

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dari organisasi karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu dalam menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia (Hasibuan, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan untuk mempersiapkan strategi dalam persaingan yang semakin ketat. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia juga harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menumbuhkan rasa nyaman di lingkungan perusahaan sehingga niat untuk bertahan pada perusahaan semakin tinggi.

Niat untuk tetap bertahan atau *Intention to Stay* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Ahmad Jaka Ismaya Wiratanoeningrat, 2019). Oleh karena itu, *Intention to Stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Yohana, 2014). Dalam pengertian lain niat untuk bertahan ini sebagai keinginan atau niat karyawan untuk tetap pada pekerjaannya secara sukarela dalam jangka waktu yang lama (Dwiputri et al., 2022).

Intention to Stay dalam organisasi bisa terjadi karena pergantian karyawan, fasilitas perusahaan, karakteristik pekerjaan dan pribadi, dan karakteristik yang berhubungan dengan peran perusahaan. *Intention to Stay* atau niat karyawan untuk bertahan di perusahaan akan tumbuh dalam diri

karyawan ketika karyawan merasakan adanya hubungan yang baik antara dirinya dengan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif dan nyaman selain itu perusahaan juga harus menghargai keterlibatan karyawan pada perusahaan. Untuk mewujudkan hal ini perusahaan perlu memperhatikan baik tidaknya iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah sudut pandang setiap anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, dimana para anggota tetap berhubungan dengan organisasi tentang hal-hal yang ada dan terjadi di lingkungan internal organisasi, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi (Pranata & Utama, 2019). Iklim organisasi juga didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara realtif terus berlangsung, iklim organisasi dialami oleh setiap anggota organisasi, iklim organisasi juga mempengaruhi perilaku setiap anggota dan dapat digambarkan dalam pengertian satu kesatuan karakteristik atau sifat suatu organisasi (Maria et al., 2016). Menurut Suwanda, (2017) Iklim organisasi merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Setiap perusahaan akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda, sehingga iklim organisasi dapat disebut sebagai ciri khas dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan merasan nyaman dan terdapat kecocokan antara dirinya dengan lingkungan sekitar organisasi maka karyawan akan merasa puas dalam kinerjanya, dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Govaerts et al.,(2011), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Utama, (2018) juga menyebutkan terdapat hubungan

yang positif antara iklim organisasi terhadap niat untuk bertahan atau *Intention to Stay*. Dengan adanya penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang meningkatkan niat karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Aditya et al., (2018) dikatakan bahwa iklim organisasi tidak mempengaruhi niat bertahan pada karyawan atau bisa dikatakan juga iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bertahan.

Iklim organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*. Hal ini sesuai dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atmaja, (2020) yang menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi keterlibatan karyawan pada perusahaan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarman, (2019) yang menyatakan dengan iklim organisasi yang baik menyebabkan para karyawan bekerja dengan semangat dan penuh antusiasme, karena mereka merasa dihargai pekerjaannya oleh perusahaan, sehingga mereka merasa senang dalam bekerja di perusahaan. Keterikatan karyawan mengarah pada perasaan seorang karyawan yang merasa terkait dan terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priambodo et al., 2019).

Karyawan yang merasa terikat pada perusahaan akan bekerja semaksimal mungkin dan bertanggungjawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan melakukan sebaik mungkin dan melakukan segala upayanya untuk mencapai tujuan maupun sasaran dari perusahaan tersebut. Dengan adanya keterikatan karyawan dengan perusahaan maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik karena adanya perasaan positif dalam diri karyawan.

Employee Engagement merupakan komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Priyanto, 2022). Dalam definisi yang lain *Employee Engagement* didefinisikan dengan perasaan karyawan yang secara kognitif berhubungan erat dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk memberikan manfaat bagi perusahaan (Dwiputri et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* pada perusahaan maka akan semakin tinggi niat untuk bertahan karyawan di perusahaan tersebut (Rachmatan & Kubatini, 2018). Pada penelitian ini *employee engagement* digunakan sebagai variabel mediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay*.

PT Musla Trans Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang supplier tanaman tebu. Perusahaan ini berdomisili di Kecamatan Pagak Kabupaten Malang yang merupakan penghasil tebu yang cukup besar di Kabupaten Malang. PT Musla Trans Utama memasok sumberdaya yang berbetuk bahan mentah kepada pihak lain, dalam hal ini biasanya PT Musla Trans Utama memasok bahan mentah berupa tanaman tebu kepada beberapa pabrik gula di daerah Jawa Timur. Sebagai pihak yang memastikan tersedianya bahan baku atau bahan mentah bagi perusahaan. PT Musla Trans Utama harus selalu menjalin komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan maupun dengan pihak-pihak terkait.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat fenomena yang terjadi di PT Musla Trans Utama saat ini adalah tingkat *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama dapat dikatakan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Saat ini jumlah karyawan PT Musla Trans Utama adalah 130 orang. Banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan. Keluar masuknya karyawan ini disebabkan oleh beberapa alasan dari faktor internal maupun faktor eksternal dari setiap individu, seperti usia yang sudah pensiun ataupun

keadaan internal perusahaan yang kurang baik. Meski banyak karyawan yang keluar masuk namun tetap banyak karyawan yang bertahan di PT Musla Trans Utama. Karyawan yang tetap bertahan di perusahaan didukung dengan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Tingginya keterlibatan karyawan ini menurunkan tingkat pengunduran diri karyawan. Selain itu *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama juga dipengaruhi oleh pemberian imbalan karyawan yang sesuai dan komitmen karyawan untuk tetap bertahan. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang tetap bertahan pada perusahaan karena merasa terikat dengan perusahaan. Imbalan yang diberikan PT Musla Trans Utama berupa gaji yang disesuaikan dengan beban kerja. Imbalan yang sesuai akan meningkatkan rasa bertahan atau *intention to stay* pada perusahaan.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Musla Trans Utama

Tahun	Total Karyawan PT Musla Trans Utama (Orang)	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Presentasi
2020	115	5	3	10.2%
2021	118	2	5	8.3%
2022	123	2	7	9.5%
2023	130	2	2	5.3%

Sumber : Data PT Musla Trans Utama 2023

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terjadi ketidakstabilan keluar masuknya karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya, namun masih ada karyawan yang bertahan hal ini digambarkan dengan presentase jumlah karyawan. Setiap tahunnya karyawan yang tetap bertahan di perusahaan karena komitmen yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan. Karyawan yang keluar dari perusahaan bisa disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya iklim organisasi yang kurang baik. Karyawan

PT Musla Trans Utama merasa iklim organisasi perusahaan kurang baik, hal ini terjadi karena kurangnya penghargaan dari perusahaan kepada para karyawannya. Penghargaan merupakan salah satu indikator untuk mengetahui baik tidaknya suatu iklim organisasi. Dengan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya seperti bonus gaji yang sesuai dengan jam lembur kerja karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas pencapaian dan target kepada perusahaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja yang harus mereka tempuh juga mempengaruhi iklim organisasi, para karyawan merasa struktur organisasi yang kurang tepat juga mempengaruhi iklim organisasi yang kurang baik. Jadi tidak jarang sering terjadi pula konflik antar karyawan maupun dengan kepala bagian. Hal ini berdampak pada terhambatnya pekerjaan karena berkebalikan dengan salah satu indikator iklim organisasi yaitu penghargaan perusahaan terhadap karyawan, karena perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, sehingga karyawan merasa niat untuk bertahan pada pekerjaannya juga semakin menurun.

Dengan adanya iklim organisasi yang kurang baik maka akan berdampak pada menurunnya tingkat *employe engagement* pada PT Musla Trans Utama, hal ini terjadi karena adanya hubungan yang kurang baik antara kepala bagian dengan karyawan bawahannya. Masalah ini berdampak pada sering terjadinya missskomunikasi antara kepala bagian dengan karyawan bawahannya yang dapat menghambat kinerja para karyawan. Kurangnya *employe engagement* ini dapat diukur dengan salah satu indikator dedikasi (*dedication*) yang ditandai oleh suatu perasaan semangat dan tantangan yang kuat. Dengan kurangnya semangat akibat *employe engagement* yang kurang maka berdampak pada niat untuk tetap bertahan karyawan pada perusahaan. Kurangnya dedikasi karyawan pada perusahaan juga menyebabkan menurunnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Selain itu banyak karyawan yang absen tanpa izin yang jelas. Hal ini didukung oleh tabel presensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Keterangan			Jumlah Karyawan yang tidak masuk (Org)
	Izin	Sakit	Alpha	
Januari	2	3	6	14
Februari	2	2	4	8
Maret	3	4	8	15
April	4	4	9	17
Mei	1	3	5	9
Juni	2	-	8	10
Juli	-	5	8	13
Agustus	6	2	10	18
September	4	7	5	16
Oktober	-	-	7	7
November	5	-	-	5
Desember	2	-	7	9

Sumber : Data PT Musla Trans Utama 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang izin tanpa alasan yang jelas. Hal ini akan berdampak pada niat bertahan karyawan di perusahaan. Semakin tinggi *employee engagement* karyawan akan meningkatkan niat bertahan yang tinggi. Dedikasi karyawan yang tinggi akan menimbulkan rasa semangat serta bangga terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan *intention to stay* pada perusahaan. Berdasarkan pra penelitian, fenomena dan pembahasan penelitian terdahulu

seperti yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Intention To Stay* dengan *Employee Engagement* Sebagai *Variabel Intervening*”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana iklim organisasi, *intention to stay* dan *employee engagement* pada PT Musla Trans Utama?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Musla Trans Utama?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama?
5. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan iklim organisasi, *intention to stay* dan *employee engagement* pada PT Musla Trans Utama
2. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama
3. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *employee engagement* pada PT Musla Trans Utama
4. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama
5. Menganalisis pengaruh *employee engagement* dalam memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Berharap bisa menjadi wawasan dan juga bisa bermanfaat sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya dan pengembangan penelitian selanjutnya utamanya di bidang sumber daya manusia. Utamanya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay* dengan *employe engangement* sebagai *variabel intervening*

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi PT Musla Trans Utama dalam menyusun strategi untuk peningkatan iklim organisasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia untuk meningkatkan *intention to stay* karyawan dan *employe engangement* karyawan.

