

BAB I

PENDAHULUAN

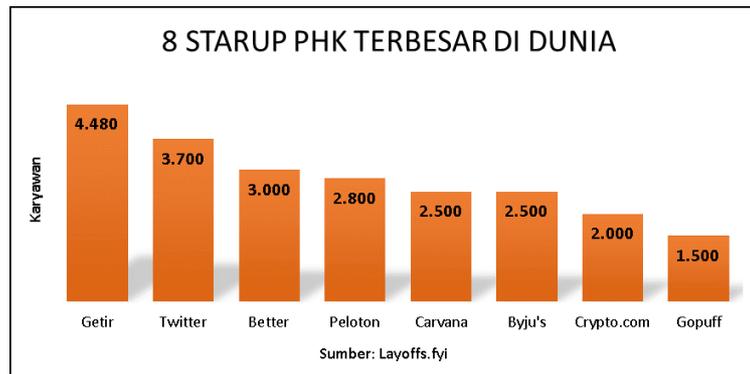
1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin erat, tantangan besar perlu menjadi perhatian utama bagi semua pelaku usaha. Dalam menghadapi tantangan di masa depan, pengembangan sumber daya manusia harus kuat dengan perubahan organisasi (Werdhiastutie et al., 2020). Banyak ilmuwan menekankan pentingnya visi kesiapan untuk perubahan organisasi dan pertumbuhan organisasi (Haque et al., 2016). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia diarahkan agar benar-benar mampu memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, dan disiplin. Pengelolaan sumber daya yang inovasi, kreativitas, dan efektif merupakan peranan penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal (Iqbal, 2019).

Tenaga kerja merupakan komponen penting yang menjadi pendorong keberhasilan suatu organisasi. Tanpa kekuatan dan komitmen mereka, organisasi tidak dapat menghasilkan hasil bisnis, mencapai tujuan organisasi, atau memenuhi tujuan keuangannya (Johari et al., 2012). Sebagian besar organisasi mengakui pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan keberhasilan usaha mereka (Benevene et al., 2018). Hal ini realitas dengan pertumbuhan pada sektor perdagangan besar dan eceran yang merupakan kontribusi dari aktivitas perdagangan ritel. Perusahaan ritel merupakan salah satu bentuk usaha yang tidak melibatkan proses pengubahan bentuk dari produk (Ernita & Kusuma, 2008). Berdasarkan data dari BPS, jumlah ritel di Indonesia yang terdiri dari

pusat perbelanjaan dan toko swalayan pada tahun 2020 mencapai 2.133 unit (Indonesia.go.id, 2021). Untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, praktek ritel sebagai pengecer memperluas pasar mereka dengan menyediakan lapangan pekerjaan (Ernita & Kusuma, 2008). Rata-rata sumber daya manusia akan mempertahankan pekerjaan mereka dalam kondisi tertentu. Hal ini sejalan dengan pengertian dari Bangwal dan Tiwari (2018) yang memaparkan niat untuk tetap adalah kemauan sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk tetap berada di perusahaan mereka. Jika karyawan merasa dihormati, dihargai oleh manajer dan rekan kerja mereka, maka harga diri mereka meningkat Shah et al. (2017) dan karyawan merasa memiliki nilai rasa percaya diri lebih dalam kontribusinya, sehingga mereka memiliki niat yang lebih kuat untuk *stay* (Chen et al., 2016).

Situasi ketidakpastian ekonomi global yang semakin tinggi, pengetatan suku bunga dan krisis biaya, menjadi penyebab perusahaan yang melakukan efisiensi terhadap pekerja yakni melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara massal (Cnbcindonesia.com, 2022). Data karyawan yang di-PHK di awal Januari hingga 9 November 2022, mencapai 104.791 orang di dunia diperoleh dari Layoff.fyi (Dataindonesia.id, 2022a). Adapun data *starup* dunia yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Delapan *Startup* terbesar di Dunia

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada posisi pertama Getir mengurangi karyawan dengan jumlah 4.480. Twitter menduduki nomor dua dengan jumlah 3.700 karyawan yang di PHK, disusul Peloton sebesar 2.800 karyawan. *Startup* Carvana dan Byju's masing-masing memangkas karyawan sebanyak 2.500 orang (Dataindonesia.id, 2022).

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PHK Global Periode Januari-November 2022

No	Jenis Industri	Jumlah Karyawan PHK
1	Industri ritel	18.707
2	Layanan keuangan	10.839
3	Layanan Pendidikan	7.507

Sumber: Lembaga Layoffs.fyi
<https://databoks.katadata.co.id>

Meninjau data dari Layyoff.fyi industri ritel menduduki posisi terbanyak yang melepas karyawannya sepanjang tahun 2022 (Databoks.katadata.co.id, 2022). Pemangkas karyawan secara massal yang dilakukan merupakan bentuk kehati-hatian mereka dalam menjaga *cash flow* agar perusahaan dapat bertahan secara sehat (Cnbcindonesia.com, 2022).

