

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi baik besar maupun kecil tentunya memiliki visi dan misi untuk mencapai standar keberhasilannya masing – masing. Banyak yang belum menyadari bahwa keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia saja. Namun, sumber daya manusia juga merupakan faktor terbesar yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya apabila tidak ada arahan dari sumber daya manusia, meskipun secara teknis dan sumber daya alam telah memadai. Kenyataan yang sering terjadi di lapangan perusahaan masih belum memperhatikan sumber daya manusianya dalam berbagai aspek yang dapat menunjang kualitas karyawan itu sendiri.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi memaksa organisasi itu sendiri untuk bisa lebih memperhatikan dan mengontrol kondisi internalnya. Adanya tingkat persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja membuat perusahaan harus mampu menciptakan strategi bersaing yang tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan dan nilai dari perusahaan tersebut (Santoso & Yuliantika, 2022). Kapabilitas karyawan dipelihara dan dipertahankan secara terus menerus guna meminimalisir terjadinya kekurangan sumber daya manusia yang kompeten sehingga

mampu menjalankan perusahaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan mulai melahirkan beberapa hal yang kemudian diterapkan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawannya.

Konsep yang digunakan untuk menggambarkan *intention to stay* mengacu pada tingkat kemungkinan seorang karyawan untuk tetap tinggal dengan organisasi (Uraon, 2018). Menurut Liu, et al (2015) menegaskan bahwa *intention to stay* sebagai rencana karyawan yang bersedia tinggal di organisasi saat ini dalam jangka waktu panjang maupun pendek. Jika dilihat dari sudut pandang organisasi, rendahnya *intention to stay* pada karyawan dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan seperti mengganggu operasional perusahaan dan juga dapat memunculkan permasalahan moral pada karyawan yang masih tetap tinggal di perusahaan terkait (Setyadi & Budiyo, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa banyak atau sedikitnya jumlah karyawan yang memiliki tingkat *intention to stay* yang rendah dapat mempengaruhi karyawan lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *intention to stay* karyawan adalah kompensasi (Sanubari & Amalia, 2019). Hal ini dikarenakan untuk beberapa orang, kompensasi dianggap lebih penting dari hal lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Suatu penelitian menyatakan bahwa kompensasi berada pada urutan teratas untuk menunjang motivasi karyawan (Luthans, 2011). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,

2013). Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa dilakukan melalui dua bentuk yaitu kompensasi finansial maupun non finansial. Bentuk kompensasi finansial meliputi gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan bentuk kompensasi non finansial bisa terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari karyawan itu sendiri atau dari lingkungan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Soeriawibawa, et al., 2017).

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimilikinya. Semakin tinggi kompensasi yang diperoleh berarti semakin tinggi jabatan yang dimilikinya serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak pula. Selain kompensasi digunakan untuk melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan, adanya pemberian kompensasi ini juga penting bagi perusahaan. Karena pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawan dapat dijadikan sebagai kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* serta dapat menekan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Faktor lain yang dapat meningkatkan *intention to stay* karyawan adalah kepuasan kerja (Monica & Prasetyo, 2021). Menurut Robbins dan Judge dalam Rahayu dan Riana (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu

perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2000). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan, dimana perasaan tersebut dapat berbentuk positif maupun negatif.

Pernyataan sebelumnya didukung juga dalam teori yang dipaparkan oleh Siagian (2015) dimana dalam bukunya dijelaskan bahwa penyebab kuat atau lemahnya keinginan karyawan untuk berpindah dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebab – sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berbagai cara yang bisa dilakukan seperti menciptakan kondisi dimana setiap karyawan merasa dihargai dan dianggap menjadi bagian penting dari perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 1.1 Tingkat *Turnover Intention* Karyawan PT Rantausindu
Cilacap Tahun 2020 – 2022**

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Presentase
2020	72	11	8	15.3%
2021	75	7	7	9.5%
2022	75	4	4	5.3%

Sumber: Data Sekunder (2022)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* pada PT Rantausindu Cilacap selama tiga tahun terakhir dikatakan menurun, artinya terjadi peningkatan *intention to stay* pada perusahaan tersebut. Hal tersebut disampaikan juga oleh pihak manajemen PT Rantausindu Cilacap terkait dengan standar normal tingkat *turnover intention* yaitu sebesar 10%. Sedangkan yang terjadi pada tahun 2020 tingkat *turnover intention* tergolong tinggi karena mencapai angka 15.3%. Namun pada tahun 2021 terjadi penurunan tingkat *turnover intention* yakni sebesar 9.5% dan terjadi penurunan kembali pada tahun 2022 sebesar 5.3%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT Rantausindu Cilacap pada bulan Januari 2023 silam, terdapat keresahan yang sempat disampaikan kepada peneliti. Dimana karyawan merasa bahwa pemberian gaji tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Dari informasi tersebut timbul perasaan yang menyatakan ketidakpuasan pada karyawan PT Rantausindu Cilacap.

Tabel 1.2 Rincian Kompensasi Karyawan PT Rantausindu Cilacap

Gaji Pokok	Lembur	Uang Makan	Uang Transport	Libur Nasional & Cuti
Rp104.117	Rp32.599	Rp9.000	Rp7.000	Rp104.117

Sumber: Data Sekunder (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa perusahaan telah melakukan kewajibannya untuk membayarkan gaji kepada karyawan PT Rantausindu

Cilacap. Rincian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah termasuk dalam pemberian hak uang makan, transportasi, waktu lembur dan libur nasional. Menurut data terbaru pada bulan Desember 2022 menyatakan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Cilacap sebesar Rp2.383.000. Namun kompensasi yang diterima oleh karyawan jumlahnya tidak tetap, hal tersebut disesuaikan kembali dengan banyaknya jam kerja yang telah dilalui oleh karyawan itu sendiri.

Dengan melakukan modifikasi variabel, pada penelitian ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Rantausindu Cilacap”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi *intention to stay*, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Rantausindu Cilacap?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Rantausindu Cilacap?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Rantausindu Cilacap?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay* pada PT Rantau Sindu Cilacap?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi *intention to stay*, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap.
5. Untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* pada karyawan PT Rantau Sindu Cilacap.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah wawasan terbaru atau referensi bagi pembaca terutama yang berkaitan dengan kompensasi, *intention to stay* dan kepuasan kerja.

b. Kegunaan Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi karyawan serta manajemen pada PT Rantausindu Cilacap yang diharapkan dapat menghasilkan sebuah kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang ada.

