

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen ialah tahapan pengendalian, pengawasan, dan pengorganisasian sumber daya yang tersedia, seperti manusia, keuangan, waktu, dan materi yang bertujuan mencapai tujuan serta sasaran organisasi secara efisien dan efektif. Ini melibatkan pemilihan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengkoordinasikan usaha manusia guna menggapai misi yang sudah ditentukan. Manajemen juga melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan strategis, serta evaluasi dan adaptasi berkelanjutan terhadap kondisi yang berubah dalam lingkungan organisasi. Manajemen terdiri dari enam elemen, yakni: metode, uang, manusia, materi, pasari dan messin.

Elemen manusia ini telah evolusi menjadi sebuah disiplin manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering disingkat sebagai MSDM, yang dimaksud adalah konsep yang mengacu pada pengelolaan SDM, (Adamy, 2016). MSDM merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk memanfaatkan tenaga kerja di dalam organisasi dengan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai beragam tujuan, Samsudin (2006). MSDM ialah rangkaian pengetahuan yang menggambarkan cara yang tepat untuk mengurus sumber daya manusia, termasuk perencanaan, struktur organisasi, eksekusi, dan

regulasi fungsi-fungsi seperti manufaktur, pemasaran, sumber daya manusia untuk mencapai target perusahaan. (Rivai dan Jauvani 2009).

Pada zaman modern saat ini di dalam dunia ketenagakerjaan sering kali banyak perusahaan yang mengalami naik dan turunnya tingkat *intention to stay* pada karyawan. Tingkat naik turunnya *intention to stay* pada karyawan sendiri, dikarenakan banyak faktor yang ada dunia ketenagakerjaan. Pada cakupan bisnis yang kompetitif saat ini, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman menjadi tantangan utama bagi perusahaan. Umumnya pada era sekarang banyaknya mahasiswa yang mencari pekerjaan sampingan sebagai *part timer*. Mahasiswa yang mencari pekerjaan part time kebanyakan memperoleh pekerjaan di bidang *food and beverages*. Pekerjaan sebagai part timer di bidang *food and beverages* sebenarnya memiliki gaji atau upah yang relatif kecil. Maka, penulis bertujuan mendalami mengenai, apakah jumlah gaji yang diberikan pada mahasiswa yang memiliki pekerjaan sampingan sebagai part timer tersebut dapat mempengaruhi faktor-faktor yang berdampak pada niat karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, yang sering disebut sebagai *intention to stay*. Tiga faktor utama yang sering dikaitkan dengan *intention to stay* adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Intention to stay, dalam konteks dunia kerja, merujuk pada keinginan seseorang guna selalu menjalankan kerja di perusahaan atau organisasi tertentu dengan masa nya yang lama. Menurut Widyawati (2013), *Intention to stay* dapat diartikan sebagai harapan yang dimiliki pegawai agar selalu

bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang relatif lama. *Intention to Stay* dapat diartikan menjadi keseriusan karyawan untuk terus menjalankan kerjanya dengan sukairrela sesuai dengan pilihan pribadinya, Siahan (2014). Hal tersebut mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan serta kesiapan untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka waktu yang relatif lama. *Intention to stay* merupakan gagasan yang penting pada manajemen sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Bahwasanya apabila memahami *intention to stay* dengan baik tentu perusahaan akan memperoleh keuntungan. Keuntungan yang didapat oleh perusahaan yaitu memiliki karyawan yang stabil dan berkomitmen dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta berkontribusi pada kinerja jangka panjang entitas bisnis. Maka, MSDM sering berupaya guna memahami faktor-faktor ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *intention to stay* yang positif.

Kompensasi mengacu pada segala jenis penggantian yang diberi pada pegawainya untuk bentuk penghargaan dari keikutsertaannya, tenaganya, keterampilan, dan waktunya yang disumbangkan untuk organisasi. Ini mencakup berbagai elemen, ditujukan untuk memotivasi, mempertahankan, dan memberikan pengakuan kepada tenaga kerja. Kompensasi dapat bersifat langsung, seperti upah dan tunjangan, maupun tidak langsung, seperti kesempatan pengembangan keterampilan atau kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Berdasar atas penjelasan Sinambela (2016:220) Menyatakan bahwasanya kompensasi merupakan totalitas semua bentuk penghargaan yang diberi oleh perusahaan pada pegawainya untuk jadi pengganti dari kontribusi yang

diberinya. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada individu sebagai pengganti kontribusi atau pengorbanan yang telah mereka berikan dalam konteks pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk imbalan lainnya sebagai pengakuan atas nilai yang mereka berikan. (Handoko, 2012: 155).

Sementara itu, salah satu elemen yang seringkali menjadi fokus utama dalam upaya retensi karyawan adalah sistem kompensasi. Pentingnya kompensasi dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi menggambarkan keterkaitan erat antara aspek finansial dan retensi sumber daya manusia. Kompensasi tidak hanya merujuk pada gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup sejumlah faktor lain, seperti bonus, insentif, fasilitas, dan potensi pengembangan karir.

