

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam kegiatan perusahaan, sehingga dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik pula. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik itu berasal dari pegawai itu sendiri ataupun dari upaya-upaya strategis yang sudah dilakukan oleh perusahaan. Faktor-faktor internal sebagai contoh motivasi, tujuan, harapan dari karyawan itu sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik dan lain-lain.

Sumber daya manusia adalah kunci sumber daya perusahaan (Campbell et al., 2012; Ferguson dan Reio, 2010). Namun, tidak semua jenis sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif (Campbell et al., 2012). Di antara jenis sumber daya manusia yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, *psychological capital* adalah salah satu kunci. *Psychological Capital* didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis individu (Luthans et al., 2005). Bukti menunjukkan bahwa *Psychological Capital* meningkatkan kinerja pekerjaan (Luthans et al., 2005, 2008). Namun, saat ini masih sedikit penelitian tentang mediator dari hubungan antara *Psychological Capital* dan kinerja pekerjaan.

Quality of Work Life (QWL) telah menjadi pertimbangan yang semakin penting bagi karyawan dan pengusaha. Perkembangan eksplosif teknologi internet

dan nirkabel telah mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi dari tenaga kerja saat ini sementara stres menjadi bagian permanen dari kehidupan kita (Reece and Brandt, 2008). Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering kali mengarahkan karyawan untuk memeriksa ulang keputusan karier mereka karena ketika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat menyingkirkan stres yang hebat, mereka akan memilih untuk mengubah pekerjaan (Hutri, 1995).

Quality of Work Life adalah sebuah konstruksi yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang mengarah pada pertimbangan pekerjaan sebagai imbalan, memenuhi, tanpa stres dan konsekuensi pribadi yang dapat diduga (Shamir dan Salomon, 1985). *Quality of Work Life* adalah tentang kepuasan kerja dengan hal-hal spesifik seperti gaji, rekan kerja, pengawas dan lingkungan kerja, tetapi yang lebih penting, ini adalah tentang kepuasan hidup (Danna dan Griffin, 1999). Pengalaman kerja berkontribusi pada kualitas hidup secara umum. Ketidakpuasan kerja dapat meluber dan menciptakan pengaruh negatif pada kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Sonnetag et al., 2009). Sebagai akibatnya, ini dapat berdampak pada keputusan karir karyawan untuk meningkatkan keseluruhan pekerjaan dan kepuasan hidup mereka.

Turnover adalah salah satu isu besar yang berkembang dalam menjalankan manajemen sumberdaya alam. Adapun penelitian terdahulu mengenai turnover yakni, *Turnover intention* (TI) mengacu pada kesediaan sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi dan telah menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi. Dalam literatur, TI telah terbukti sangat berkorelasi dengan

pergantian aktual (Han dan Jekel, 2011). Perputaran karyawan yang sebenarnya dianggap sebagai pertanda buruk bagi organisasi karena melibatkan biaya yang jelas terlihat dan tersembunyi, misalnya, itu mengakibatkan hilangnya pengetahuan tacit bahwa karyawan mungkin telah berkembang selama hubungan mereka dengan organisasi (Droege dan Hoobler, 2003).

Objek dalam penelitian ini adalah Yayasan Sayangi Tunas Cilik (YSTC) yang merupakan mitra dari NGO Save the Children adalah organisasi anak independen terkemuka di dunia berkantor pusat di Inggris. Save the Children beroperasi di sekitar 120 negara termasuk Indonesia. Yayasan Sayangi Tunas Cilik - Save the Children menyelamatkan nyawa anak-anak; memperjuangkan hak mereka; dan membantu mengembangkan potensi mereka. Wilayah kerja dari Yayasan Sayangi Tunas Cilik mencakup sembilan provinsi di Indonesia.

Yayasan sayangi Tunas Cilik sedang berbenah menjadi Organisasi Perlindungan Anak yang terkemuka di Indonesia. Dalam hal sumber daya manusia, YSTC sedang memposisikan diri sebagai Yayasan yang dicari dan diminati oleh pencari kerja terbaik. Namun pada saat ini banyak sekali terjadi turnover karyawan.

Tabel 1.1. Tingkat Turnover karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik tahun 2015 hingga tahun 2017:

Keterangan	Tahun		
	2015	2016	2017
Turnover	11.53%	13.04%	9.24%

Sumber : Yayasan Sayangi Tunas Cilik 2018.

Beberapa dari karyawan yang keluar mengatakan bahwa mereka mendapat penawaran yang lebih menarik dari organisasi lain. Seorang karyawan di kantor YSTC Makasar mengatakan, kompensasi cukup besar tetapi pekerjaan yang kurang

sesuai dengan yang diharapkan. Dua orang karyawan YSTC Payakumbuh memilih pindah organisasi lain karena mereka menawarkan kontrak yang panjang dari YSTC dan juga lebih memilih dekat dengan keluarga.

Kemudain salah seorang manajer Yayasan Sayangi Tunas Cilik mengatakan bahwa, Kinerja karyawan mengalami turun naik, dikarenakan beban kerja karyawan terlalu banyak pada saat-saat tertentu. Padahal banyak karyawan yang menghabiskan waktu nya dikantor, tetapi memiliki kinerja yang rendah.

