

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *resource* yang sangat penting bagi keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan mencapai tujuan (Meilano, 2017). Peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Semestinya perusahaan dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya, sehingga dapat meningkatkan kinerja, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah adanya niatan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan. Intensi keluar (*turnover intention*) yang tidak diinginkan disebabkan oleh rasa yang kurang nyaman didalam organisasi, kurangnya kompetensi dari karyawan tersebut didalam menjalankan tugas, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja ditempat kerja (Prabawa & Suwandana, 2017).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan alasan terjadinya intensi keluar (*turnover intention*) (Bibowo & Masdupi, 2015). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tanggapan afektif atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan (Sudita, 2015). Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung akan bertahan dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari perusahaan. Dalam QS. At-Taubah [9]: 105 yang berbunyi: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Selain kepuasan kerja, kompensasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar (*turnover intention*) (Bibowo & Masdupi, 2015). Kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam memberikan kepuasan bagi karyawan (Saputra, 2017). Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya biasanya akan memiliki kepuasan yang kerja yang tinggi dan dapat meminimalisasi intensi keluar (*turnover intention*). Perusahaan harus mampu menjelaskan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan. Dalam QS. Al-Qashash [28]: 27-28 yang berbunyi: “Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan.”

Selain kepuasan kerja, komitmen karir juga menjadi faktor penentu individu melakukan intensi keluar (*turnover intention*) (Choi & Chiu, 2017). Komitmen karir merupakan sikap dan kelanjutan dari komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan (Siswanto, 2012). Karyawan dengan tingkat komitmen karir yang kuat, mampu membuat ekspektasi karirnya sendiri di masa depan akan membuat loncatan signifikan di dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini (Siswanto, 2012). Dalam QS. Quran Surat Al-Ma'arij [70]: 32-33 yang berbunyi: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya, dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya.

Menurut Bibowo dan Masdupi (2015), selain kompensasi adanya pengembangan karir yang menjanjikan juga merupakan faktor yang dapat menurunkan *turnover intention*. Dalam meningkatkan komitmen, perusahaan juga harus memberikan pengembangan karir terhadap karyawan. Pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Jika pengembangan karir terus dilakukan, maka akan menurunkan *turnover intention* (Lestari, 2015).

Fenomena menarik terkait keinginan keluar dari perusahaan, penulis temukan di lingkungan pekerja *coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya *barista*. Hasil pengamatan penulis menunjukkan adanya intensi keluar yang cukup tinggi pada *barista*, yang pada umumnya mereka memiliki kontrak kerja yang tidak lama, rata-rata 6 (bulan). Namun dalam prakteknya, mereka banyak yang keluar masuk kurang dari 6 bulan. Fenomena tersebut berakibat pada kurangnya optimalnya pelayanan sehingga merugikan perusahaan.

Penulis mengidentifikasi, tingginya *turnover intention* ini timbul dari adanya perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini juga disampaikan oleh Bibowo dan Masdupi (2015), bahwa ketidakpuasan pada diri karyawan berakibat pada keinginan meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain. Dari hasil investigasi *pra-research* yang penulis lakukan, ketidakpuasan *barista* terhadap kompensasi yang diberikan adalah salah alasan *barista* ingin keluar meninggalkan pekerjaan.

Dalam literatur Bibowo dan Masdupi (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*). Hal yang sama juga dinyatakan oleh Sukmana (2015), Coomber dan Barriball (2007), Sudita (2015) yang menjelaskan bahwa intensi keluar (*turnover intention*) cenderung rendah ketika seseorang merasakan kepuasan

kerja. Meskipun demikian, dalam situasi tertentu kepuasan kerja tidak berhubungan dengan intensi keluar (Melky, 2015).

Sukmana (2015) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar (*turnover intention*). Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Kusumaningrum, Amboningtyas, Paramita, dan Wulan (2017), bahwa intensi keluar (*turnover intention*) dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh kompensasi. Namun Bibowo dan Masdupi (2015), menyatakan hal yang berbeda/bertolak belakang, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Komitmen karir juga diidentifikasi sebagai salah satu penyebab *turnover intention* (Siswanto, 2012). Dari penelitian Y.-G. Kim et al. (2014) menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*). Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Choi dan Chiu (2017), bahwa intensi keluar (*turnover intention*) dipengaruhi secara signifikan negatif oleh komitmen karir.

