

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu sektor yang berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia [Kemenperin], 2022). Textiel Inrichting Bandoeng (TIB) pada tahun 1922 merupakan awal mula berdirinya tekstil modern di Indonesia. Pada tahun 2022, Indonesia memperingati 100 tahun perjalanan industri tekstil dan diharapkan dapat terus berkembang melalui inovasi dan proses-proses yang baru dalam manufaktur. Industri ini memiliki daya saing yang didukung dengan sistem yang terintegrasi serta kompetitifnya permintaan.

Industri tekstil menopang penghasilan devisa negara sebanyak USD 13.02 miliar. Pertumbuhan ekonomi Indonesia memperoleh bantuan dari sub ekspor TPT sebesar 5.67% pada 2021 dan 5.33% selama Januari – Mei 2022. Selain itu, sebagai salah satu jaring pengaman sosial, pada tahun 2021 sektor industri ini dapat menyerap 3.65 juta tenaga kerja yang setara dengan 18.79% dari total keseluruhan pekerja untuk industri manufaktur.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), jenis industri manufaktur di Indonesia sebanyak 32.193 unit. Untuk industri tekstil dan apparel masing-masing sebanyak 131 dan 141 unit. Sedangkan jumlah tenaga kerja tekstil dan apparel, data terakhir adalah tahun 2020 sebanyak 1.215.219 tenaga kerja yang terdiri dari 519.299 tenaga kerja tekstil dan 695.920 tenaga kerja apparel.

PT XYZ merupakan salah satu industri manufaktur tekstil yang berada di Tangerang dan memiliki 429 karyawan. Karyawan PT XYZ terbagi menjadi 2 kelompok besar yaitu unit produksi dan nonproduksi. Karyawan unit produksi adalah tenaga kerja yang secara langsung bekerja di dalam proses dan kegiatan produksi, meliputi level operator hingga manager pabrik. Sementara karyawan nonproduksi adalah tenaga kerja yang tidak terlibat secara langsung di dalam produksi, seperti HRD, bagian keuangan, sales marketing, dan departemen penunjang lainnya.

PT XYZ ditopang oleh tenaga kerja kompeten sesuai dengan bidangnya dalam menunjang perkembangan bisnisnya. Hal ini tentu menjadi sesuatu yang baik dalam kinerja perusahaan karena mampu mempertahankan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh lengah dengan dinamika tenaga kerja yang mungkin terjadi. Upaya mempertahankan karyawan yang kompeten tetap perlu dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan tenaga kerja yang masih bertahan hingga saat ini karena mereka merupakan aset penting yang memiliki peran untuk mencapai tujuan organisasi (Popescu, 2019).

Sumber daya manusia atau karyawan berkontribusi dalam setiap aspek dalam organisasi baik itu menuju hal yang positif maupun sebaliknya. Penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang baik untuk memfasilitasi kebutuhan karyawan. Produktivitas organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan bekerja, perilaku dari atasan, penilaian kerja karyawan, dan komitmen yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi merupakan faktor yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dalam organisasi (Musawer, et al., 2021). Magner menyatakan bahwa karyawan akan

nyaman untuk bertahan dalam suatu organisasi jika mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Ghosh et al., 2013).

Namun di sisi lain, karyawan juga memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaan saat ini dan hal ini dapat menjadi ancaman bagi organisasi. Mempertahankan karyawan merupakan hal penting terutama terhadap talenta potensial karena mereka memiliki karakteristik yang dibutuhkan oleh perusahaan dari segi keterampilan, pengetahuan, bahkan kemampuan mereka dalam beradaptasi di organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu dilakukan dalam setiap organisasi untuk mempertahankan karyawannya.

Haque menyatakan bahwa mempertahankan karyawan menjadi hal penting mengingat ketatnya persaingan dalam bursa tenaga kerja, tingginya pengeluaran dalam kegiatan perekrutan dan pelatihan (Malik & Malik, 2023). Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan terhadap upaya perusahaan menyediakan dan mendukung sistem sumber daya manusia menjadi salah satu penyebab mereka meninggalkan pekerjaan. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan faktor penyebab karyawan tidak menetap yaitu budaya perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, dukungan yang tidak didapat, kurang kesempatan untuk berkembang, tidak puas dengan kompensasi, peran managerial, lingkungan kerja (Ghosh et al., 2013). Ghosh et al. (2013) menyatakan bahwa sebuah organisasi perlu merencanakan strategi untuk mempertahankan karyawan dalam rangka menjaga dan mencapai kestabilan bisnisnya.

Sukri et al. (2023) menyimpulkan bahwa keinginan individu untuk menetap pada perusahaan sebagai dedikasi dan keamauan untuk tetap bekerja pada pekerjaan

nya saat ini. Aboobaker et al. (Knezović & Neimarlija, 2023) mendefinisikan keinginan untuk menetap sebagai kemauan sukarela individu untuk bertahan dalam suatu organisasi. Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan tersebut ingin tetap bertahan dalam organisasi atau dalam pekerjaannya. Fathima & Umarani (2023) menyatakan bahwa Keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini untuk jangka waktu yang lama juga dikenal sebagai niat bertahan atau niat untuk bertahan. Bandyopadhyay & Srivastava (2023) mengungkapkan bahwa *job satisfaction, job mentoring, intrinsic motivation, conflict management style, perceived organizational support, perceived equity* dan *supervisory leadership* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menetap pada organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan perlu dikembangkan agar karyawan merasa nyaman dan ingin untuk tetap bekerja di dalamnya.

Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan *intention to stay* karyawan, Juariyah et al. (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa salah faktor yang membuat karyawan menetap pada pekerjaannya adalah *compensation*. *Compensation* merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. *Compensation* adalah sesuatu yang diperoleh sebagai hasil dari performa atau jasa yang diberikan (Aisyiah & Khoirunnisa, 2022). Selain itu, *compensation* juga memiliki kaitan dengan *job satisfaction* (Azzuhairi et al., 2022). Dengan adanya *compensation*, perusahaan dapat mempertahankan dan memperkerjakan karyawan yang diinginkan nya.

Faktor lain yang mempengaruhi *intention to stay* pada perusahaan adalah pengembangan karir (Febriyanthy & Sary, 2024). *Career development* (Houssein

et al., 2020) merupakan pilihan terus yang dilakukan secara terus menerus oleh individu untuk memilih pekerjaanya. *Career development* merupakan penilaian subjektif dari individu atas karir yang sedang dijalannya. Selain itu, *career development* tidak hanya mencakup pekerjaan namun juga meliputi lingkungan kerja, interaksi serta perubahan yang mungkin terjadi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Rahayu et al. (2019) memperlihatkan bahwa *career development* juga memiliki kaitan dengan *job satisfaction*.

Lloyd menyatakan bahwa *perceived supervisor support* memiliki kaitan dengan *turnover intention* (Afzal et al., 2019). *Social exchange theory* menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap atasannya adalah hubungan timbal balik di mana karyawan mengharapkan untuk menerima imbalan sebagai balasan atas usaha dan komitmen mereka kepada atasannya. *Perceived supervisor support* adalah peran supervisor atasan dalam memahami dan menghargai pekerjaan karyawannya, menjaga kesejahteraan mereka, dan menghargai upaya mereka (Chami-Malaeb, 2022). Menunjukkan kepedulian pribadi, memberikan perhatian kepada bawahannya, memberikan bantuan secara teratur, dan mendorong karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik adalah beberapa cara seorang atasan dapat mendukung karyawannya. Selain itu, *perceived supervisor support* juga memiliki kaitan dengan kepuasan kerja (Winarto & Chalidyanto, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan beberapa faktor dan yang mempengaruhi *intention to stay* pada karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengalisis pengaruh dari *compensation*, *perceived supervisor support*, dan *career development* terhadap *intention to stay* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan perusahaan manufaktur XYZ di Tangerang. *Job*

satisfaction sebagai variabel mediasi juga akan dieksplor untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan terkait fenomena yang terjadi dan variabel-variabel yang telah disebutkan sebelumnya, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah yang dituangkan dalam pertanyaan penelitian untuk menjawab fenomena yang ada sebagai berikut:

- 1) Apakah *compensation* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 2) Apakah *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 3) Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 4) Apakah *compensation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 5) Apakah *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 6) Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 7) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *compensation* terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?