Adanya *Quality of Work Life* juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/ organisasi kepada para karyawannya. Sementara, YSTC sudah memberikan kompensasi yang lebih menarik dari perusahaan yang lainnya. YSTC juga berusaha mengembangkan iklim bekerja yang casual, dan bersahabat. YSTC juga giat mengembangkan potensi karyawannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus terkait pekerjaan.

Psychological Capital diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif yang dicirikan dengan (1) kepercayaan diri (*self – efficacy*) (2) menciptakan atribusi yang positif (*optimism*) (3) harapan di masa yang akan datang (*hope*) (4) daya tahan menghadapi tantangan (*resiliency*) (Luthans et al., 2007). Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal.

Manager Respon Darurat YSTC menyatakan, ada keinginan yang kuat dari karyawan YSTC untuk bekerja secara total pada saat keadaan darurat. Dimana, staff memiliki rasa optimisme yang tinggi dalam membantu anak dalam respon bencana. Kemudian seorang Coordinator program YSTC menyatakan, di dalam tim nya banyak karyawan karyawan bertahan di YSTC karena kecintaan mereka untuk mengabdikan di masyarakat, untuk membangun masyarakat, dengan mengesampingkan kompensasi yang mereka terima menjadi hal yang nomor dua.

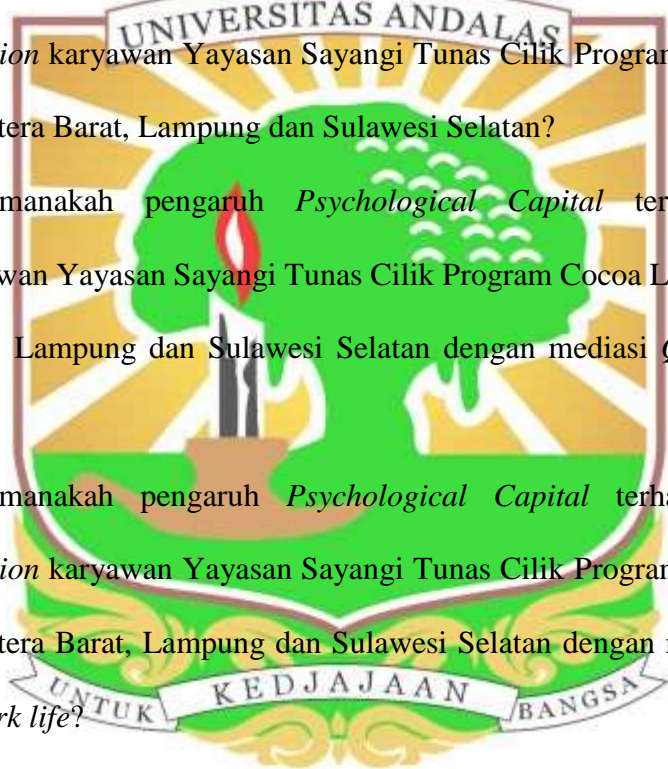
Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian yang telah dipaparkan tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja dan *turnover intention* karyawan dan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja karyawan dan *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh *Quality of work life* karyawan di Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Quality Of Work Life* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan?
- b. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan?

- c. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan?
- d. Bagaimanakah pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan?
- e. Bagaimanakah pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan?
- f. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan dengan mediasi *Quality of work life*?
- g. Bagaimanakah pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan dengan mediasi *Quality of work life*?



1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Quality Of Work Life* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan

- b. Untuk mengetahui *Psychological Capital* terhadap Kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan
- f. Untuk mengetahui *Psychological Capital* terhadap Kinerja karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan dengan mediasi *Quality of work life*
- g. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan dengan mediasi *Quality of work life*

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Bagi instansi pendidikan, bermanfaat sebagai bahan masukan pada program penelitian dan pengembangan khususnya dalam lingkup *Psychological Capital*, *Quality of work life*, Kinerja dan *Turnover Intention*

Sedangkan bagi peneliti sendiri bermanfaat sebagai pengalaman berharga dalam hal menambah ilmu serta wawasan terutama dalam lingkup *Psychological Capital*, *Quality of work life*, Kinerja dan *Turnover Intention*

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran bagi Yayasan Sayangi Tunas Cilik khususnya bagi manajer dalam mengevaluasi/menerapkan konsep *Psychological Capital*, *Quality of work life*, Kinerja dan *Turnover Intention* karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1. Lingkup Konseptual

Konsep penelitian ini terkait dengan *Psychological Capital*, *Quality of work life*, Kinerja dan *Turnover Intention* karyawan.

1.5.2. Lingkup Kontekstual

Penelitian ini berfokus kepada karyawan Yayasan Sayangi Tunas Cilik Program Cocoa Life di Sumatera Barat, Lampung dan Sulawesi Selatan

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut:

- BAB 1. Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.
- BAB 2. Merupakan Bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori, konsep *Psychological Capital*, konsep *Quality of work life*, konsep Kinerja dan konsep *Turnover Intention*, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.
- BAB 3 Merupakan bab metode penelitian yang membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti desain penelitian, pendekatan penelitian populasi dan sampel, jenis sumber data, defenisi operasional variabel, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis
- BAB 4 Merupakan pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, analisis hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.
- BAB 5 Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan (*stakeholder*) serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

