

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era pandemi seperti saat ini setiap sekolah akan mencari cara bagaimana kegiatan belajar harus terus berlangsung secara efektif. Karena itu setiap sekolah harus memiliki aset sumber daya manusia yang memadai agar kegiatan ini bisa terlaksanakan dengan lancar dan tanpa gangguan. Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dijaga rasa kelayolitasannya. Karena pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi kesuksesan dan berjalannya suatu tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi memerlukan bukan hanya teknologi tetapi juga manusia untuk membantu dalam seluruh kegiatan pengajaran di dalam suatu sekolah. Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dengan seberapa fasilitas yang digunakan, namun keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana cara organisasi mengelola, membangun hubungan, menjaga kepuasan serta kelayolitasan sumber daya manusia yang mereka miliki agar tingkat keluarnya karyawan menurun.

Engagement karyawan ialah bentuk proses karyawan yang memberikan kualitas diri yang maksimal baik secara emosional dan non-emosional kepada pekerjaan mereka Kahn W., (1990). Karyawan yang memiliki ikatan yang erat dengan perusahaannya cenderung akan mempunyai kualitas pekerjaan yang baik dan berkenan untuk meluangkan waktu serta tenaga lebih agar mempercepat tercapainya tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Salah satu cara agar organisasi atau sekolah dapat memiliki karyawan yang setia ialah memiliki tingkat *employee engagement* atau keterikatan karyawan yang tinggi. Menurut pendapat Macey *et al.*, (2009) tingkat *employee engagement* dan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan seorang karyawan akan meninggalkan tempat

kerjanya. Dengan adanya *employee engagement* ini bisa membantu organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan dan dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Al-dalahmeh *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Kamalanabhan *et al.*, (2009) Namun hasil ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arista, *et al.*, (2019), menurutnya *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan masih terdapat research gap mengenai hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja. Dengan alasan tersebut penulis tertarik untuk menguji ulang pengaruh diantara kedua variabel tersebut.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja ialah sikap yang ditunjukkan individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat yang disampaikan Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja mengacu pada sikap yang ditunjukkan karyawan di tempat kerjanya. Jadi kepuasan kerja tidak hanya dinilai dari kondisi lingkungan namun kepribadian juga memainkan peran penting. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak puas akan pekerjaannya maka sikap yang ditunjukkan akan cenderung negatif.

Menurut Hulin *et al.* (1985) kepuasan kerja berhubungan dengan faktor pusat yang menjelaskan mengenai *turnover intention* karyawan. Ketika karyawan dijanjikan akan pertumbuhan skill dan kenaikan pangkat akan membantu memunculkan keinginan karyawan untuk bekerja keras dan mengurangi tingkat *turnover intentions* karyawan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi karena karyawan yang puas akan pekerjaannya akan memiliki keterikatan (*engage*) kepada organisasinya yang dapat

menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) tempat ia bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Widjaja *et al.*, (2015), terdapat hubungan yang negatif signifikan antara variabel kepuasan kerja dan *Turnover intention*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Safitri & Nursalim, (2013), dimana penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Namun terdapat penelitian yang memiliki hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Azeez *et al.*, (2016), menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga diperlukannya riset ulang untuk menguji kedua variabel tersebut.

Dalam praktik organisasi, sikap kerja yang menggambarkan *turnover intention* adalah tindakan dimana seseorang menarik diri atau menaruh jarak fisik dan psikologis antara karyawan dan lingkungan sekitar tempat ia bekerja (Dessler, 2015). Proses penarikan diri dalam *turnover intention* berlangsung secara bertahap. Ketika seorang karyawan merasa penarikan diri secara sementara tidak membantu dalam memecahkan masalah, maka karyawan tersebut akan lebih memilih untuk menarik dirinya secara permanen atau berhenti dari pekerjaannya. *Turnover intention* bisa terjadi karena tidak terdapat kecocokan antara karyawan dengan lingkungan tempat kerjanya.

Riset yang dilakukan Dysvik & Kuvaas, (2013) menyimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena akan menambah tekanan pada pekerjaan dan menghasilkan karyawan yang tidak efisien dan produktif dalam bekerja. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk sikap negatif yang tidak diharapkan setiap organisasi. Untuk itu pihak organisasi perlu melakukan upaya

pengelolaan. Salah satu cara yang dapat digunakan ialah melalui peningkatan *employee engagement* karyawannya.

Salah satu indikator yang dimiliki *employee engagement* ialah dedikasi (*dedication*). Dengan menaikkan rasa dedikasi karyawan akan membantu organisasi dalam menurunkan tingkat *turnover intentions* pada karyawan karena jika karyawan memiliki rasa dedikasi yang tinggi akan meningkatkan keaktifan serta rasa bangga karyawan terhadap tempat kerjanya,

Hubungan antara variabel *employee engagement* dan *turnover intention* menurut hasil penelitian yang dilakukan Wang *et al.*, (2020) menjelaskan terdapat hubungan negatif antara variabel. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Shuck *et al.*, (2014). Hasil berbeda terdapat dalam penelitian yang dilakukan Natalia & Rosiana (2017), yang menyatakan *employee engagement* memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap variabel *turnover intentions*. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* atau perbedaan hasil mengenai pengaruh *employee engagement* dan *turnover intentions*.

Peneliti memilih Kabupaten Landak sebagai tempat penelitian ialah karena Kabupaten Landak masih terdaftar sebagai daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). Sehingga penulis ingin mengetahui tingkat engagement, kepuasan kerja serta *turnover intentions* kepada guru serta staff honorer pada SMA dan SMK yang berada di Kabupaten Landak. Menurut data yang saya dapatkan dari Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Barat, di tahun 2019 tidak terdapat guru dan staff honorer yang keluar dari 5 SMA dan SMK yang ada di Kabupaten Landak, Kalimantan Barat. Namun pada tahun 2020 menurut data yang ada terdapat karyawan yang memutuskan keluar dari sekolah atau tempat ia bekerja. Penulis ingin mengetahui faktor yang menjadi penyebab *turnover intentions* meningkat. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap penelitian ini bisa memberikan

dampak positif bagi organisasi seperti meminimalisir resiko *turnover intention* pada karyawan, meningkatkan kepuasan kerja serta *employee engagement* antara karyawan honorer dengan sekolah tempat ia bekerja.

Masih banyak permasalahan mengenai sumber daya manusia yang dihadapi oleh organisasi, tak terkecuali pada guru dan staff (honorer). Penelitian mengenai *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *turnover intentions* di bidang pendidikan masih sangat sedikit, karena itu penulis sangat tertarik untuk mengambil topik ini sebagai salah satu variabel yang akan penulis teliti. Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui Hubungan antara *employee engagement* terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan objek utama penelitian ialah guru dan staff honorer pada 5 SMA dan SMK yang berada di Kabupaten Landak, Kalimantan Barat. Dengan ini judul penelitian yang penulis pilih adalah “Pengaruh *Employee engagement* Terhadap *Turnover intentions* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dilihat dari latar belakang yang sudah di tulis sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel *employee engagement* dan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

2. Menguji pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
3. Menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Menguji Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel *employee engagement* dan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu karya ilmiah yang bermanfaat untuk penelitian pada masa yang akan datang dan dapat menjadi perbandingan dengan karya ilmiah lainnya.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu penulis memperdalam ilmu serta dapat memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang S1 di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi organisasi

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap penelitian ini bisa memberikan masukan terkait dengan upaya meminimalisir resiko *turnover intention* pada karyawan, meningkatkan kepuasan kerja serta *employee engagement* antara karyawan honorer dengan sekolah tempat ia bekerja.