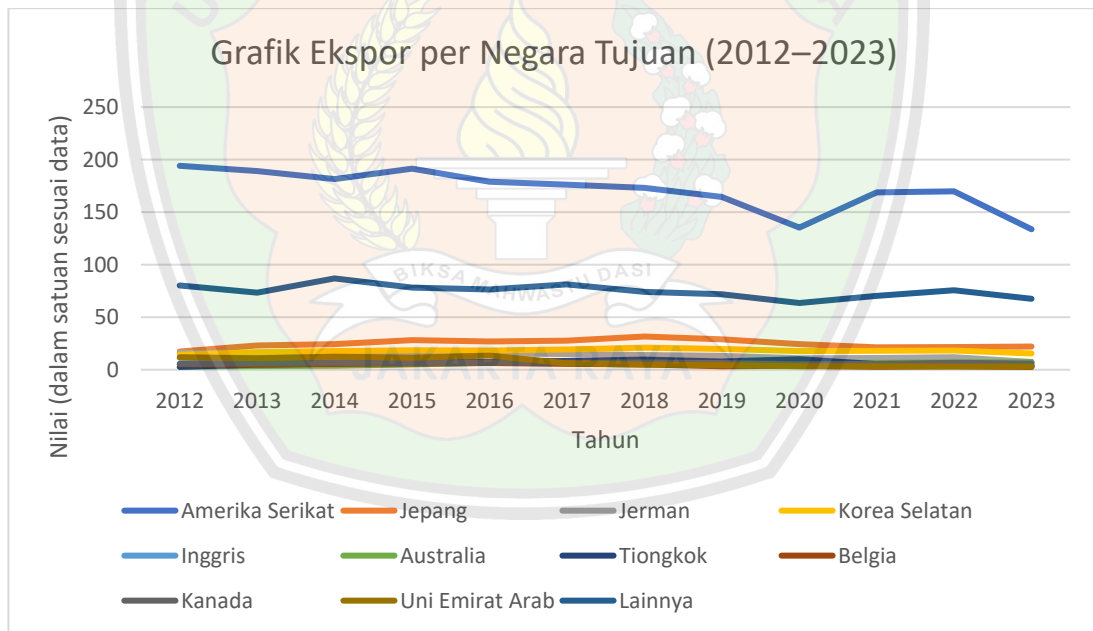


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) Indonesia saat ini masih menjadi primadona ekspor bagi negara Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia, tahun 2012-2023 ekspor pakaian jadi Indonesia ke beberapa negara tujuan ekspor mencapai 4.500 ton pakaian jadi atau senilai US\$ 7,64 miliar. Hal ini menunjukkan bahwa ekspor tekstil dan produk tekstil masih cukup penting untuk menambah devisa bagi Indonesia.



Gambar. 1.1 Grafik Data Ekspor Pakaian Jadi Menurut Negara Tujuan (2012-2023)

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024 (Data diolah)

Dari gambar 1.1 terlihat bahwa dalam kurun waktu tahun 2012-2023 jumlah ekspor pakaian jadi Indonesia masih cukup stabil. Amerika menjadi pemasok utama ekspor pakaian jadi disusul oleh Jepang dan Jerman. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, nilai ekspor industri pakaian jadi Indonesia mencapai US\$ 7,64 miliar sepanjang Januari-November 2023. Angka tersebut tumbuh 19,59% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya.

Sebagai negara produsen tekstil dan produk tekstil, tentunya Indonesia mempunyai negara pesaing yang sama-sama menjadi negara pengekspor pakaian jadi. Negara-negara yang menjadi pesaing Indonesia adalah Tiongkok, Vietnam, Bangladesh, Thailand, Philipina, dan Kamboja. Dalam persaingan tersebut Indonesia masih kalah jika dibandingkan dengan Tiongkok, Vietnam dan Bangladesh. Tiongkok, Vietnam dan Bangladesh masih menjadi pemasok tekstil dan produk tekstil terbesar dunia. Dalam hal faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia, Indonesia masih kalah jika dibanding negara-negara tersebut karena upah tenaga kerja masih lebih tinggi jika dibandingkan dengan kedua negara tersebut. Kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen organisasi (Mardikaningsih, 2020).

