

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia berupa sebuah rangkaian keputusan kemudian diambil untuk mengelola kaitan dari ketenagakerjaan dari sebuah organisasi, seperti calon pegawai, pegawai tetap atau lama, dan pensiun. Dalam sebuah organisasi sdm dapat dikatakan sebagai aset penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan dan pemeliharaan (Sabrina, 2021). Sumber daya manusia pada dasarnya ialah manusia yang berkerja dalam organisasi tertentu, yang kemudian berperan sebagai pemikir, penggerak hingga perencana, untuk terwujudnya tujuan dengan efektif dan efisien di suatu organisasi (Hasibuan, 2016).

SDM merupakan kunci bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuannya (Ajabar, 2020). SDM juga disebut sebagai anggota, tenaga kerja, pekerja, pegawai, atau bakat alami selaku pelopor dalam organisasi untuk menciptakan eksistensinya serta berguna sebagai bekal non material bagi sebuah organisasi bisnis baik secara fisik maupun non fisik (Riniwati, 2016). Dengan ini maka sumber daya manusia dapat mendukung perusahaan mencapai tujuan, masyarakat dan karyawan, karena sumber daya manusia ialah seni ilmu dalam mengelola keterkaitan serta tugas tenaga kerja supaya terciptanya tenaga kerja yang efektif dan efisien. Dan dengan ini maka pentingnya mempunyai sumber daya manusia unggul dan bermutu untuk sebuah organisasi, karena sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai kunci melainkan juga aset penting yang dapat dikembangkan, diperbanyak serta tidak menjadi beban (Hasibuan, 2016).

Pada saat berkerja tentunya memiliki perasaan senang maupun tidak senang, perasaan emosi ini bisa saja positif maupun negatif tergantung dari hasil pengalaman-pengalaman kerja maupun pemenuhan suatu pekerjaan yang telah dilakukan, maka dari beberapa orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda (Handoko, 2017). Kepuasan kerja ini ialah perilaku umum yang terjadi terhadap suatu pekerjaan, karena sebuah kondisi emosi sebagai gambaran dari perasaan yang berkaitan dengan kondisi sikap, keadaan, dan kerjasama dari atasan dengan karyawan. Kepuasan kerja juga termasuk sikap seseorang terhadap kerjanya baik positif maupun negatif kemudian baik perasaan puas maupun tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya (Badeni, 2017). Kepuasan kerja sendiri hanya dimiliki oleh setiap masing-masing individu, tentunya kepuasan kerja setiap individu pun berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan kerja itu hanya orang tersebut yang bisa merasakannya. Dalam penelitian (Santoso & Yuliantika, 2022) menyebutkan dimana variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Intention to stay*, kemudian pada penelitian dari (Listian, Noermijati, Rofiaty, & Dodi, 2023) juga menyebutkan dimana variabel kepuasan kerja ini memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap niat untuk bertahan pada generasi z.

Dalam sebuah organisasi tentunya memiliki lingkup tempat sebagai tempat kerja bagi karyawan, dikatakan sebagai lingkungan kerja dimana kita berkerja. Lingkungan kerja bisa memunculkan semangat kerja dan dapat meningkatkan kreativitas kerja, ini semua merupakan manfaat lingkungan kerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja ini ialah semua hal yang

ada pada sekitaran orang yang berkerja kemudian memberikan pengaruh bagi individu tersebut ketika menjalankan kerjanya, seperti perihal bersih tidaknya, penyinaran dan irama musik (Sunyoto, 2015) . Segala hal kemudian dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, suara bising, dan kebersihan tempat kerja yang tidak memadai serta perlengkapan yang kurang ialah lingkungan kerja (Afandi, 2018). Bagian dari lingkungan kerja meliputi kelengkapan alat bekerja dan perbahanan yang dimiliki ditempat orang tersebut berkerja, prosedur kerja dan peraturan kerja baik individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2021). Pada penelitian (Asma, Alistair, Nikolaos, & Debbie, 2022) menyebutkan dimana variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *intention to stay*, adapun pada penelitian (Krismonika & Dwiatmadja, 2020) mengatakan jika variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi atau kebiasaan yang dipakai dan diterapkan sejak lama dalam kegiatan kerja sebagai pendukung untuk menambah kualitas dari kinerja karyawan serta manajer (Melati, Rahayu, & Choiriyah, 2022). Budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, serta berkembang dalam sebuah tempat (Pasla, 2022). Budaya organisasi itu berhubungan dengan nilai yang diyakini bagi anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi individu untuk memutuskan perilaku dan tindakan yang diterima oleh organisasi (Nugraheni, 2023). Budaya organisasi juga dikatakan sebagai asumsi yang diterima dan dianut secara tersirat dari kelompok serta memperkirakan

seperti apa perasaan, pemikiran, dan reaksi kelompok tersebut terhadap lingkungan yang beragam (Suharnomo, 2015). Dalam penelitian (Lidia, Dewi, & Pamungkas, 2023) menyebutkan dimana variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap niat tinggal karyawan RS MKK, kemudian pada penelitian (Joko; Maryntha, 2021) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Melalui adanya berbagai faktor maka dapat membuat karyawan untuk tetap tinggal atau bertahan dalam sebuah organisasi atau disebut dengan *intention to stay* (Surantoro & Solichin, 2020). *Intention to stay* ialah niat seseorang untuk masih menetap pada sebuah organisasi. *Intention to stay* merupakan kebalikan dari *intention to leave* karena jumlah yang tinggi untuk tetap tinggal pada karyawan akan berdampak rendah pada level *turn over* (Nancarrow, 2015). *Intention to stay* dapat dikatakan sebagai kondisi dimana seseorang karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada sebuah organisasi atau niat untuk mempertahankan dirinya serta loyalitas mereka di dalam organisasi (Monica, 2021). Di era globalisasi hal ini tentunya juga perlu dipertimbangkan bagi sebuah organisasi karena bisa berdampak positif maupun negatif bagi sebuah organisasi. Dengan ini perlunya bagi organisasi dalam mengevaluasi, mengembangkan sumber daya manusia, serta mencari tau mengenai penyebab terjadinya *intention to stay*, agar pegawai atau karyawan yang berkerja tetap nyaman dan ingin tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Maka perlu juga mengetahui mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*, kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap *intention to stay*, serta pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay*.

Dari ini penelitian akan dilakukan untuk generasi z karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera, karena generasi z ini sangat banyak dan mendominasi penduduk di Indonesia pada saat ini. Generasi z merupakan orang yang terlahir di antara tahun 1997-2012 (Rakhmah, 2021). Banyaknya industri yang berkembang khususnya PT Sawit Sukses Sejahtera ini terpilih sebagai penelitian karena perusahaan sawit memiliki banyak pesaing yang semakin ketat hal ini bisa memengaruhi nilai kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya organisasinya. Tentunya perusahaan juga harus mempertimbangkan beberapa hal tersebut agar karyawan tetap tinggal pada perusahaan dan perusahaan menjadi perusahaan yang kompetitif dalam bidangnya. Penulis mengambil topik penelitian mengenai *intention to stay* karena seringkali dijumpai pada karyawan generasi z yang sering berpindah-pindah kerja dan menetap berkerja di salah satu tempat, kemudian hal ini menjadi alasan penguat bagi peneliti untuk mengangkat topik ini.

Berdasarkan teori dan latar belakang diatas penulis ingin membuktikan adanya hubungan dan pengaruh diantara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay*. Maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut tentang topik ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Intention to Stay* Pada Karyawan Generasi Z PT Sawit Sukses Sejahtera”**.

B. Perumusan Masalah

Dari topik tersebut, bisa didapat rumusan masalah dalam penelitian ialah:

1. Bagaimana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z?
2. Bagaimana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan diantara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara parsial terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z.
3. Untuk menganalisis variabel manakah yang berpengaruh dominan diantara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera z.

D. Kegunaan Penelitian

Adanya penelitian diinginkan bisa memberi manfaat dan kegunaan yaitu :

1. Manfaat Teoritis : Penelitian ini diinginkan bisa memperbanyak atau meningkatkan pengetahuan serta informasi untuk pembaca, serta pembaca dapat memahami tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* karyawan PT Sawit Sukses Sejahtera generasi z.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Organisasi

Agar bisa memberikan saran serta masukan tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi agar bisa menambah kualitas kerja karyawan dan supaya bisa tetap tinggal dan bertahan pada perusahaan.

b. Bagi Akademik

Agar dapat menambah referensi, topik dan bahan bacaan yang digunakan untuk memberikan perbandingan bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, khususnya pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *intention to stay* pegawai generasi z.