

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi mengalami persaingan yang amat ketat dan kompetitif sejalan dengan berkembangnya laju zaman di era modern seperti sekarang ini, Untuk dapat bersaing perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik tapi juga perusahaan diuntut untuk mampu mendorong para karyawan memberikan kemampuan dan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Disamping itu perusahaan harus menyadari bahwa tiap-tiap individu karyawan memiliki sifat dan karakter yg berbeda yg memiliki kebutuhan untuk terus berkembang, ingin mendapatkan yang lebih serta rasa ingin dihargai, pengabaian akan kebutuhan karyawan semacam itu maka bisa jadi berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri karena tuntutan akan pekerjaan (*job demands*) karyawan, serta keterlibatannya (*work engagement*) bisa mendorong karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (*intensi turnover*).

Fenomena yang sering terjadi di ruang lingkup Perusahaan ialah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini juga sering dijumpai di beberapa perusahaan baik swasta atau instansi pemerintah. Fenomena keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tentu berdampak negatif terhadap perusahaan tersebut salah satu dampak yang didapatkan perusahaan yaitu tingginya biaya rekrutmen karyawan, maka perusahaan secara tidak langsung harus mempertahankan karyawan yang berkompeten. Menurut Warshaw dan Davis dalam Landry (2003) *Intensi* adalah “tingkatan dimana seseorang

memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar”. Hilangnya karyawan-karyawan terbaik perusahaan akan berdampak pada proses bisnis perusahaan. Banyak biaya yang harus dikeluarkan seperti uang pisah, ketidakmanfaatan fasilitas, biaya kepegawaian (seperti rekrutmen, wawancara, tes masuk, pencatatan komputer, perubahan payroll), biaya pelatihan, dan lembur. “Hal lain yang lebih nyata adalah kerugian produktivitas sampai karyawan baru mencapai produktivitas yang sama dengan karyawan lama yang memilih meninggalkan perusahaan” (Pandiangan, 2011).

PT. Wasfa Anjani Persada merupakan salah satu perusahaan Indonesia yang di terbitkan 2015 bertempat di Jalan Tanjung, Dusun Belencong Lombok, Nusa Tenggara Barat Awalnya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang contractor, supplier , developer, pariwisata dan creative. PT. Wasfa Anjani persada ini sekarang berfokus dalam bidang Pariwisata dan creative.yang secara tidak langsung juga berpengaruh pada hilangnya karyawan-karyawan berkompeten dalam perusahaan tersebut.

Perubahan atau dinamika yang terjadi dalam perusahaan PT. Wasfa Anjani persada tersebut memantik peneliti untuk menjadikan Perusahaan PT.Wasfa Anjani persada tersebut sebagai Obyek Penelitian ini.

Research gap

<i>No</i>	<i>Penulis dan judul</i>	<i>Variabel</i>	<i>Hasil</i>
1	<i>Daderman dan Basinska (2016) ; Publisher: Fontiers in Pshycology Alat analisis: SPSS Sampel: 188</i>	<i>Variabel Independen: Job Demands</i>	<i>Analisis regresi hirarkis menunjukkan bahwa hanya job demands dan kekuatan rendah yang berpengaruh negative secara signifikan dengan turnover intention.</i>
		<i>Variabel dependen: Turnover Intention</i>	

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
2	<p>Bon and Shire (2017), <i>The Impact of Job Demands on Employees' Turnover Intentions: A Study on Telecommunication Sector.</i></p> <p>Publisher: International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 7, Issue 5, May 2017, ISSN 2250-3153</p> <p>Alat analisis: SmartPLS</p>	<p>Variabel Independen: Job Demands</p> <p>Variabel Dependen: Turnover Intention</p>	<p>Pada hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan positif antara job demands terhadap turnover intention.</p>
3	<p>Proost et. al., 2014.</p> <p>Dengan judul <i>Organizational justice as buffer against stressful job demands.</i></p> <p>Publisher: Emerald Group Publishing Limited</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sampel: 197</p>	<p>Variabel Independen: Job Demands</p> <p>Variabel Dependen: Turnover Intention</p>	<p>Pada pengujian hipotesis terdapat hasil, job demands berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan secara positif terhadap turnover intention</p>
4	<p>Karin Proost (2014) dalam judul <i>Organizational justice as buffer against stressful job demands</i></p>	<p>Variabel independen : job demands</p> <p>Variabel dependen: Turnover intention</p>	<p>Pada pengujian hipotesis terdapat hasil Job Demands berhubungan positive dengan Turnover intention</p>
5	<p>Tobias Kraemer and Matthias H.J. Gouthier (2013) dalam judul <i>How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers A multi-group analysis with gender and organizational tenure</i></p>	<p>Variabel independen : job demands</p> <p>Variabel dependen: Turnover intention</p>	<p>Job Demands berhubungan positive dengan Turnover intention</p>
6	<p>Josje S.E. Dikkers and Paul G.W.Jansen (2014) dalam judul <i>Proactivity, job</i></p>	<p>Variabel Independen: Job Demands</p>	<p>Job Demands berhubungan positive dengan Work Engagement</p>