Sumber daya manusia adalah orang-orang atau mereka yang berada dalam suatu organisasi dan mempunyai berbagai macam kemampuan, baik bakat ataupun sikap yang mempengaruhi produktifitas, kualitas, dan profitabilitas (Bratton, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka kualitas sumber daya Indonesia harus lebih

ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan koordinator advokasi BPJS *Watch* Timboel Siregar yang dikutip dari Indopos (2024), produktifitas tenaga kerja Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan pekerja dari negara ASEAN.

Kondisi pertekstilan Indonesia saat ini sedang mengalami keterpurukan. Hal ini ditunjukkan dengan banyak pabrik tekstil yang tutup dan banyak terjadi gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) di industri tekstil Indonesia. Redma Gita Wiraswasta yang merupakan Ketua Umum Asosiasi Produsen Serat dan Benang Filament (APSyFI), menyebutkan sekitar 60 pabrik tekstil tutup beroperasi.

Industri tekstil dan produksi tekstil merupakan industri padat karya yang mempunyai jumlah karyawan cukup besar dibanding industri lainnya. Industri tersebut juga mempunyai jam kerja yang cukup panjang. Seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan lembur untuk mengejar waktu pengiriman barang yang siap diekspor. Selain adanya permasalahan kualitas, karyawanpun dituntut untuk memperhatikan produktivitas atau target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Akibat tingginya tingkat tekanan dan beban kerja, seringkali hal ini menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ketidaknyamanan dalam bekerja inilah yang sering menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). *Turnover intention* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan timbulnya biaya pendidikan yang tinggi bagi karyawan pemula tersebut (Lee, C.C., Huang, S.H., & Zhao, C.Y., 2011).

Konsultan SDM bernama Hewwit (2010), melakukan survey dari tahun 2008 sampai 2010 terhadap 6,7 juta karyawan pada lebih dari 2.900 organisasi di berbagai dunia. Hasil survey menunjukkan turunnya indeks keterikatan menjadi 56% di tahun 2010 dari 60% pada tahun 2009. Penurunan *level of engagement* tersebut adalah yang terbesar selama 15 tahun sejak riset tersebut dilakukan. Hasil itu menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Perrin (2016) lewat penelitiannya juga menyatakan bahwa negara Asia memiliki tingkat keterlekatan paling rendah sebesar 7% dibandingkan dengan negara-negara Eropa dan Amerika. Hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan kelas dunia yang belum memperhatikan keterlekatan kerja pada karyawannya meskipun keterlekatan banyak menaruh manfaat yang besar bagi sebuah perusahaan.

Fenomena yang serupa juga terjadi di negara Indonesia. Gallup (2013) lewat penelitiannya menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah terkait keterlekatan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% dari karyawan Indonesia yang terikat terhadap pekerjaannya. Sementara itu, hasil penelitian Perrin (2016) khusus pada sektor *finance/banking*, sebanyak 17% karyawan dinyatakan memiliki tingkat keterlekatan yang tinggi. Sementara itu, 62% berada pada level sedang dan 21% sisanya tergolong tidak terikat. Kenyataan yang terdapat di lapangan menunjukkan bahwa keterlekatan kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini jelas menjadi sebuah tugas perusahaan untuk mengatasi permasalahan dan mencari solusi yang berguna untuk dapat meningkatkan keefektifan serta keterlekatan kerja

karyawan terhadap perusahaan.

PT Yuri Indo Apparel didirikan pada tahun 2000, telah bertekad untuk menjadi perusahaan garmen terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan. Perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan yang menghasilkan garmen dengan *brand* terkemuka di dunia, seperti merek Eider, Stone Island dan Prada. Perusahaan terus berkomitmen untuk menghasilkan garmen berkualitas tinggi dengan orientasi ekspor.

Ada beberapa fenomena menarik terkait dengan keterlekatan kerja di perusahaan ini. Salah satunya adalah keterlekatan kerja karyawan di sebuah perusahaan garmen tempat penulis melakukan penelitian. Berdasarkan data observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, menunjukkan ada beberapa fenomena yang nampak terkait dengan keterlekatan kerja karyawan. Secara positif, para karyawan merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diembankan kepadanya dan juga dapat memperoleh target produksi dengan baik. Beberapa karyawan juga sudah merasa memiliki peran terhadap pekerjaannya. Adanya fenomena positif tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki sikap keterlekatan kerja bagi perusahaan. Hal ini berdampak positif bagi PT Yuri Indo Apparel, yaitu berbagai program dan target perusahaan yang dilaksanakan berdasarkan visi dan misi yang ada serta tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Sementara itu, hal ini juga terbukti dari beberapa penghargaan-penghargaan yang telah didapatkan oleh perusahaan dari pihak pemesan atau *buyer* dari luar negeri.

Keinginan karyawan untuk pindah dalam sudut pandang perusahaan disebut dengan *turnover intention*. Benu et al., (2021), mengemukakan bahwa seiring meningkatnya kelangkaan talenta di Indonesia, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover* akibat pertumbuhan bisnis yang sangat cepat. Perputaran biasanya mengacu pada keterasingan karyawan terhadap perusahaannya, sebaliknya keinginan berpindah didefinisikan sebagai sadar dan terencana kesediaan untuk keluar dari perusahaannya, (Soelton et al. 2019).

Jika *turnover intention* meningkat pada perusahaan, maka akan menjadi hambatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini perlu ada perhatian khusus dari pimpinan, karena tingkat *turnover* yang tinggi tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan yang akan mengakibatkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi sumber daya manusia (Lin & Huang, 2021).

Angka presentasi *turnover* di dalam sebuah perusahaan sudah dapat dikatakan bermasalah apabila persentase tersebut telah mencapai 3,5% (Leonard, 2018). Pendapat ahli lain mengatakan tingkat rata-rata *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 10% pertahun (Suhendar et al. 2011).

Dari permasalahan global terkait perkembangan industri garmen dimana Indonesia mengalami persaingan yang cukup signifikan dengan pemasok dari negara lain. Hal ini tidak terlepas dari peran kinerja karyawan atau sumber daya manusia di industri garmen tersebut yang memerlukan peningkatan pengetahuan, kemampuan,

motivasi, disiplin kerja, keterlekatan kerja, kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Peneliti memfokuskan meneliti industri tekstil dan produk tekstil di Jawa Barat karena di Jawa Barat terdapat banyak industri tekstil dan produk tekstil. Salah satu industri tekstil dan produk tekstil yang menarik perhatian penulis adalah industri tekstil dan produk tekstil yang berada di wilayah Bogor, yaitu PT Yuri indo Apparel. Hal yang menarik perhatian penulis adalah adanya fenomena angka *turnover* yang cukup besar di perusahaan tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Angka keinginan karyawan untuk berhenti ini cukup tinggi sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan jumlah cacat produksi yang meningkatnya, menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan serta sering terjadi keterlabatan pengiriman barang. Hal ini tentunya berdampak terhadap pendapatan perusahaan yang ditandai dengan menurunnya profit atau keuntungan yang dihasilkan perusahaan. Jika tidak segera diambil tindakan yang strategis maka akan berdampak cukup serius terhadap kelangsungan perusahaan. Untuk itu maka perusahaan harus bekerja keras untuk memperbaiki kinerja perusahaan yang diawali dengan perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menduga karyawan bagian produksi pada PT Yuri indo Apparel, masih belum optimal kinerjanya. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan PT Yuri Indo Apparel Bagian Produksi, Tahun 2023-2024

Tahun 2023							
Variabel	Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Target Pencapaian
Kualitas	83%	78%	84%	83%	83%	73%	100%
Kuantitas	83%	85%	77%	80%	74%	83%	100%
Ketepatan Waktu	82%	75%	84%	77%	84%	83%	100%
Variabel	Juli	Agustus	Septemb	Oktobe	Novembe	Desembe	Target Pencapaian
Kualitas	77%	85%	77%	77%	73%	83%	100%
Kuantitas	84%	77%	80%	82%	83%	72%	100%
Ketepatan Waktu	82%	86%	77%	87%	73%	73%	100%
Tahun 2024							
Variabel	Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Target Pencapaian
Kualitas	85%	79%	80%	80%	85%	79%	100%
Kuantitas	80%	80%	75%	82%	75%	80%	100%
Ketepatan Waktu	85%	75%	80%	78%	85%	85%	100%
Variabel	Juli	Agustus	Septemb	Oktobe	Novembe	Desembe	Target Pencapaian
Kualitas	75%	80%	70%	70%	75%	80%	100%
Kuantitas	85%	70%	85%	82%	85%	70%	100%
Ketepatan Waktu	80%	85%	70%	88%	75%	75%	100%

Sumber: Bagian Produksi, PT Yuri Indo Apparel, 2023-2024 (diolah)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sepanjang bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2023 dan 2024, dimensi pencapaian kinerja karyawan belum pernah mencapai 100%. Pada dimensi kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian dan hasil kerja masih belum mencapai 100%. Dari hasil wawancara dengan bagian personalia ternyata masih terdapatnya kualitas barang yang dihasilkan. Artinya jumlah barang yang cacat masih cukup tinggi

yaitu di atas 3%. Sehingga jelas terlihat bahwa kualitas hasil kerja masih perlu ditingkatkan.

Demikian juga pada bagian dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan paling tinggi mencapai 82%. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan bagian produksi dan personalia masih belum tercapainya jumlah hasil produksi yang telah ditentukan atau hasil produksi tidak mencapai target. Hal ini sering menjadi permasalahan karena *delivery* atau pengiriman yang tidak dapat dicapai sehingga sering mendapat keluhan dari pembeli.

Pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator hasil kerja dan pengambilan keputusan hanya mencapai 85% pencapaian kinerja. Hal menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan menunjukan adanya permasalahan terkait sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan. Dari penjelasan di atas maka perlu ditingkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pengerjaan.

Shaikh *et al* (2019) memaparkan hasil penelitiannya yang menyimpulkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan dan faktor kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Nurwati, 2021).

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka

produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Budiarti *et al* 2020). Terkait dengan kinerja karyawan, karyawan mengaku kepuasan kerja mereka sangat rendah dilihat dari kualitas hasil kerja yang mereka lakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan peneliti terdahulu menurut Kirana *et al* (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT Yuri Indo Apparel. Dari hasil wawancara dan observasi didapatkan bahwa sebanyak 14 orang karyawan dari 20 orang karyawan yang diwawancara merasa tidak puas dengan teman di dalam pekerjaannya karena kurang menyenangkan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa sikap bersaing antar karyawan masih tinggi. Adapun permasalahan lain sebanyak 11 karyawan atau sebanyak 55% yang terjadi pada karyawan, yaitu karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja.

Penurunan kinerja karyawan diprediksi juga karena tingginya *turnover intention*, selain keterlekatan karyawan, kepuasan kerja karyawan yang telah disebutkan di atas. Seringkali perusahaan mempunyai masalah terhadap banyaknya karyawan yang keluar masuk atau mengundurkan diri. Perilaku *turnover* paling banyak muncul di bidang industri garmen dan tekstil lebih tepatnya perilaku *turnover* muncul di tingkat operator atau pekerjaan tingkat bawah atau pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan fisik (Dyah Ayu P., 2011). Fenomena *turnover* juga terjadi di PT Yuri Indo Apparel. Karyawan yang berhenti kerja atau mengundurkan diri merupakan salah

satu tanda dengan keinginan sendiri maupun tuntutan dari perusahaan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Jika tidak ditangi secara serius maka akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri sehingga perlu diambil langkah-langkah strategis untuk memperbaikinya.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan presentase karyawan yang keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu, yang dapat berdampak terhadap kelangsungan perusahaan sehingga perlu diambil tindakan untuk memperbaikinya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1.2 dan 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Karyawan Bagian Produksi yang Keluar di PT Yuri Indo Apparel pada tahun 2023

	Triwulan				Standar % <i>Turnover</i> Karyawan
	Januari- Maret	April- Juni	Juli- September	Oktober- Desember	
Jumlah Karyawan	140	149	168	195	
Karyawan keluar	13	15	20	24	
% Karyawan keluar	9,2%	10,0%	11,9%	12,3%	
Rata-rata keluar (%)	10,8%				3,5%

Sumber: Bagian Personalia PT Yuri Indo Apparel, 2023 (diolah)

Tabel 1.3 Data Karyawan Bagian Produksi yang Keluar di PT Yuri Indo Apparel pada tahun 2024

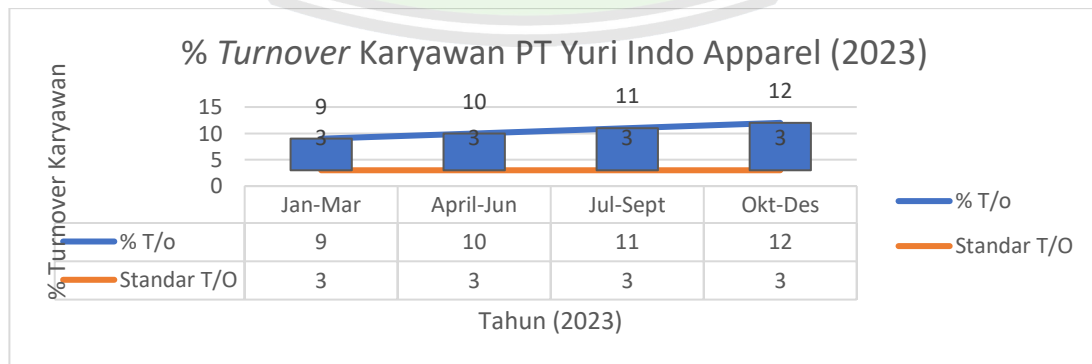
	Triwulan				
	Januari-Maret	April-Juni	Juli-September	Oktober-Desember	Standar % <i>Turnover</i> Karyawan
Jumlah Karyawan	132	151	185	206	
Karyawan keluar	11	18	26	23	
% Karyawan keluar	8,3%	11,92%	14,05%	11,16%	
Rata-rata keluar (%)			11,36%		3,5%

Sumber: Bagian Personalia PT Yuri Indo Apparel, 2024 (diolah)

Dari data tersebut maka dapat dilihat kesenjangan atau *gap* antara tingkat *turnover* karyawan yang terjadi di lapangan dengan standar persentase *turnover* karyawan. Standar persentase *turnover* karyawan menurut Leonard, (2018), adalah 3,5% sedangkan kenyataan yang terjadi di lapangan di atas 8%.

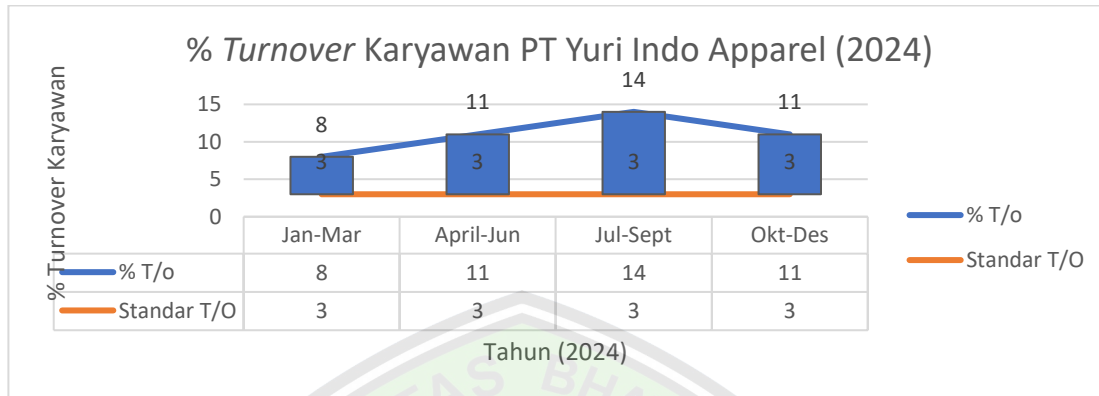
Berikut adalah gambar grafik yang memperlihatkan adanya kesenjangan antara standar dan kenyataan yang terjadi di lapangan:

Gambar 1.2 Grafik % *Turnover* Karyawan PT Yuri Indo Apparel, Tahun 2023



Sumber: Bagian Personalia PT Yuri Indo Apparel, 2023 (diolah)

Gambar 1.3 Grafik % *Turnover* Karyawan PT Yuri Indo Apparel, Tahun 2024



Sumber: Bagian Personalia PT Yuri Indo Apparel, 2024 (diolah)

Dari gambar 1.2 dan 1.3 terlihat grafik terlihat rata-rata karyawan keluar sebesar 10,85% dan 11,36%. Sulit menentukan berapa ukuran tertentu di mana tingkat *turnover* sebuah perusahaan tidak dapat ditolerir. Akan tetapi, ada pendapat yang mengatakan rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan di luar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam setahun. Hal ini seperti yang diungkapkan Roseman, E (2017) yang dikutip dalam *Jurnal of Economic Management Vol. 11* Universitas Taruma Negara (2017:40), bahwa “Jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi.

Penulis juga melakukan observasi langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara kepada karyawan unit produksi sebelum melakukan penelitian lebih lanjut. Hasil observasi menjelaskan bahwa terdapat indikasi mengenai intensi untuk keluar/berhenti bekerja pada 70% karyawan, dan sisanya 30% tidak ingin berhenti atau keluar dalam pekerjaan mereka.

Penulis juga telah melakukan observasi terkait faktor-faktor dominan apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Observasi ini untuk mengetahui variabel apa saja yang menurut responden mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT Yuri Indo Apparel di bagian produksi diketahui bahwa mereka rata-rata menjawab *turnover intention*, keterlekatan kerja dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Yuri Indo Apparel.

Tabel 1.4. Hasil Pra-Riset faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja di PT XY Apparel (2024)

No	Variabel Penelitian	Skor
1	<i>Talent Management</i>	28
2	<i>Turnover Intention</i>	88
3	Motivasi	41
4	Keterlekatan Kerja Karyawan	98
5	Lingkungan Kerja	38
6	Kepuasan Kerja	89
7	Tekanan Kerja	33
8	Budaya Organisasi	30
9	Disiplin Kerja	43
10	Kerja Lembur	34

Sumber: Pra-riset, 2024 (Data diolah)

Dari hasil pra-riset ditemukan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keterlekatan karyawan, dengan skor 98 dan diletakan sebagai variabel X1, kepuasan kerja karyawan dengan skor 89 dan diletakan sebagai variabel X2, *turnover intention* dengan total skor 88 diletakan sebagai variabel

intervening (Y1), dimana variabel-variabel tersebut berdampak terhadap hasil kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penurunan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan di bagian produksi.

Dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keterlekatan karyawan (X1), kepuasan kerja karyawan (X2), dan *turnover intention* (Y1), dimana variabel-variabel tersebut berdampak terhadap hasil kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penurunan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan di bagian produksi

Terdapat beberapa faktor penentu keberhasilan perusahaan, dimana hal yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Keterlekatan karyawan atau *employee engagement* merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Othman et al. (2017) keterlekatan karyawan (*employee engagement*) saat ini menjadi isu yang sangat penting bagi suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki *engagement* yang kuat dengan perusahaan akan ada perasaan positif dan intens yang meningkat diantara mereka untuk mengerahkan upaya terbaiknya untuk keberhasilan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seringkali diakibatkan oleh kepuasan kerja, seperti yang terjadi di perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan

yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Yuri Indo Apparel”**.

1.2 Pembatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membatasi pada upaya untuk menguji pengaruh keterlekatan kerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *turnover intention* pada karyawan PT Yuri Indo Apparel.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan yaitu ***bagaimana upaya yang dilakukan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.*** Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterlekatan karyawan terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh keterlekatan karyawan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan?

6. Bagaimana pengaruh keterlekatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai variabel intervening?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh keterlekatan karyawan terhadap *turnover intention*
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh keterlekatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh keterlekatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel *turnover intention* sebagai variabel intervening?
7. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel *turnover intention* sebagai variabel intervening?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Teoritis

Manfaat teoritis di dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang peran *turnover intention* apakah memediasi keterlekatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan khususnya pada pengembangan teori tentang *turnover intention*, kinerja karyawan, keterlekatan karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya tentang proses pengaruh beberapa variabel kinerja karyawan dan *turnover intention* pada industri garmen di wilayah Kab. Bogor.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan informasi bagi para praktisi dalam implementasi di lapangan dengan mengacu kepada hasil-hasil dari penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dijadikan acuan atau masukan industri garmen di wilayah Kab. Bogor.