

Dewasa ini, perkembangan teknologi dan informasi menjadikan semua hal bergerak lebih cepat dan sulit untuk diprediksi. Hal ini tentu saja akan berdampak pada segala sektor salah satunya adalah sektor industri, dimana perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan bergerak maju mengikuti perkembangan yang ada seperti melakukan inovasi terhadap produk atau jasa yang mereka tawarkan. Perkembangan inovasi dan strategi perusahaan erat kaitannya dengan karyawan di suatu perusahaan. Dengan adanya karyawan, pergerakan dan perubahan inovasi serta kreativitas terbaru untuk perusahaan dapat terwujud. Sehubungan dengan itu, Suparman, Jajang, & Wahyudin (2023) menjelaskan jika tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan bergantung pada seberapa baik kinerja dan kontribusi dari karyawannya. Itulah mengapa perusahaan tidak hanya perlu berfokus pada pembaharuan teknologi berupa mesin atau alat penunjang pekerjaan lainnya, tetapi juga memperhatikan karyawan yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. Lebih lanjut, hasil penelitian milik Salimah (2021) menemukan bahwa karyawan adalah sumber atau aset penting yang dimiliki oleh perusahaan serta sebagai penentu apakah perusahaan tersebut dapat dikatakan berkualitas atau tidak.

Salah satu perilaku karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja perusahaan adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang sering disebut *turnover intention*. Menurut Kasemsap (2017) *turnover intention* merupakan tolak ukur karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka atau tolak ukur bagi perusahaan yang berencana untuk mengeluarkan karyawan dari pekerjaan mereka. *Turnover intention* memang menjadi sesuatu yang umum terjadi di perusahaan, namun jika hal tersebut sampai menjadi *turnover* dengan angka yang terlampau tinggi, hal ini tentu saja akan mengganggu stabilitas perusahaan, dan ketercapaian tujuan serta target perusahaan. Dengan kata lain, *turnover* merupakan bentuk nyata dari keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*turnover intention*).

Beberapa hal yang menjadikan *turnover intention* hingga sampai menjadi *turnover* mengganggu stabilitas perusahaan yaitu adanya peningkatan biaya operasional perusahaan karena proses *recruitment & training* karyawan baru agar sesuai dengan harapan perusahaan (Mathis dkk., 2014), hilangnya produktivitas suatu tim, serta memungkinkan perusahaan kehilangan karyawan yang ahli atau pakar dalam suatu bidang di perusahaan, sehingga berpotensi akuisisi klien atau pelanggan yang potensial. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya usia, jenjang pendidikan, kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan budaya perusahaan. Kelompok usia yang rentan untuk melakukan *turnover* berkisar antara 15-44 tahun, dimana usia-usia tersebut merupakan usia produktif kerja (BPS, 2021).

Permasalahan *turnover* juga terjadi di CV YZ, berikut data *turnover* karyawan tahun 2022-2023 bersumber dari data yang diolah HRD CV YZ:

Tabel 1. Turnover CV YZ 2022-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Resign	Persentase
2022	144	157	50	33%
2023	157	181	45	18%

Rumus Perhitungan *Turnover* Tahunan

$$\text{TO Tahunan} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang resign}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun}) / 2} \times 100$$

Berdasarkan tabel 1, angka *turnover* CV YZ pada 2 tahun terakhir yakni tahun 2022 sebesar 33%, dan pada tahun 2023 sebesar 18%. Meskipun terlihat terdapat penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023 namun angka *turnover* pada CV YZ masih tergolong tinggi karena berada di atas angka 10%. Sesuai dengan pendapat Puspitasari & Kirana (2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang keluar di suatu perusahaan dikatakan normal jika kurang dari 10% per tahun.

