BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, bisnis mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang sangat pesat. Perkembangan teknologi yang semakin canggih juga memicu persaingan antar perusahaan. Salah satu komponen utama dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia yang unggul. Merupakan sebuah tantangan besar bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, perusahan harus memperhatikan bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas guna mewujudkan tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola dan memenuhi kebutuhan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah sikap niat untuk tinggal karyawan (*intention to stay*).

PT Haleyora Power (HP) merupakan anak perusahaan PT. PLN group yang berfokus pada Operasi & Pemeliharaan jaringan Transmisi dan Distribusi Listrik. Didirikan pada tanggal 18 Oktober 2011, perusahaan ini aktif di area Sumatera, Jawa, dan Bali. Sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero), PT. Haleyora Power bertanggung jawab untuk mengelola bisnis penjualan listrik ke konsumen akhir. Di masa depan, diperkirakan akan semakin kompetitif melalui pengembangan penyediaan listrik dengan layanan dan tarif khusus, dengan tujuan untuk mengurangi subsidi. Bermula dari Direksi PLN bekerjasama dengan PT Pelindo untuk menyuplai dan

menjual listrik kepada penyewa di area properti Pelindo dengan skema penjualan listrik secara besar-besaran dan dengan tarif premium kepada perusahaan patungan yang didirikan oleh Pelindo II dengan Haleyora Power bertindak sebagai wakil dari PLN.

Tabel 1.1 Hasil wawancara pada PT. Haleyora Power UPL Waru

Responden	Alasan
Pimpinan	Karena telah merasa memiliki jabatan yang baik dan merupan hal yang menjadi persaingan ketat sehingga merasa tidak ingin mensia-siakan kesempatan
Karyawan 1	Merasa memiliki kebanggaan tersendiri bisa bekerja di Perusahaan BUMN
Karyawan 2	Sebagai pemenuhan tarif hidup serta gaji yang di dapat diatas dari UMR
Karyawan 3	Pekerjaan yang sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan
Karyawan 4	Merasa antara atasan maupun rekan kerja terjalin hubungan yang baik serta suasana kekeluargaan yang terjalin

Berdasarkan hasil observasi awal PT. Haleyora Power ULP Waru memiliki budaya perusahaan yang lebih mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. perusahaan mengupayakan membentuk suatu budaya yang baik dan positif, agar setiap individu karyawan memiliki rasa ingin menetap dan loyal terhadap organisasi, apabila tingkat *intention to stay* yang ada di perusahan tinggi maka akan menguntungkan suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan dan karyawan PT. Haleyora Power ULP Waru berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi meskipun pekerjaannya memiliki beban kerja yang tinggi dan risiko kecelakaan. Karyawan juga percaya bahwa bekerja

di perusahaan BUMN merupakan kebanggaan bagi mereka dan memberikan lingkungan yang nyaman, seperti rasa hormat dan saling menghargai.

Karyawan juga dapat bekerja sama secara tim dan juga saling membantu sama lain. Para karyawan dan pimpinan juga saling menasehati dan memberi saran jiga terdapat permasalahan dalam pekerjaannnya. Oleh karena itu terciptanya kekeluargaanya yang begitu erat sehingga juga berdampak positif pada komitmen yang dimiliki karyawan. Hal tersebut juga membuat karyawan peduli jika terdapat permasalahan yang ada di perusahaan sehingga dapat memberikan loyalitas terhadap perusahaan.

Karyawan juga merasa puas bahwa gaji yang didapat dapat memenuhi tarif kebutuhan sehari-hari. Karyawan juga merasa puas bahwa diberi kesempatan yang sama pada untuk promosi jawabatan sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki sesuai posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga pekerjaan yang didapat oleh karyawan sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, mereka memilih tetap bertahan di perusahaan tersebut meskipun terdapat risiko yang mereka hadapi dan karyawan.

Tabel 1.2 Data karyawan PT. Haleyora Power ULP Waru

TAHUN	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah (orang)
2020	10	-	60
2021	-	6	66
2022	-	-	65
2023	-	5	70

(Sumber: PT. Haleyora Power ULP Waru)