- 8) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 9) Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *career development* terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 10) Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan perusahaan manufaktur XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana *compensation* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 3) Untuk mengetahui sejauh mana *career development* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 4) Untuk mengetahui sejauh mana *compensation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 5) Untuk mengetahui sejauh mana *perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?
- 6) Untuk mengetahui sejauh mana *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan manufaktur XYZ?

- 7) Untuk mengetahui sejauh mana *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *compensation* terhadap *intention to stay* pada karyawan pada karyawan manufaktur XYZ?
- 8) Untuk mengetahui sejauh mana *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *intention to stay* pada karyawan pada karyawan manufaktur XYZ?
- 9) Untuk mengetahui sejauh mana *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *career development* terhadap *intention to stay* pada karyawan pada karyawan manufaktur XYZ?
- 10) Untuk mengetahui sejauh mana *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* pada karyawan perusahaan manufaktur XYZ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah literatur mengenai penelitian terkait sumber daya manusia terutama mengenai *intention to stay*, *job satisfaction*, *compensation*, *perceived supervisor support*, dan *career development*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berikut ini manfaat praktis dari penelitian:

- 1) Sebagai acuan dan pemahaman untuk penelitian selanjutnya.
- 2) Sebagai referensi untuk internal PT XYZ dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan tenaga kerjanya.

- 3) Sebagai evaluasi untuk PT XYZ dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tepat di dalam organisasinya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini mencakup tiga *independent variable* yaitu *compensation*, *perceived supervisor support*, dan *career development*, satu *mediating variable* yaitu *job satisfaction*, dan satu *dependent variable* yaitu *intention to stay*. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur di Tangerang yang telah melewati *probation* atau kontrak pertama, baik dengan status karyawan kontrak atau tetap.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi kedalam beberapa bab dan subbab, sehingga memudahkan pembaca maupun penelitian selanjutnya untuk memahami setiap informasi yang ada pada penelitian ini. Berikut ini sistematika penulisan penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan pada bab pertama penelitian ini berisi latar belakang masalah dan variabel yang diangkat menjadi topik penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian secara umum dan khusus, manfaat penelitian secara teoretis dan praktis dan sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka pada bab dua penelitian ini menjelaskan teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan

variabel *compensation*, *perceived supervisor support*, *career development*, *job satisfaction*, dan *intention to stay*. Kemudian dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis penelitian serta model penelitian yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga berisi tentang langkah yang dilakukan pada penelitian. Bab ini terdiri dari paradigma penelitian, jenis penelitian, desain penelitian, objek penelitian, dan subjek dari penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan unit analisis, etika dalam pengumpulan data, pengukuran konstruk variabel, definisi konseptual dan operasionalisasi variabel, dan skala pengukuran variabel. Bab ini juga menjelaskan mengenai sumber dan teknik pengumpulan data, teknik penyusunan kuesioner, desain sampel, penentuan jumlah sampel, dan diakhiri dengan teknik analisis data beserta uji pendahuluan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, beserta penguraian tahap serta hasil dari analisis pengolahan data yang diperoleh. Bab ini diawali dengan menjabarkan profil demografi responden, dilanjutkan dengan analisis secara deskriptif dari setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini. Setelah itu, dilanjutkan dengan analisis menggunakan metode PLS-SEM dan dijabarkan dalam bentuk diskusi untuk membuktikan masalah dalam penelitian dengan jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir yaitu bab lima, menjelaskan tentang kesimpulan atas hasil analisis pada bab empat sekaligus menjawab rumusan masalah pada bab satu. Selain membahas kesimpulan, pada bab terakhir ini juga membahas keterbatasan

penelitian yang ada di dalam nya. Pada bab ini juga membahas implikasi manajerial yang memungkinkan untuk pengembangan organisasi serta saran-saran yang memungkinkan berdasarkan hasil penelitian.