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja yang dapat menjadikan karyawannya merasa tenang dan betah, serta punya peran untuk pembentukan niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017:25) Mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja terdiri atas seluruh perangkat dan materi yang didapati seseorang saat bekerja, juga keadaan sekeliling tempat kerja, metode kerja baik secara individu maupun dalam grup. Danang (2015, 38) menjabarkan lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan beban kerja yang diberi. Sutrisno dikutip dari (Indiyati et al., 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua fasilitas dan infrastruktur yang muncul di sekeliling pegawai saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja yang nyaman, akan memberi kesejukan, dan rasa keamanan dan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan yang baik dapat meningkatkan keinginan mereka untuk tetap tinggal. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan bahwasanya lingkungan kerja yang dia jalani selama sehari-hari dalam hidupnya ini tidak nyaman, aman serta hubungan sesama karyawan dan atasan kurang baik maka dapat mengakibatkan semakin berkurang atau mengecilnya niat karyawan untuk tetap tinggal.

Kepuasan kerja ialah dimensi sentral dalam MSDM yang berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi krusial, terutama ketika dikaitkan dengan keputusan karyawan guna selalu berada pada perusahaan, yang dikenal sebagai *intention to stay*. Sementara itu Sutrisno (2017) menjelaskan Kepuasan kerja merujuk pada sikap karyawan atas pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, interaksi antar rekan kerja, gaji, serta aspek fisik dan psikologis. Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian teoritis tentang kepuasan kerja. Dijabarkan oleh Sudaryo Dkk (2018), kepuasan kerja adalah evaluasi mengenai tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan, berdasar atas perbandingan antara harapan individu dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja ialah ekspresi emosi positif dan rasa cinta atas posisi kerjanya atau beban yang diberi dalam kerjanya.

Seiringnya pertumbuhan suatu perusahaan, muncul berbagai masalah terkait sumber daya manusia. Salah satu masalah serius yang berkaitan dengan SDM perusahaan adalah niat pindah karyawan, yang disebut turnover intention. Abdillah (2012) menjelaskan bahwasanya turnover merujuk pada pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempat kerjanya. Turnover intention adalah kondisi di mana karyawan secara sadar memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain. Ksama (2016) menjabarkan bahwasanya turnover intention menjadi persoalan yang kerap datang di sebuah organisasi, terkait dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja saat ini. Dengan adanya berbagai masalah di perusahaan mengenai minat bertahan karyawan dalam suatu organisasi menjadi masalah yang penting didalam loyalitas karyawan atau *intention to stay*. *Intention to stay* adalah kebalikan dari *intention to leave* atau turnover, karena tingkat *Intention to stay* yang tinggi dari karyawan yang ingin tetap di perusahaan akan mengakibatkan tingkat turnover yang rendah. Merujuk pada hasil survei The Hay Group memproyeksikan bahwasanya tingkat pergantian pekerjaan secara keseluruhan di wilayah Asia Pasifik mencapai 24%. Tower Watson, sebuah perusahaan jasa profesional global yang berbasis di New York, mengeluarkan laporan mengenai kondisi ketenagakerjaan di Asia Pasifik. Laporan tersebut mencerminkan bahwasanya Indonesia punya level perpindahan pekerjaan yang lebih rendah jika dari pada China, India, Jepang, Singapura, dan Thailand pada tahun 2013.

Kajian ini dijalankan guna memahami pentingnya *intention to stay* terhadap perkembangan suatu perusahaan. Pada studi kasus ini

mengamati bagaimana *intention to stay* berpengaruh terhadap pegawai di PT Bersama mencapai puncak yang memiliki beberapa outlet perusahaan salah satunya adalah Ayam Nelongso yang menjadi subjek penelitian.

Dengan meneliti beberapa faktor yang mendukung karyawan Ayam Nelongso untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan meneruskan penelitian terdahulu, alhasil penulis menentukan judul kajian dengan "PERAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY*"

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasar atas dari fenomena yang ada di atas, dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana deskripsi Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *intention to stay*?
2. Bagaimana pengaruh variabel Kompensasi terhadap *intention to stay* pada karyawan outlet ayam nelongso di kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan outlet ayam nelongso di kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan outlet ayam nelongso di kota Malang?
5. Manakah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap *intention to stay*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mendeskripsikan secara komprehensif mengenai variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *intention to stay*.

2. Menganalisis pengaruh variabel Kompensasi agar dapat mengerti sejauh mana variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap *intention to stay* pada pegawai outlet ayam nelongso di kota Malang.
3. Menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja agar dapat mengerti sejauh mana variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap *intention to stay* pada pegawai outlet ayam nelongso di kota Malang.
4. Menganalisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja agar dapat mengerti sejauh mana variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap *intention to stay* pada pegawai outlet ayam nelongso di kota Malang.
5. Menganalisa variabel manakah yang punya pengaruh paling besar terhadap *intention to stay*.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasa atas tujuan di atas, alhasil kajian ini diinginkan bisa bermanfaat, yang antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menyuguhkan kontribusi pengembangan lebih lanjut mengenai persoalan perusahaan khususnya *Intention To Stay*. Penelitian ini juga memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengintegrasikan pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan, memperdalam pemahaman, dan meningkatkan kemampuan diri. Dengan terlibat dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan konsep-konsep akademis yang telah dipelajari dalam situasi praktis, memberikan nilai tambah pada wawasan yang dimiliki,

dan meningkatkan keterampilan analisis serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai suatu informasi serta saran bagi perusahaan. Dari saran dan informasi tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik lagi dalam mempertahankan karyawan di perusahaannya, yang pada nantinya dikemudian hari dapat meningkatkan kinerja dan kesinambungan bisnis mereka.