BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era perkembangan dunia bisnis saat ini semakin kompetitif sehingga membuat perusahaan diwajibkan mampu mempertahankan dan meningkatkan setiap nilai dan kualitas perusahaan. Dalam sebuah bisnis adanya peran aktif manusia yang memadai dan handal dalam pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting, karena hal tersebut bertindak sebagai penentu dan perencana tujuan sebuah perusahaan kedepannya. Sebagian besar perusahaan menyadari penting adanya peran karyawan dalam mencapai dan mempertahankan sebuah keberhasilan dalam bisnis mereka.

Dalam mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tetap tinggal dan setia pada perusahaan, perlu adanya kompensasi yang layak untuk diberikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan loyal dan memiliki kinerja yang berkualitas kepada perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa dihargai dan akan mempertahankan komitmennya untuk tetap berada dan bekerja pada perusahaan.

Intention to stay adalah ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk tetap berada di perusahaan tempat dia bekerja. Seseorang akan tetap tinggal dan memilih untuk mempertahankan keanggotaannya (*intention to stay*) dalam suatu perusahaan apabila terdapat hubungan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia di dalamnya (Santoso & Yuliantika, 2022). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki niat

untuk mempertahankan dirinya agar tetap tinggal pada sebuah perusahaan, salah satu dari faktor tersebut yaitu kompensasi. Dengan perusahaan memberikan kompensasi yang memadai dan tepat waktu, maka seorang karyawan akan merasa puas dengan kondisi tersebut dan karyawan akan memilih untuk menetap pada sebuah perusahaan ia bekerja.

Secara umum, kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas pada perusahaan melalui pekerjaan mereka (Prawira, 2020). Karyawan akan merasa dihargai atas kontribusinya pada sebuah peusahaan jika karyawan menerima kompensasi yang sepadan. Hal tersebut akan meningkatkan kebahagiaan dan mendorong karyawan untuk tetap berada atau tinggal di perusahaan serta menjaga komitmen terhadap peusahaan tersebut. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang baik yang telah ditunjukkan oleh karyawan tersebut (Santoso & Yuliantika, 2022).

Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu alasan dan faktor penting perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar karyawan tersebut tidak ada niat untuk pergi atau meninggalkan perusahaan, karena sudah terpenuhinya kepuasan dalam berkarir. Hasil penelitian dari Santoso & Yuliantika (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Torquati (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention*

to stay. Dari perbandingan penelitian-penelitian tersebut, terdapat perbedaan dalam hasil temuan penelitian atau *gap research*.

Selain kompensasi mempengaruhi adanya niat untuk tetap berada pada sebuah perusahaan, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan. Menurut Riana (2018) Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seorang karyawan mendukung tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah dorongan yang kuat dari seseorang untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah organisasi (Luthans, 2009).

Dalam mempengaruhi niat karyawan untuk tetap berada di perusahaan, kompensasi juga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan pada sebuah perusahaan Bagus & Surya (2017). Namun, untuk mempertahankan komitmen organisasi pada karyawan agar karyawan memiliki niat untuk menetap atau tetap berada pada sebuah perusahaan, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai. Hasil penelitian dari (Riana, 2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh prositif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kemudian Bagus & Surya (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh prositif dan signifikan ssterhadap komitmen organisasional. Penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

Selain kompensasi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap bekerja (*intention to stay*) pada sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat diperoleh dari hasil penelitian Shalihah & Azzuhri (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap *intention to stay*. Kemudian Sumiatik et al (2021) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif pada kompensasi terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *intention to stay*, dimana pada penelitian tersebut komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel intervening. Dengan adanya penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada *intention to stay* karyawan. Dapat diartikan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai maka niat tetap tinggal pada karyawan akan semakin tinggi. Begitu juga dengan komitmen organisasi, jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai maka komitmen karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Maka berdasarkan hasil penelitian terdahulu, variabel komitmen organisasi dimasukkan sebagai variabel mediasi

PT Gudang Baru Berkah adalah sebuah perusahaan yang menghasilkan rokok. Perusahaan ini mampu memasok tembakau sendiri dan dalam praktiknya perusahaan juga sudah memiliki standar tinggi. Perusahaan juga menganggap bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya

manusia dari seorang karyawan, kinerja operasional perusahaan akan mengalami penurunan. Menurut hasil observasi dari penelitian didapati bahwa karyawan bagian linting PT Gudang Baru Berkah sudah memiliki sistem kompensasi yang baik dengan memberikan gaji, bonus, dan tunjangan. Kemudian perusahaan ini memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan target yang telah dipenuhi oleh karyawan setiap harinya, selain itu perusahaan juga memberikan bonus dan tunjangan yang sepadan kepada karyawan hal tersebut bertujuan untuk mendorong karyawan agar tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dari karyawan bagian linting, mayoritas karyawan sudah bekerja dalam kurun waktu 1-5 tahun, karena pada dasarnya karyawan PT Gudang Baru Berkah hanya berpendidikan terakhir SMA dan beranggapan akan sulit jika mencari pekerjaan baru, selain dari sisi riyawat pendidikannya mereka juga beranggapan bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan, serta sudah mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga hal tersebut yang menjadi alasan karyawan untuk tetap bertahan dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada PT Gudang Baru Berkah.

Menurut hasil wawancara dengan karyawan PT Gudang Baru Berkah bagian linting, tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan tinggi karena gaji dan insentif tepat waktu sesuai dengan pencapaian target produksi harian. Mereka juga merasa terikat secara finansial dan memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerja dan perusahaan. Selain itu, karyawan merasa nyaman

dengan lingkungan kerja yang saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Bagian linting merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan bagian linting merupakan bagian yang menentukan baik buruknya produk atau output yang dihasilkan, sehingga perlu adanya komitmen organisasi dan *intention to stay* pada karyawan bagian linting.

Berikut merupakan data karyawan PT. Gudang Baru Berkah bagian linting pada 4 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Gudang Baru Berkah Bagian Linting

Tahun	Masuk	Keluar
2020	20	10
2021	25	7
2022	31	5
2023	20	3

Sumber: PT Gudang Baru Berkah

Berdasarkan dari tabel 1.1 terdapat karyawan yang keluar dengan jumlah yang cenderung yaitu berjumlah 10 karyawan pada tahun 2020 yang di sebabkan oleh covid-19 dan juga disebabkan oleh faktor lain seperti usia, serta karyawan yang masuk berjumlah 20 karyawan. Selain itu, jumlah karyawan yang masuk lebih banyak dari jumlah karyawan yang keluar, dimana faktor yang mempengaruhi karyawan keluar tersebut diantaranya adalah faktor usia sehingga karyawan tersebut layak untuk pensiun. Hal tersebut menunjukkan adanya fenomena yang terjadi pada PT Gudang Baru Berkah dimana karyawan memiliki tingkat *intention to stay* yang kuat. Karyawan PT Gudang Baru Berkah cenderung tidak tertarik untuk mencari pekerjaan lain karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini adalah suatu pencapaian yang

berharga atas kontribusi mereka dalam perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan telah menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan dan berkomitmen pada pekerjaan mereka saat ini. Dengan demikian, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Untuk meningkatkan *intention to stay* pada karyawan pada sebuah perusahaan, perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya agar perencanaan dan tujuan perusahaan dapat terus berjalan dengan efektif. Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi pada PT Gudang Baru Berkah dan adanya *research gap*, maka peneliti tertarik mengangkat judul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap *Intention to Stay* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Gudang Baru Berkah"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *intention to stay*, kompensasi, dan komitmen organisasi pada PT Gudang Baru Berkah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *intention to stay*, kompensasi, dan komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay.*
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay.*
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dan kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk PT Gudang Baru Berkah dalam pengelolaan sumber daya manusia atau karyawannya serta pengelolaan kompensasi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG