

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang penting dari sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan keberhasilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh individu karyawannya. Apabila perusahaan tidak menyadari pentingnya menjaga sumber daya manusia, maka akan banyak karyawan yang memilih keluar dan mengakibatkan tingkat *turnover* menjadi tinggi. Pentingnya sumber daya manusia ini pasti akan mempengaruhi kelangsungan dari perusahaan atau organisasi bekerja, jika perusahaan mengalami penurunan dalam pengelolaannya dan terutama dilihat dari omset penjualannya, maka peran manajemen sumber daya manusianya yang harus diperbaiki. Tanpa mengabaikan faktor-faktor penting lainnya, faktor sumber daya manusia sangat diperlukan baik tenaga maupun pikirannya dalam mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan berjalannya suatu perusahaan, sehingga masalah-masalah tentang sumber daya manusia (SDM) memerlukan perhatian khusus dari perusahaan.

Lebih lanjut manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Islam telah mengajarkan bahwa dasarnya manusia merupakan makhluk yang paling sempurna, karena manusia memiliki keterampilan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana dalam surah At Taubah: 105. Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.<sup>1</sup>

Ayat tersebut mengandung arti bahwa Allah SWT menyeru agar manusia bekerja, maka Allah dan Rasul-Nya juga orang-orang yang mukmin akan melihat pekerjaan tersebut. Menurut mayoritas ulama, bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja dan berbuat kebaikan didunia sehingga pada hari penghisaban kelak yang menjadi saksi atas perbuatan baik tersebut adalah Allah SWT langsung, juga Rasul dan para mukmin mukminin. Atas perbuatan dan pekerjaan

---

<sup>1</sup> At-Taubah/9: 105

baik tersebut, seseorang akan mendapatkan berita yang mengembirakan di hari penghisaban kelak.

Manusia diciptakan dengan sifat yang merasa tidak pernah puas. Dari itu, manusia disini selalu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi setiap harinya. Maka dengan bekerja secara bersungguh-sungguh bisa memenuhi semua kebutuhan tersebut. Namun, dalam sebuah pekerjaan pasti memiliki kendala atau problematika tersendiri dan berbeda tiap individunya sehingga kemungkinan besar seorang pekerja atau karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk keluar dari tempat bekerja dirasakan oleh karyawan yang timbul dari internal maupun eksternal.

Keinginan karyawan untuk keluar dari toko (*turnover intention*) tengah dihadapi oleh Toko Kosmetik Aris Jaya. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang rata-rata mencapai 16% per bulan. Selain dilihat dari segi absensi, peneliti melihat hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak nampak akrab. Ketika tidak melayani pembeli, mereka sibuk dengan *handphone* sendiri. Peneliti melakukan pengamatan awal terhadap para karyawan di Toko Kosmetik Aris Jaya dan didapatkan data awal bahwa ketika tidak ada pembeli yang berkunjung, para karyawan asyik bermain ponsel pribadi mereka, tidak ada interaksi dan komunikasi antar karyawan. Persentase absensi yang mencapai 16% menunjukkan tingkat yang sangat buruk. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3% perbulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% perbulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk.<sup>2</sup> Permasalahan terkait dengan karyawan di Toko Kosmetik Aris Jaya adalah adanya *turnover* yang tinggi. Alasan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja karena tidak ada kedekatan yang baik antar sesama karyawan Toko Kosmetik Aris Jaya. Guna menekan tingginya *turnover intention* dibutuhkan *job embeddedness* pada karyawan. *Job embeddedness* memiliki pengaruh sebesar 43,9% untuk menekan tingkat keinginan karyawan keluar dari pekerjaan mereka.

Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi suatu perusahaan dan karyawan. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut dengan nilai

---

<sup>2</sup> Siti Nur Qalbi, Jufri Muhammad, and Indahari Nur Afni, 'Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Intensi Turnover Karyawan Caroline Officer Pt . Infomedia Nusantara the Effect of Job Embeddedness To Turnover Intention of Caroline Officer ' S Employee in Pt . Infomedia Nusantara', *Jurnal Psikologi Jambi*, 1.1 (2016), 48-54.

perekrutan, pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan. Selanjutnya, terdapat beberapa biaya lain yang harus dikeluarkan oleh perusahaan secara tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang telah mengerti tentang berbagai pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dilihat dari sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi positif maupun negatif.

Keinginan untuk pindah merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan didalam sebuah perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya turnover dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi turnover selain beruaha mencari lowongan pekerjaan lain dan merasa tidak betah bekerja di perusahaan sekarang juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh. Selanjutnya, ia merasa tidak senang dengan pekerjaan, setiap pernyataan yang keluar selalu bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan tempatnya bekerja.<sup>3</sup> *Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah *job embeddedness*.

*Job embeddedness* merupakan ikatan seberapa baik karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan dan komunitasnya, juga bagaimana interaksi antar karyawan di dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan.<sup>4</sup> *Job embeddedness* terbagi menjadi 3 aspek, yaitu; 1) *fit*, artinya suatu keadaan dimana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya; 2) *link*, artinya hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi seperti proyek, lokasi, kegiatan, dan kelompok-kelompok dalam organisasi; dan 3) *sacrifice*, artinya persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya. *Job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi dimana ia bekerja. Ketika karyawan puas dengan suatu organisasi tempatnya bekerja maka mereka akan melekatkan diri mereka pada organisasi tersebut.

---

<sup>3</sup> Ni Ketut Septiari and I Komang Ardana, 'Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali', *E-jurnal Manajemen Unud*, 5.10 (2016)

<sup>4</sup> Ida Putri Rarasanti and I Suana, 'Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan', *None*, 5.7 (2016), 249086.

Karyawan yang memiliki ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan maka cenderung akan memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan dengan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan *job embeddedness* adalah bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah intensi turnover karyawan.<sup>5</sup> Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan maka akan semakin rendah keinginannya untuk keluar dari tempatnya ia bekerja.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Putri Rarasanti dan Suana memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian lain menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan maka karyawan bisa dengan mudah memilih untuk keluar dari sebuah organisasi.<sup>6</sup> Pada perusahaan meskipun ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena atasan atau *pimpinan* perusahaan memperbolehkan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik lagi.

Penelitian serupa menunjukkan hasil bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.<sup>7</sup> Hasil ini artinya semakin tinggi *job embeddedness* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan. Usia dan masa kerja memiliki hubungan dengan *job embeddedness* dan *turnover intention* karena adanya kesamaan usia dan masa kerja yang *cukup* lama dapat menumbuhkan keterikatan karyawan baik dengan rekan kerjanya maupun dengan perusahaan sehingga karyawan akan merasa lebih sedih jika harus meninggalkan teman-temannya di perusahaan tempatnya bekerja. Adanya keterikatan inilah yang akan membuat karyawan tidak mudah untuk keluar dari tempatnya bekerja.

Penelitian lain menunjukan hasil bahwa *job embeddedness* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*.<sup>8</sup> Hasil ini berarti bahwa karyawan yang tidak merasa memiliki ikatan dan hubungan

---

<sup>5</sup> Putri Rarasanti and Suana.

<sup>6</sup> Rosalia Octavia Asta Maniri, 'Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7.2 (2019), 430–36.

<sup>7</sup> Putri Rarasanti and Suana.

<sup>8</sup> Qalbi, Muhammad, and Afni.

yang baik dengan perusahaan maupun *rekan* kerja maka akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ketika ada lowongan pekerjaan yang lebih layak maka akan membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya dan beralih kepada pekerjaan yang menurutnya lebih baik dan lebih nyaman.

Selanjutnya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*.<sup>9</sup> Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasakan *job embeddedness* yang rendah maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat. Sementara itu, apabila karyawan merasakan *job embeddedness* yang tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda-beda, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, namun ada juga hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang negatif. Oleh karena itu diperlukan penelitian terkait dengan pengaruh dari *job embeddedness* dengan tiga aspek yaitu *link*, *fit*, dan *sacrifice* terhadap *turnover intention* untuk mendapatkan hasil yang akurat dari sampel penelitian karyawan Toko Kosmetik Aris Jaya.

Pemimpin perusahaan hendaknya dapat memfasilitasi karyawan untuk semakin *mempererat* hubungan antar karyawan itu sendiri maupun dengan orang-orang disekitar lingkungan mereka sehingga dapat meningkatkan *job embeddedness* karyawan. Guna menghindari keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dapat dilakukan dengan menerapkan jenjang karir bagi karyawan tersebut sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki keuntungan lebih di masa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian awal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan *penelitian* terkait dengan analisis *job embeddedness* dengan *turnover intention*, dengan judul **“Analisis Job Embeddedness sebagai Faktor dalam Turnover Intention Karyawan di Toko Aris Jaya)”**

---

<sup>9</sup> Made Garnita and I Suana, ‘Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3.9 (2014), 250668.

## B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini peneliti berfokus pada pengaruh *job embeddedness* terhadap turnover intention karyawan di toko kosmetik Aris Jaya.

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan *fit* dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya?
2. Bagaimana hubungan *link* dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya?
3. Bagaimana hubungan *sacrifice* dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya?

## D. Tujuan Penelitian

Maka berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis *fit* sebagai faktor yang terkait dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya.
2. Menganalisis *link* sebagai faktor yang terkait dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya.
3. Menganalisis *sacrifice* sebagai faktor yang terkait dengan *turnover intention* karyawan di toko kosmetik Aris Jaya.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan referensi untuk memberikan sebuah kontribusi pemikiran dalam bidang bisnis kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

### 2. Manfaat secara Praktis:

#### a. Bagi Subyek Penelitian:

- 1) Sebagai masukan bagi subyek penelitian supaya bisa menekan *turnover intention* dengan *job embeddedness* yang baik

#### b. Bagi Peneliti lain

- 1) Hasil penelitian dapat dijadikan acuan atau sumber referensi bagi peneliti ketika akan melakukan penelitian yang hampir sama.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam memenuhi pembahasan sesuai dengan tata aturan yang berlaku, maka peneliti membagi kerangka skripsi menjadi 3 bagian yaitu bagian awal atau pendahuluan, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal ini terdiri atas halaman pengesahan skripsi, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, dan halaman daftar tabel.

Bagian utama terdiri dari lima bab yaitu BAB I pendahuluan, pada bab ini memuat latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi. BAB II kerangka teori, pada bab ini berisi teori- teori yang terkait dengan judul, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir. BAB III yaitu metode penelitian, pada bab ini berisi mengenai jenis dan pendekatan penelitian, subjek penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan yang terakhir teknik analisis data. BAB IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini penulis akan mendeskripsikan gambaran objek penelitian serta penulis akan menguraikan hasil penelitian dari pelaksanaan, penyajian dan analisi data sampai pembahasan. Bab yang terakhir yaitu BAB V penutup, pada bab ini akan disimpulkan dari semua pembahasan data penelitian dan juga saran yang didasarkan pada perolehan hasil penelitian ini.

Bagian akhir, pada bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran.