

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

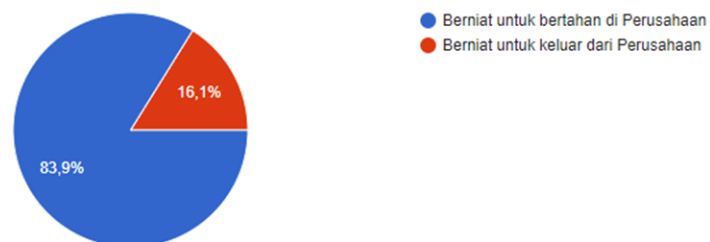
Sebuah Perusahaan yang optimal harus mampu berkembang dan memiliki pencapaian tujuannya secara maksimal. Perusahaan perlu mendeteksi kelemahan, kekuatan, gangguan, dan peluang untuk menemukan strategi yang unggul dalam menggapai visi dan misi perusahaan (Elrehail et al., 2020). Sumber Daya Manusia menjadi sebuah penggerak dan pendobrak perusahaan, dan berfungsi sebagai sumber kekayaan yang harus dikembangkan potensinya (Susan, 2019). Keberadaan Perusahaan Swasta memiliki peranan besar dalam penyedia pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam memberikan lapangan pekerjaan dan sangat mendongkrak pengurangan angka pengangguran bagi pemerintah (Octovy, 2020). Umumnya sebagian besar sumber daya manusia memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya di dalam suatu perusahaan untuk jangka yang lama dengan kriteria berbagai aspek. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari definisi *Intention to stay* menurut Presbitero dan Teng-Calleja (2020), merupakan niat untuk tinggal yang telah dioperasionalkan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap berada di perusahaannya. Di dalam suatu perusahaan, rata-rata sebagian besar anggota telah mengabdikan bertahun-tahun hingga puluhan tahun dengan berbagai faktor misalnya, jika seseorang merasa dihargai dan memiliki teman karib di perusahaan, atau jika perusahaannya menyalurkan manfaat yang baik maka seorang karyawan akan berniat untuk tetap *stay* di organisasi dalam kurun waktu yang panjang (Sudibjo & Suwarli, 2020).

Dilihat dari situasi saat ini banyak pekerja dipaksa keluar karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, maka perusahaan melakukan berbagai terobosan agar usahanya efisien dan memaksimalkan

kompetensi karyawan yang terbaik (cnbcindonesia.com, 2021). Data yang diperoleh dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menunjukkan sekitar 50.000 pekerja telah diberhentikan sejak awal 2021, terlepas dari apakah terkait dengan Covid-19 ataupun hal lain (Ekbis.sindonews.com, 2021). Setiap individu yang percaya apabila dirinya memiliki nilai dan kontribusi terhadap pekerjaannya maka mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk bertahan di perusahaan (M. F. Chen et al., 2016). Alasan inilah yang dapat menyebabkan semakin meningkatnya minat para pekerja untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Di sisi lain, adanya dilema dengan kondisi yang menjebak karyawan berupa tanggungan keluarga, kebutuhan hidup dan angsuran yang memaksa keras karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan (Idntimes.com, 2019). Dipertegas atas hasil kutipan dari Forbes yang dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan bertahan pada sebuah perusahaan diantaranya; fleksibilitas kerja, *engagement* kesejahteraan dan keselamatan, serta bekerja dengan nilai (Kompas.com, 2019). Ternyata bukan hanya gaji yang menentukan bagi karyawan untuk melihat ideal nya sebuah perusahaan. Masih terdapat beberapa aspek lain yang tidak sadari oleh perusahaan.

Apa yang akan anda lakukan saat ini terhadap pekerjaan anda di Perusahaan Swasta?

62 jawaban



Gambar 1.1 Survei *Intention to stay*

Sumber data: diolah oleh peneliti (2022)

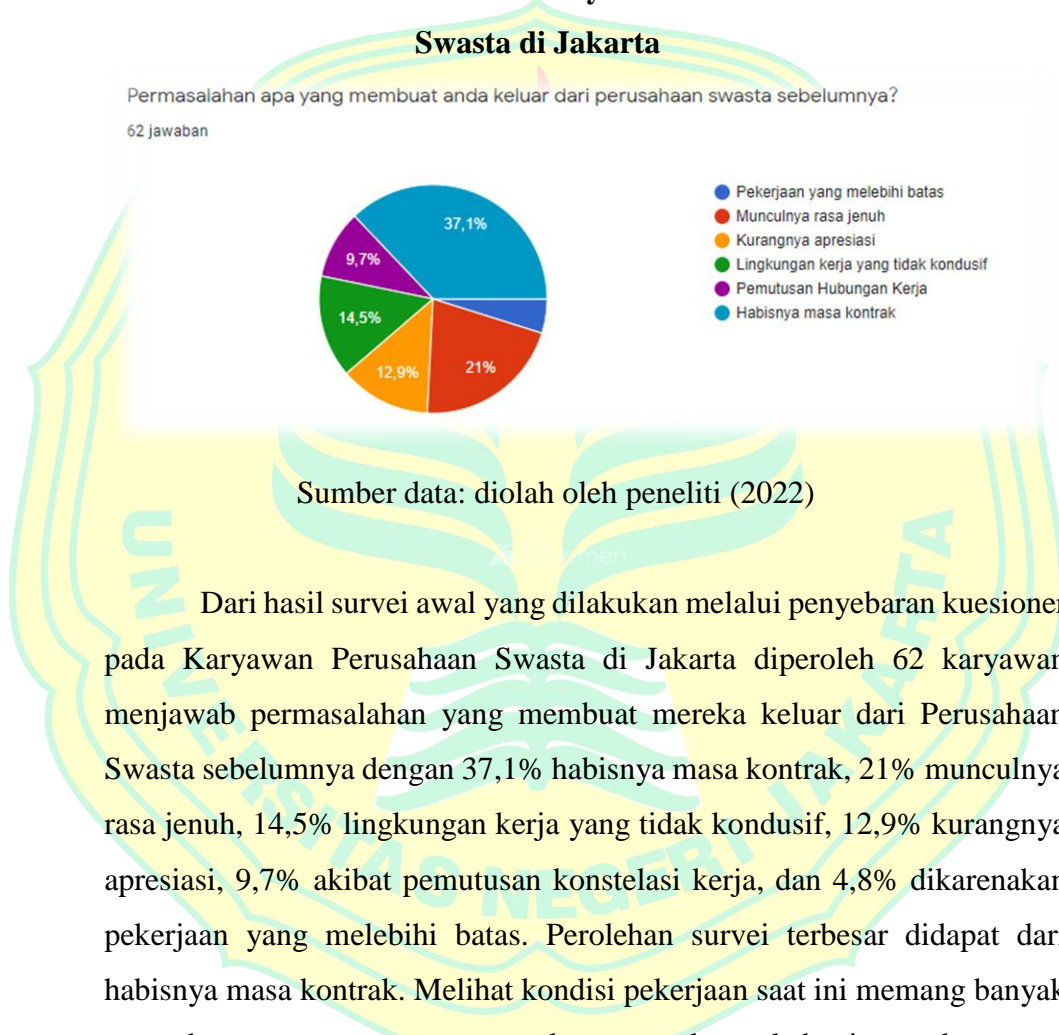
Berdasarkan hasil survei diatas menunjukkan bahwa kondisi karyawan yang berkeinginan untuk tetap lanjut bekerja di perusahaan swasta diperoleh sebesar 83,9% berniat untuk bertahan pada Perusahaan Swasta di Jakarta dan 16,1% berniat untuk keluar dari Perusahaan Swasta di Jakarta. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan swasta tidak memiliki niatan untuk berhenti dari pekerjaan yang dijalankannya saat ini.

Nancarrow et al. (2014), berpendapat *intention to stay* merupakan konsep terbalik dari *intention to leave* karena semakin tinggi keinginan untuk tinggal pada karyawan akan berdampak pada rendahnya level *turnover* pada perusahaan. Diperkuat oleh Treglown et al. (2018), bahwa rendahnya *intention to stay* yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan perusahaan kehilangan keterampilan dan pengetahuan khusus di tempat kerja. Keputusan seseorang untuk meninggalkan tempat kerja merupakan tindakan terakhir setelah adanya berbagai pertimbangan. Biaya *turnover* secara umum dapat dikalkulasi berdasarkan *tingkatan* karyawan sebagaimana perusahaan harus mengorbankan gaji tahunan seorang pegawai tingkat bawah rata-rata 30-50%, gaji pegawai tingkat menengah sebesar 150% dari gaji tahunannya, dan gaji tahunan pegawai senior dikorbankan mencapai 400% (ERE Media, 2015). Noor et al. (2020) berpendapat bahwa pemeriksaan konstelasi yang berkaitan dengan *intention to stay* merupakan hal penting karena terdapat potensi besar bagi manajer untuk mengembangkan intervensi yang akan memfasilitasi *intention to stay* di perusahaan dan kemudian mencegah adanya proses pergantian pekerja.

Jobvite Job Seekers National Report 2021, mengumpulkan tanggapan melalui lebih dari 1.500 orang dewasa yang bekerja. Para pekerja yang disurvei diperoleh 69% percaya bahwa mendapatkan pekerjaan pada tahun 2021 akan jauh lebih sulit atau agak lebih sulit dari sebelum pandemi. Sedangkan dari sisi perusahaan diperoleh sebanyak 64% melaporkan bahwa proses pencarian kerja setidaknya agak lebih stres daripada sebelum pandemi, dengan 30% mengatakan memperoleh pekerja jauh lebih

menegangkan (Media.trustradius.com, 2021). Adanya pergantian pekerja dapat menyebabkan biaya yang lebih tinggi bagi perusahaan dan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan proses perekrutan. Oleh sebab itu, mempertahankan karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan.

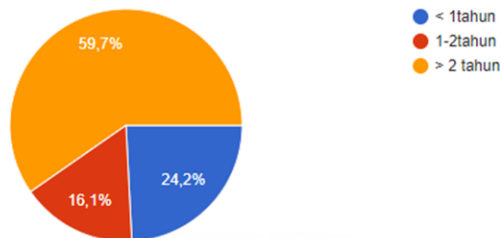
Gambar 1.2 Survei Permasalahan Karyawan Keluar dari Perusahaan Swasta di Jakarta



Dari hasil survei awal yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta diperoleh 62 karyawan menjawab permasalahan yang membuat mereka keluar dari Perusahaan Swasta sebelumnya dengan 37,1% habisnya masa kontrak, 21% munculnya rasa jenuh, 14,5% lingkungan kerja yang tidak kondusif, 12,9% kurangnya apresiasi, 9,7% akibat pemutusan konstelasi kerja, dan 4,8% dikarenakan pekerjaan yang melebihi batas. Perolehan survei terbesar didapat dari habisnya masa kontrak. Melihat kondisi pekerjaan saat ini memang banyak perusahaan swasta yang menerapkan masa kontrak bagi para karyawan khususnya pada lulusan baru dari jenjang menengah maupun perguruan tinggi.

Sudah berapa lama anda bekerja di Perusahaan Swasta Jakarta?

62 jawaban



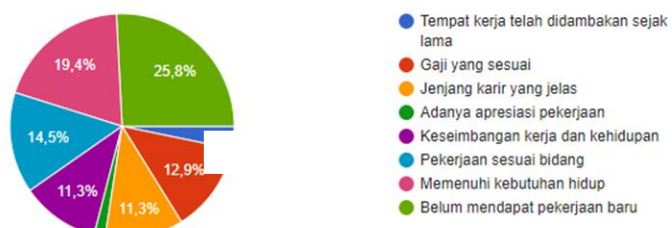
Gambar 1.3 Survei *Organizational commitment*

Sumber data: diolah oleh peneliti (2022)

Dapat dilihat dari hasil survei lainnya bahwa lamanya masa kerja seseorang pada sebuah Perusahaan Swasta di Jakarta diperoleh sebesar 59,7% telah bekerja lebih dari dua tahun, 24,2% bekerja kurang dari satu tahun, dan 16,1% menyatakan bahwa mereka telah bekerja dengan masa kerja satu hingga dua tahun. Hal ini menunjukkan bahwa secara garis besar karyawan yang bekerja di perusahaan swasta memiliki *engagement* kepada perusahaannya. Chang et al. (2019) berpendapat bahwa *organizational commitment* menetapkan adanya ikatan psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Valeau et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational commitment* dengan *intention to stay*. Dipertegas oleh Uraon (2018), dalam studinya telah dilakukan untuk menguji dampak praktik HRD terhadap dampak komitmen organisasi pada niat karyawan untuk tinggal di perusahaan perangkat lunak di India terbukti mendukung hipotesis dan berpengaruh positif.

Alasan apa yang membuat anda bertahan untuk bekerja di perusahaan Swasta?

62 jawaban



Gambar 1.4 Survei Alasan Karyawan Bertahan pada Perusahaan Swasta di Jakarta

Sumber data: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survei mengenai alasan karyawan bertahan di perusahaan swasta diperoleh bahwa pemenuhan kebutuhan hidup sebesar 19,4%, pekerjaan sesuai bidang 14,5%, gaji yang sesuai 12,9%, jenjang karir yang jelas 11,3%, dan apresiasi kerja sebesar 1,6%. Jika dikalkulasi maka terdapat 59,7% menyatakan puas dengan pekerjaan mereka sehingga membuat mereka mempertahankan diri dan tetap berada pada Perusahaan Swasta di Jakarta. Walaupun cukup besar angka keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih menunjang prospek karir dan memperoleh gaji yang besar tetap dapat disimpulkan sebagian besar karyawan puas dengan pekerjaannya. Hasil survei juga didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai *job satisfaction*. Demi meningkatkan dan mempertahankan hasil keseluruhan organisasi *job satisfaction* dirujuk agar dapat mempengaruhi *intention to stay* (Frempong et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Mardanov (2020) memperoleh hasil *job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. *Job satisfaction* merupakan konstruksi multi-dimensi, yang perlu diukur dan dinilai dari berbagai sudut pandang individu yang memiliki harapan dan cara yang berbeda untuk menilai pekerjaan mereka, oleh sebab itu seorang pekerja mungkin puas dengan beberapa aspek pekerjaannya, sambil merasa netral atau tidak puas dengan orang lain (Benevene et al., 2018).

Berdasarkan hasil survei pada gambar 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 11,3% dari para pekerja swasta merasa bahwa perusahaannya memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupannya. Diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Lindfelt et al. (2018) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Konsep *work-life balance* didasarkan pada karyawan bahwa karyawan berusaha mendamaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga sehingga hasilnya berupa kesatuan yang utuh (Rumangkit & Zuriana, 2019).

Pemahaman yang lebih baik tentang implikasi dan efek *work-life balance* sangat penting bagi karyawan dan pemilik perusahaan (Oyewobi et al., 2020). Hal Ini akan membantu karyawan untuk berusaha menuntaskan dilema demi mencapai keseimbangan antara domain kerja dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan opini dan fakta terkait fenomena yang terjadi, maka kolaborasi variabel *work-life balance*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *intention to stay* sangat menarik untuk diangkat. Selain hal tersebut pada kenyataannya masih minim penelitian terdahulu yang mengangkat variabel yang ada. Maka penelitian ini direkomendasikan untuk dapat diteliti. Harapannya, penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia sehingga mampu melakukan pemeliharaan karyawan dan memunculkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan. Dengan demikian peneliti mengangkat judul “Faktor- Faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada Perusahaan Swasta di Jakarta.”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah di jelaskan tersebut, maka dapat di ketahui perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan *organizational commitment*?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara *job satisfaction* dengan *organizational commitment*?
- 3) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan *intention to stay*?
- 4) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara *job satisfaction* dengan *intention to stay*?
- 5) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara *organization commitment* dengan *intention to stay*?

- 6) Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung signifikan antara *work-life balance* dengan *organizational commitment*?
- 7) Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung signifikan antara *job satisfaction* dengan *organizational commitment*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan *organizational commitment*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara *job satisfaction* dengan *organizational commitment*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan *intention to stay*.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara *job satisfaction* dengan *intention*.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara *organization commitment* dengan *intention to stay*.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung signifikan antara *work-life balance* dengan *organizational commitment*.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung signifikan antara *job satisfaction* dengan *organizational commitment*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan atau organisasi. Selain itu penelitian diharapkan memberi tambahan wawasan pengetahuan dan mampu memperkaya hasil penelitian yang sudah ada untuk dapat memberi gambaran terkait bagaimana *work-life balance* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *intention to stay* dengan adanya mediasi dari *organizational commitment*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap kajian tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya dengan melihat *organizational commitment* dan *intention to stay* karena berkonstelasi dengan upaya suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dari segi mempertahankan pekerjanya agar ingin menetap.