No	Penulis dan judul <i>characteristics, and engagement: a longitudinal study</i>	Variabel	Hasil
7	<p><i>Upadyaya et. al. 2016, From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health</i></p> <p><i>Publisher: Elsevier GmbH</i></p> <p><i>Alat analisis: SEM</i></p> <p><i>Sampel: 1415</i></p>	<p><i>Variabel Mediasi:</i> <i>Work Engagement</i></p> <p><i>Variabel Independen:</i> <i>Job Demands</i></p> <p><i>Variabel Mediasi:</i> <i>Work Engagement</i></p>	<p><i>Berdasarkan pengujian hipotesis terdapat pengaruh negatif antara job demands terhadap work engagement</i></p>
8	<p><i>Coetzer & Rothmann 2006, Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisatio.</i></p> <p><i>Publisher: Southern African Business Review Volume 11 Number 3</i></p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> <p><i>Sampel: 100</i></p>	<p><i>Variabel Independen:</i> <i>Job Demands</i></p> <p><i>Variabel Mediasi:</i> <i>Work Engagement</i></p>	<p><i>Pada hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa job demands yang tinggi menyebabkan rendahnya tingkat work engagement di antara karyawan</i></p>
9	<p><i>ROTHMANN and JORDAAN (2006), JOB DEMANDS, JOB RESOURCES AND WORK ENGAGEMENT OF ACADEMIC STAFF IN SOUTH AFRICAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS</i></p> <p><i>Publisher: SA Journal of Industrial Psychology, 2006, 32 (4), 87-96</i></p> <p><i>Alat analisis: SEM</i></p> <p><i>Sampel: 313</i></p>	<p><i>Variabel Independen:</i> <i>Job Demands</i></p> <p><i>Variabel Mediasi:</i> <i>Work engagement</i></p>	<p><i>Berdasarkan pengujian hipotesis job demands menyebabkan rendahnya work engagement akademisi di institusi pendidikan tinggi.</i></p>

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
10	Didint Dwi Prehantoro , Musa Hubeis, Farit Mochamad Afendi ³ (2015) dalam judul <i>The Influence of LMX, Job Demands, Job Resources and Personal Resources on Work Engagement: Case Studies on PT Evergreen Shipping Agency Indonesia Employee</i>	Variabel independent : job demnads Variabel mediasi: Work engagement	Job Demands Berhubungan positive dengan Work Engagement .
11	Talat Islam,Rashid Ahmad,Ishfaq Ahmed (2019) dalam judul <i>Police work-family nexus, work engagement and turnover intention Moderating role of person-job-fit</i>	Variabel Mediasi: Work Engagement Variabel Dependend: Turnover Intention	Work engagement berhubungan positif dengan Turnover intention
12	Garazi Azanza (2015) Dalam judul <i>The effects of authentic leadership on turnover intention</i>	Variabel Mediasi: Work Engagement Variabel Dependend: Turnover Intention	Work engagement berhubungan negatif dengan Turnover intention
13	Thirapatsakun et. al. (2014), dalam judul <i>The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports</i> Publisher: Horizon Research Publishing All rights reserved Alat analisis: SEM Sampel: 890	Variabel Mediasi: Work Engagement Variabel Dependend: Turnover Intention	Pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memang memiliki pengaruh terhadap niat berpindah melalui keterlibatan kerja. Work engagement yang baik mengurangi tingkat turnover intention pada karyawan.
14	Lu Lu et. al. 2015. Dalam judul <i>Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions A comparison between supervisors and linelevel employees</i> Publisher: International	Variabel Mediasi: Work Engagement Variabel Dependend: Turnover Intention	Ketiga dimensi Work engagement ditemukan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap turnover intention, terlepas dari posisi. Di antara tiga dimensi work

No	Penulis dan judul	Variabel	Hasil
	<p><i>Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 28 No. 4, 2016 pp. 737-761</i></p> <p>Alat analisis: ANCOVA</p> <p>Sampel: 814</p>		<p><i>engagement, memberi pengaruh utama untuk mengurangi turnover intention karyawan, diikuti oleh semangat dan penyerapan.</i></p>
15	<p>MALIK AND KHALID, 2016. Dalam judul <i>PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH, WORK ENGAGEMENT AND TURNOVER INTENTION Evidence from Banking Industry in Pakistan</i></p> <p>Publisher: <i>Pakistan Economic and Social Review Volume 54, No. 1 (Summer 2016), pp. 37-54.</i></p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Sampel: 302</p>	<p>Variabel Mediasi: <i>Work Engagement</i></p> <p>Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Hasil analisis menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</p>

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang yg telah dikemukakan diatas maka dapat diambil

Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel *Job Demands* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* ?
2. Apakah variabel *Job demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* ?
3. Apakah variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah variabel *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Job Demands* terhadap *Turnover intention* ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh *Job Demands* terhadap *Turnover Intention*

2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagement*
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk menganalisis *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Job Demands* terhadap *Turnover Intention*

D. MANFAAT PENELITIAN TEORITIS

Bagi peneliti tentunya dapat menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan terkait pada bidang yang dikaji dalam penelitian ini khususnya pada topik *job demands, work engagement dan turnover intention* .

E. MANFAAT PENELITIAN PRAKTISI

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Penulis

Bagi peneliti di harapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan pada bidang yang dikaji bagi penulis.

2. Organisasi

Dengan di dapatnya data-data yg diperoleh dari hasil penelitian terhadap perusahaan, perusahaan dapat menggunakan hasil dari pengolahan data sebagai bahan evaluasi dan refrensi bagi langkah-langkah yg harus di ambil bagi perusahaan.