *engagement* dengan pekerjaannya akan menambah biaya yang dikeluarkan oleh organisasi. Karyawan dengan *work engagement* rendah cenderung tidak terlalu mementingkan pekerjaannya, berusaha untuk keluar, mengeluarkan usaha yang sedikit, lebih sering absen, serta menimbulkan *turnover* lebih pada organisasi. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Untuk mencapai *work engagement* Mangkuprawira dan Hubies (2018) seorang karyawan haruslah memiliki penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan yang ia miliki dimana variabel tersebut dinamakan *self efficacy*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan mereka lebih mungkin untuk bekerja lebih keras untuk menetapkan tujuan, dan mencapai prestasi yang lebih tinggi sedangkan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan ataupun menurunkan kualitas kerja karyawan dengan situasi tertentu.

Dalam suatu perusahaan karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja. Agar perusahaan dapat berjalan secara optimal, maka *self efficacy* dibutuhkan oleh perusahaan dimana Loeb (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu sumber daya pribadi yang terpenting dalam dunia kerja.

Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi, akan memiliki kemampuan lebih baik dan memiliki kinerja yang baik, yang diikuti dengan berkurangnya niatan untuk keluar dari perusahaan. Tinggi rendahnya *self efficacy* yang dipersepsikan akan membuat individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai lebih jelas. Individu akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau menghadapi segala masalah ketika tujuan yang akan dicapai jelas. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja, akan

memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini.

Jika seorang karyawan memiliki keyakinan dan merasa terikat akan setiap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut memiliki intensitas untuk keluar perusahaan tersebut rendah. Dimana *turnover intention* merupakan pilihan jika seorang karyawan merasa sudah tidak cocok lagi dengan kondisi atau keadaan dalam tempat kerja. *Turnover intention* merupakan akibat dari keinginan berpindah bagi karyawan dipilih karena berharap bisa memperbaiki keadaan, baik disisi psikologis maupun untuk pengembangan karir dimasa depan pada tempat kerja yang lainnya, namun disisi perusahaan tingginya *turnover intention* akan memiliki dampak negatif seperti terciptanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Niatan berhenti kerja adalah hasrat atau keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan suatu organisasi (Hofaidhllaoui dan Chhinzer, 2014).

Hal tersebut menjadikan organisasi dalam perusahaan tidak efektif dikarenakan telah kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti kerja adalah sikap kerja yang rendah seperti keterikatan karyawan dan *self efficacy*.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi tidak akan mudah putus asa karena keyakinan dan semangatnya yang kuat, dalam Al-Qur'an keyakinan tersebut selalu disandarkan pada rahmat Allah. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan mampu berusaha lebih dalam untuk bekerja dan memiliki

loyalitas terhadap perusahaan. Maka, karyawan yang ingin pindah kerja akan sedikit dalam hal ini karyawan juga harus mempertimbangkan apa yang akan terjadi kedepannya, karena apa yang menurut kita baik belum tentu baik bagi diri kita.

Al-Quran telah banyak menganjurkan umat manusia untuk senantiasa bekerja dan tidak melupakan aspek ekonomi dalam kehidupan. Manusia harus mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan duniawi dan akhirat agar menjadi umat yang sukses di dunia maupun di akhirat. Dalam bekerja harus selalu mengingat Allah SWT agar terhindar dari berbagai macam kecurangan yang disebabkan oleh perbuatan manusia. Orang yang terikat dengan pekerjaannya akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan promosi sehingga menjadi umat yang beruntung (Asfiyah, 2014). Seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Jumua ayat 10, yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ - ١٠

Artinya : "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (Q.S Al-Jumua (62):10).

Bhanda Ghara Reksa (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pergudangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1976 di bawah Kementerian Perdagangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai :

“Peran *Work Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Turnover Intention* Pada Bhandha Ghara Reksa (Persero) Dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian ini dilakukan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji *work engagement* yang memediasi antara *self efficacy* terhadap *turnover intention* dengan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *self efficacy*, *work engagement*, dan *turnover intention* karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?
5. Apakah *self efficacy* dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai faktor mediator pada karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?
6. Bagaimana pandangan Islam mengenai *self efficacy*, *work engagement*, dan *turnover intention* karyawan Bhandha Ghara Reksa (Persero)?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari *self efficacy*, *work engagement*, dan *turnover intention* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *self efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).
3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).
5. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *work engagement* yang memediasi *self efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).
6. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai *self efficacy*, *work engagement*, dan *turnover intention* karyawan Bhanda Ghara Reksa (Persero).

1.3.2. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Dapat menjadikan gambaran bagi perusahaan untuk memperhatikan *self efficacy* dan *work engagement* pada karyawan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan.

2. Karyawan

Dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk mengetahui sebesar besar keyakinan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Manfaat Akademis

1. Ilmu pengetahuan

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat kuliah kedalam dunia kerja sesungguhnya.

2. Penelitian lanjutan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.