Berdasarkan dari tabel 1.2 terdapat jumlah yang begitu banyak karyawan yang keluar yang berjumlah 10 karyawan pada tahun 2020 yang di sebabkan oleh covid-19 dan juga ada karyawan yang pesiun, serta karyawan yang masuk berjumlah 11 karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Haleyora Power ULP Waru bahwa karyawan tidak berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lain. Karena karyawan sudah menganggap pekerjaannya merupakan pencapaian atas pekerjaanya selama ini. Serta karyawan beranggapan bahwa mereka merasa terjalin suatu hubungan yang baik serta suasana kekeluargaan yang menciptakan mereka untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Azzuhairi et al. (2022) menyatakan *Intention to stay* adalah dimana sumberdaya manusia tetap berada di perusahan serta keinginan karyawan untuk tinggal merupakan hal yang penting untuk meningkatkan loyallitas terhadap perusahaan. Dibutuhkan suatu keinginan tetap bekerja yang dapat mencerminkan suatu tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan serta kemauan untuk tetap bekerja. Setiap karyawan memiliki pemikiran yang berbeda terhadap pekerjaanya, apakah pekerjaan yang di berikan telah sesuai atau sebaliknya. Hal tersebut membuat karyawan berfikir apakah perusahaan tersebut dapat membuat mereka tetap bertahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *intention to stay* adalah budaya organisasi yang kuat. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul dan menjaga kualitas sumber daya dibutuhkan dukungan budaya organisasi yang baik guna menjadikan nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang

diterapkan di dalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan kepuasan karyawan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan guna masa depan perusahaan kedepan.

Robbins (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem konsep bersama di antara anggota, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, setelah ditelaah lebih dekat adalah serangkaian fitur utama yang sangat dihargai oleh organisasi. Pada dasarnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya yang dimiliki organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan tindakan karyawan secara setara.

Menurut Thị & Cẩm (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap niat untuk bertahan karyawan. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan senang jika bekerja di lingkungan yang mengutamakan produktivitas, efisiensi serta prestasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Pratama (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to stay* yang berarti jika organisasi menciptakan budaya yang baik belum tentu dapat menciptakan *intention to stay* tinggi. Adanya beberapa hasil penelitian maka ada *research gap* pada penelitian ini.

Dengan terbentuknya budaya yang baik maka dapat pula terbentuk suatu komitmen serta kepuasan yang dimiliki karyawan. Niat untuk

menetap atau meningalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh komitmen dan kepuasaan karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan telah merasa puas atas pekerjaan yang mereka capai maka karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan, sehingga tingkat kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan rendah.

Budaya organisasi yang kuat berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan, karena semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai yang ada maka akan menimbulkan suatu komitmen pada karyawan. Semakin kuat budaya organisasi maka dapat menyebabkan perilaku internal yang positif dan menimbulkan kepuasan karyawan. Suatu budaya organisasi akan membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perusahaan/ organisasi dan dapat membantu karyawan untuk menganalisis apa yang harus dilakukan agar karyawan tetap berperilaku dengan baik sesuai norma saat melakukan tugasnya.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *intention to stay* pada perusahaan. Menurut Robbins (2019) sesorang dengan komitmen organisasi yang kuat mengidentifikasi dirinya berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keinginan emosional serta keterikatan pada organisasi dan keyakinan merupakan suatu hal komitmen yang dimiliki. Muis et al. (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kekuatan karyawan dalam mempertahankan, melaksanakan dan kewajibannya pada organisasi

dan penelitian oleh Trimurni et al. (2021) dengan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, maka karyawan diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk memilih tetap bekerja pada perusahaan. Setyadi & Budiyono (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Namun pada penelitian Putra (2012) menyatakan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap *intention to stay*. Dari beberapa hasil penelitian terdapat *research gap* pada penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi niat untuk menetap pada perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Fei et al. (2018) kepuasan kerja adalah keaadan emosional yang baik atau positif sebagai hasil dari kerja maupun pengalaman kerja seseorang. Karyawan akan puas jika terjadi kesesuaian antara kemampuan dengan keterampilan yang dimiliki, serta harapan dari pekerjaanya. Dalam hal tersebut Perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, dengan memberikan pekerjaan serta kesempatan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan maupun minat yang mereka miliki. Jika pekerjaan sesuai dengan kemampuan maka kepuasana kerja akan semakin tinggi. Menurut Monica & Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*. Namun berbanding terbaik dengan penelitian oleh Shalihah & Azzuhri (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap *intention to stay*. Maka dari penelitian terdahulu terdapat *research gap* pada penelitian ini.

Berdasarkan dari fenomena dan *gap research* yang telah dijelaskan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Intention to stay* dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraia latar belakang yang telah di jelaskan maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to stay*?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to stay*?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Intention to stay*?
6. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to stay*?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisais terhadap *Intention to stay*?

C. Tujuan Penelitian

Oleh karena itu dalam menjawab rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini untuk:

1. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay*
2. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Mengetahui dan menguji pengaruh komitemen organisasi terhadap *intention to stay*
4. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhdap kepuasan kerja
5. Mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*
6. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi
7. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan bahan referensi dan pengembangan penelitian selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia. Dalam melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan sabagai bahan pengambilan keputusan pada PT. Haleyora Power ULP Waru dalam pengelolaan sumberdaya manusia dan peningkatan *intention to stay* karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG