

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada era sekarang harus menghadapi pesaing yang amat ketat dan kompetitif. Untuk dapat bersaing, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan-karyawan yang terbaik, akan tetapi perusahaan harus bisa mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu perusahaan di era modern ini mengharapkan karyawannya untuk kritis dan inisiatif, dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan sebagai bagian dari perusahaan dan sebagai perkembangan profesional mereka, atas standar-standar yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Disisi lain karyawan, merupakan individu yang unik dan memiliki tujuan berbeda untuk memperoleh kebutuhan untuk berkembang, keinginan untuk di hargai, dan keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik dan lain sebagainya. Hal ini harus di perhatikan oleh perusahaan agar karyawan bisa memenuhi kebutuhan yang layak di dapatkan.

Belakangan ini, *work engagement* telah muncul sebagai elemen inti dalam manajemen bakat untuk memperoleh dan mendapatkan karyawan ber-kinerja tinggi di pasar tenaga kerja (Carasco-Saul et al., 2015). Dalam meningkatkan keterikatan kerja dalam sebuah organisasi sangat di butuhkan sumber daya pribadi yang efektif untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan.

Dengan kurangnya self-efficacy, organizational based self-esteem (OBSE), dan optimism maka turnover intention pada sebuah perusahaan akan semakin besar. Walaupun ketiga ini independent, tetapi secara bersamaan saling berhubungan. Dengan hal tersebut dengan *Work Engagement* dan *Personal Resources* yang semakin tinggi maka tingkat keinginan keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan akan berkurang. Niat berpindahnya karyawan merupakan kecenderungan seorang karyawan berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain baik secara suka rela maupun tidak sukarela dengan alasan memiliki alternative lain dalam pekerjaan atau alasan lainnya (Robbin dan Jude, 2015). Tentunya semua perusahaan tidak mau kehilangan aset yang berharga bagi perusahaannya.

Gambar 1 - Grafik Trend di Dunia (2010-2018)

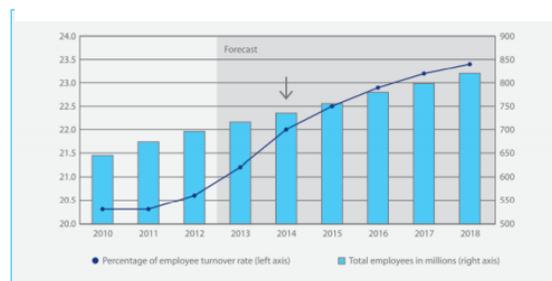
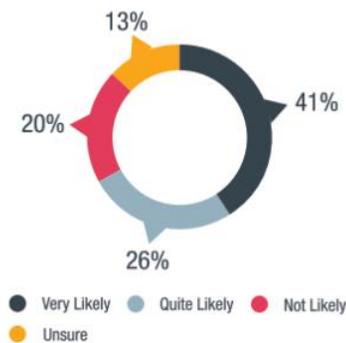


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cetr analysis

Dari data di atas bahwa dari tahun 2010 hingga 2018 tingkat turnover global mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dengan kembalinya pertumbuhan dan perluasan pasar tenaga kerja, pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang kerja baru. Pada tahun 2014, tingkat turnover karyawan global merupakan yang tertinggi, dengan pertumbuhan tercepat di

tahun yang sama. Selain itu, rata-rata tingkat turnover dalam lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4%, dan tingkat turnover di negara berkembang akan lebih cepat dibandingkan dengan di negara maju.

EMPLOYEE TURNOVER IN THE NEXT 12 MONTHS



Gambar 2 - Trend Turnover Dalam 12 Bulan

Dari data diatas, bahwa turnover intention dalam sebuah perusahaan di negara maju memiliki presentase yang cenderung sedikit. Hal ini berbeda dengan negara yang berkembang (Michael Page, 2015). Salah satu sektor yang memiliki turnover intention yang tinggi adalah sektor perbankan. Dilansir dari Tirto.id, terdapat penurunan karyawan perbankan yang drastis dengan penyebab utamanya yaitu adanya kemajuan zaman. Dikutip dari artikel Bisnis.com, 22 Maret 2019 bahwa terjadi sebuah penurunan karayawan di bank yang memiliki sekala besar maupun menengah.

PT. SVARA Inovasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan startup yang mempunyai *Turnover Intention*, bahkan turnover intention di PT. SVARA Inovasi Indonesia mencapai 15% di tahun 2021 ini. Hal tersebut sebenarnya

sudah terjadi sejak lama, dimana karyawan keluar dengan sukarela untuk mencari pekerjaan lain. Penyebab dari adanya penurunan karyawan atau *Turnover Intention* karena keadaan yang di hadapi tidak sesuai harapan. Perusahaan yang bergerak untuk merencanakan dalam jangka panjang tidak hanya memikirkan karyawannya supaya tidak resign tetapi harus mempertimbangkan mengenai work engagement pada karyawan. Ketika karyawan sedang terlibat dalam pekerjaan, maka karyawan merasa menyatu dalam pekerjaan dan tidak berpengaruh dengan kondisi sekitar lingkungannya. Sebaliknya di saat karyawan tidak memiliki work engagement, sebuah pekerjaan hanya akan di anggap sebagai tuntutan yang harus di gugurkan. Work Engagement dapat didefinisikan dalam kegiatan positif yang bergairah dalam melakukan pekerjaan yang di tandai dengan semangat, dedikasi dan dapat menikmati dalam pekerjaan. Hal yang mendukung tingginya keterikatan kerja dipengaruhi oleh Personal Resources yang tinggi.

Personal Resources adalah sumber daya pribadi positif yang berhubungan dengan kekuatan dan mempengaruhi pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan efek yang baik pada lingkungannya. Menurut (Ayu et al., 2015), “Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan”. Tentunya *Personal Resources* mempunyai karakteristik yang berbeda tiap individu dalam *Work Engagement*.

Penelitian ini mengeksplorasi *Personal Resources* yang konsisten dalam individu, seperti *Self-Efficacy*, *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)*, dan *Optimism*. Sumber daya telah mengeksplorasi sebagai keadaan psikologis secara signifikan, tetapi dengan Keterkaitan kesejahteraan karyawan jelas signifikan atau tidak dengan keinginan keluar dari perusahaan. Sumber daya pribadi pun mempunyai tiga tipikal.

1. *Self-Efficacy* sebagai “kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan”.
2. *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)* sebagai “derajat dimana seseorang percaya bahwa dirinya mampu, signifikan, dan layak sebagai seorang anggota organisasi”. Karena karyawan yang memiliki OBSE yang lebih tinggi akan mempertimbangkan bahwa mereka berharga dalam organisasi, mereka lebih mempunyai banyak energi sehingga lebih banyak terlibat dalam pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan baik.
3. *Optimism* adalah kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa umumnya akan mengalami hasil yang baik dalam hidupnya. Orang Optimism lebih cenderung pesimis menganggap hasil yang positif sebagai sesuatu yang gagal dari pada mereka orang yang pesimis yang menganggap suatu keberhasilan walaupun pencapaiannya sangat sedikit. Secara kebersamaan, karakteristik *Personal Resources* ini akan membuat karyawan terlihat antusias, merasa asik dengan apa yang mereka kerjakan dan bekerja dengan tingkat energi yang lebih besar.

Dalam konteks ini, penulis bertujuan untuk menguji hubungan antara sumber daya pribadi, keterlibatan kerja, dan niat berpindah. Dari latar belakang yang telah di bahas maka penulis akan menganbil judul “*pengaruh personal resources terhadap turnover intention melalui work engagement sebagai mediasi*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan dan hipotesis tersebut, maka didapat rumusan masalah sebgai berikut:

1. Apakah self-efficacy berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
2. Apakah *Organizational-Based Self-Esteem(OBSE)* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
3. Apakah *optimism* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *Organizational-Based Self-Esteem(OBSE)* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *optimism* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*?
7. Apakah *work engagement* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*?
8. Apakah self-efficacy mempengaruhi *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai mediasi?

9. Apakah *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)* mempengaruhi *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai mediasi?
10. Apakah optimism mempengaruhi *turnover intention* melalui *work engagement* sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)* terhadap *work engagement*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Optimism* terhadap *work engagement*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Optimism* terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*.
8. Untuk menganalisis *self-efficacy* terhadap *turnover intention* dan *work engagement* sebagai mediasi.
9. Untuk menganalisis *Organizational-Based Self-Esteem (OBSE)* terhadap *turnover intention* dan *work engagement* sebagai mediasi.
10. Untuk menganalisis *Optimism* terhadap *turnover intention* dan *work engagement* sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia Turnover Intention atau Niat Berpindah Karyawan.

2. Bagi Pengembang Teori

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan *personal resources*