CV YZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur mesin dan jasa, beralamat di kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan data yang di olah oleh HRD CV YZ jumlah keseluruhan karyawan yaitu 213 orang di bulan Januari 2024 yang tersebar di *head office* dan tiga cabang di kota-kota lain, seperti Malang, Yogyakarta, dan Bali. Berdasarkan hasil pengisian *form exit clearance* dari 5 orang karyawan di dua bagian yaitu pengiriman (*delivery*) & marketing didapati bahwa alasan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan merasa tertekan dengan sistem yang ada di perusahaan yaitu dengan adanya penambahan job deskripsi diluar job deskripsi utama yang sudah disepakati sebelumnya sehingga menyebabkan karyawan sering kelebihan beban kerja, sering melakukan lembur namun terkadang karyawan tidak menerima upah lembur, dan stres kerja. *Turnover intention* dapat berdampak pada penurunan performa kerja karyawan, dikarenakan ketika terjadi *turnover* yang tinggi, maka akan ada kekosongan pada bagian tertentu yang menyebabkan pengalihan beban kerja atau job deskripsi pada bagian atau karyawan lain, sehingga banyak karyawan yang memiliki penambahan beban kerja diluar job deskripsi yang sebenarnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidah, Ali, & Pangestuti (2022), Fitriantini dkk., (2020), & Indriati (2021) dimana terdapat pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja ialah bagaimana seorang karyawan merasakan pekerjaan mereka dan berbagai aspek yang menyangkut pekerjaan mereka (Spector, 1997). Namun, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat subjektif dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Mungkin untuk satu karyawan mendapatkan bonus & naik gaji adalah kepuasan tersendiri tetapi bagi karyawan lain kepuasan adalah ketika dirinya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi apabila berbagai hal menyangkut pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan. Terdapat beberapa beberapa hal yang melatarbelakangi timbulnya kepuasan kerja, seperti gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan (Robbins & Judge, 2013). Penelitian terdahulu milik Luz dkk., (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan aspek komitmen afektif dan normatif, serta kepuasan terhadap gaji, promosi, dan sifat kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila aspek-aspek tersebut rendah maka kemungkinan besar akan meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya. Lebih lanjut, Yousuf & Saqib (2021) juga meneliti hal serupa dengan hasil penelitian berupa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang diberikan gaji yang layak, adanya kesempatan promosi jabatan, lingkungan kerja yang mendukung, memiliki pekerjaan

yang sesuai, dan adanya atasan yang baik menjadikan keinginan karyawan untuk keluar semakin menurun.

Berdasarkan fenomena pada penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) didapati bahwa karyawan memilih keluar dari perusahaan karena adanya tugas yang berlebihan (*work overload*) diluar keahlian atau skill yang dimiliki karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan bonus kerja bagi para karyawan yang melebihi batas kerja yang ditentukan atau bagi mereka yang berprestasi agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (Susanto, 2019). Lebih lanjut, berdasarkan fenomena penelitian milik Nasution (2017) didapati bahwa karyawan cenderung akan memilih keluar dari perusahaan dengan cara mencari lowongan pekerjaan, banyak mengeluh & melontarkan hal-hal yang bernada negatif terhadap pekerjaannya, serta bersikap acuh mengenai perusahaan tempat dirinya bekerja dengan bentuk tidak peduli mengenai tercapai atau tidaknya target atau tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memilih keluar merasa kurang puas terhadap pekerjaan atau tempat kerjanya, serta karyawan juga memiliki keterikatan yang rendah terhadap perusahaan.

Menurut Mathis dkk., (2014) keterikatan karyawan merupakan manifestasi pikiran dan tingkah laku pekerja yang ditujukan untuk keberhasilan perusahaan. Ciri-ciri karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan, yaitu bersemangat dan tertantang ketika dihadapkan pada situasi sulit dan mendesak, selalu totalitas dalam melakukan pekerjaannya, & merasa nyaman dengan pekerjaan maupun lingkungan tempat bekerja (Schaufeli dkk., 2002). Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan yang tidak memiliki rasa terikat dengan perusahaan. Dari penjelasan diatas, yang perlu di garis bawahi adalah ketika karyawan memiliki rasa terikat dengan perusahaan maka karyawan akan semangat bekerja bahkan dalam situasi pekerjaan yang sulit sekalipun, selain itu karyawan juga akan memberikan segalanya untuk perusahaan baik tenaga, waktu, pikiran, bahkan finansialnya. Serta, karyawan akan merasa tempat kerja merupakan tempat yang nyaman, disertai dengan rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan yang menjadikan mereka senang, aman, dan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk., (2020) menjumpai jika kepuasan kerja dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan keterikatan karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover*. Sehubungan dengan itu, penelitian milik McCarthy dkk., (2020) menemukan jika terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian yang relevan diatas dapat diketahui bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Namun, dikarenakan banyaknya penelitian tentang *turnover intention* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lain selain kepuasan kerja dan keterikatan karyawan, untuk itu peneliti tertarik untuk melihat apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta apakah kepuasan kerja dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi kajian-kajian selanjutnya dan menambah wawasan di bidang psikologi. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan karyawan dan perusahaan mampu memahami kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan *turnover intention*.