Namun, ada hubungan positif antara komitmen karir dan intensi keluar. Survei terhadap 89 manajer hotel, Carbery et al. (2003) menemukan bahwa meskipun manajer hotel menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, mereka juga menunjukkan tingkat intensi turnover yang lebih tinggi. Hal senada juga ditemukan di kalangan karyawan perhotelan Deery (2008) bahwa karyawan dengan komitmen karir tinggi tampaknya mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi saat ini. Kondisi seperti ini juga sudah diprediksi oleh Bedeian et al. (1991) bahwa komitmen karir berpengaruh signifikan positif terhadap intensi keluar (*turnover intention*).

Selain komitmen pada karir, persepsi karyawan apda pengembangan karir yang dilakukan perusahaan juga menjadi faktor lain yang mereka pertimbangkan untuk memutuskan bertahan atau keluar dari perusahaan (Hafiz et al., 2016). Dalam penelitiannya, Hafiz et al. (2016) menunjukkan

bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif dengan intensi keluar (*turnover intention*). Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Kusumaningrum et al. (2017), menunjukkan bahwa pengembangan karir akan berpengaruh signifikan negatif dengan intensi keluar (*turnover intention*). Namun dalam literatur Bibowo dan Masdupi (2015), menunjukkan bahwa secara langsung pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar (*turnover intention*).

Kesimpulan dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa adanya gap riset antara kepuasan kerja, kompensasi, komitmen karir, pengembangan karir dengan intensi keluar (*turnover intention*) dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Gap Research

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Bibowo dan Masdupi (2015)	Kepuasan kerja, intensi keluar (<i>turnover intention</i>) .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
2	Sukmana (2015)	Kepuasan kerja, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
3	Coomber dan Barriball (2007) Sudita (2015)	Kepuasan kerja, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
4	Chen et al. (2004)	Kepuasan kerja, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
5	Melky (2015)	Kepuasan kerja, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi (<i>turnover intention</i>).

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
6	Sukmana (2015)	Kompensasi, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
7	Kusumaningrum et al. (2017)	Kompensasi, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
8	Bibowo dan Masdupi (2015)	Kompensasi, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
9	Y.-G. Kim et al. (2014)	Komitmen karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
10	Choi dan Chiu (2017)	Komitmen karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
11	Bedeian et al. (1991)	Komitmen karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
12	Carbery et al. (2003)	Komitmen karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
13	Deery (2008)	Komitmen karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
14	Kusumaningrum et al. (2017)	Pengembangan karir, intensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
		keluar (<i>turnover intention</i>).	dengan intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
15	Hafiz et al. (2016)	Pengembangan karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif dengan intensi keluar (<i>turnover intention</i>).
16	Bibowo dan Masdupi (2015)	Pengembangan karir, intensi keluar (<i>turnover intention</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi keluar (<i>turnover intention</i>).

Dari fenomena dan gap penelitian yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Komitmen Karir dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada *Barista Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian Bibowo dan Masdupi (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*) karyawan *Barista Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*) karyawan *Barista Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah komitmen karir berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*) karyawan *Barista Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?

4. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (*turnover intention*) karyawan *Barista Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan intensi keluar (*turnover intention*) karyawan.
2. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh antara kompensasi dengan intensi keluar (*turnover intention*) karyawan.
3. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh antara komitmen karir dengan intensi keluar (*turnover intention*) karyawan.
4. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh antara pengembangan karir dengan intensi keluar (*turnover intention*) karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain berupa tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman terhadap pembuatan proposal skripsi maupun skripsi sekaligus dapat memberikan pengetahuan mengenai apa saja yang menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention* di dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi *Coffeeshop* di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui penyebab karyawan melakukan *turnover intention*.