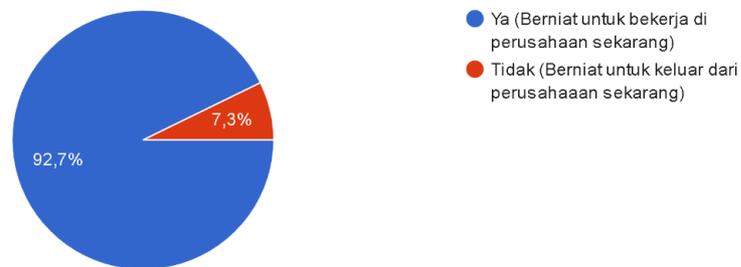
Menurut laporan Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak 11.626 karyawan di Indonesia terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak 1 Januari

sampai dengan Oktober 2022 (Satudata.kemnaker, 2022). Melihat adanya guncangan ekonomi global sepanjang tahun 2022 terdapat (22) perusahaan di Indonesia melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) (Tempo.co, 2022). Selain dampak ekonomi global, melemahnya kinerja karyawan juga menjadi alasan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal yang bertujuan untuk mengurangi biaya dan melakukan efisiensi karyawan (Solopos.com, 2022).

Kesesuaian karyawan dengan kompetensi tinggi, organisasi menawarkan gaji yang setara dengan kinerja, mereka mengurungkan niat untuk pindah dan memilih untuk bertahan (Chang et al., 2021). Hal ini menjadi alasan karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan. Selain itu beberapa alasan karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan adalah mereka yang menjadi tulang punggung keluarga, segan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, gaji sesuai yang diharapkan, memiliki rekan kerja yang baik, dan terdapat jenjang karir yang jelas (Kumparan.com, 2021). Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak berusaha untuk mengembangkan *skill* dalam pekerjaan mereka, mereka memiliki niat yang disengaja untuk bertahan dalam pekerjaan mereka saat ini (Harter et al., 2002; Schaufeli, 2013).

3. Apakah Anda berniat untuk tetap bekerja di industri ritel?

55 jawaban



Gambar 1. 2 Pra Riset *Intention to Stay* Industri Ritel Jakarta 2022

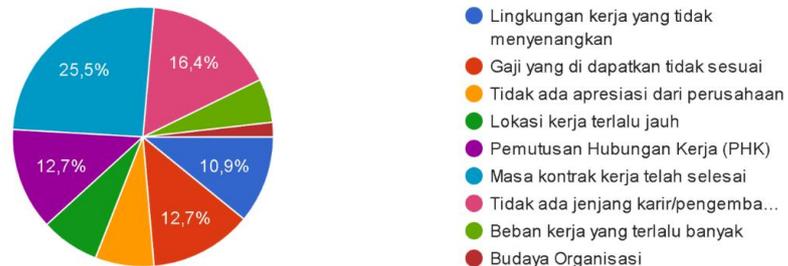
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Sebuah survei yang dilakukan pada karyawan industri ritel di Jakarta tahun 2022, memperlihatkan bahwa niat mereka untuk tetap bekerja pada industri ritel Jakarta diperoleh sebesar 92,7% dan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan industri ritel di Jakarta sebesar 7,3%. Dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa niat karyawan untuk *stay* di industri ritel Jakarta lebih besar dari pada niat untuk meninggalkan. Persentase karyawan yang ingin meninggalkan posisinya bervariasi dari 5–17% (Heinen et al., 2013).

Uroun (2018) mengemukakan bahwa semakin besar tekad karyawan untuk tetap tinggal mengacu pada niat karyawan untuk bertahan di organisasi mereka. Liu et al. (2015) menegaskan bahwa *intention to stay* sebagai rencana karyawan yang bersedia tinggal di organisasi saat ini dalam jangka waktu pendek atau panjang.

2. Alasan Anda keluar dari perusahaan yang sebelumnya?

55 jawaban



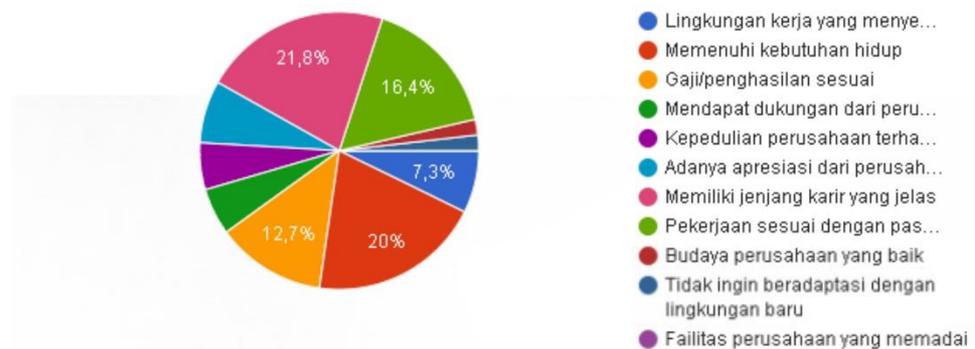
Gambar 1. 3 Pra Riset Alasan Karyawan Industri Ritel Keluar Dari Perusahaan Sebelumnya

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil survei dari 55 responden karyawan industri ritel Jakarta menyatakan 25,5% selesainya masa kontrak kerja, 16,4% tidak ada jenjang karir, 12,7% PHK, 10,9% lingkungan kerja tidak menyenangkan, 12,7% gaji tidak sesuai, 7,3% beban kerja yang berlebihan, 5,5% lokasi kerja terlalu jauh, 7,3% tidak ada apresiasi dari perusahaan dan 1,7% masalah budaya organisasi, menjadi penyebab karyawan industri ritel keluar dari perusahaan sebelumnya. Presentase terbanyak alasan keluar dari perusahaan adalah masa kontrak kerja telah selesai. Flickinger et al. (2016) berpendapat bahwa kontrak kerja yang singkat mengurangi niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dan cenderung untuk melakukan *turnover intention*.

4. Alasan Anda masih bertahan di industri ritel?

55 jawaban



Gambar 1. 4 Pra Riset Alasan Karyawan Bertahan Di Industri Ritel Jakarta 2022

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

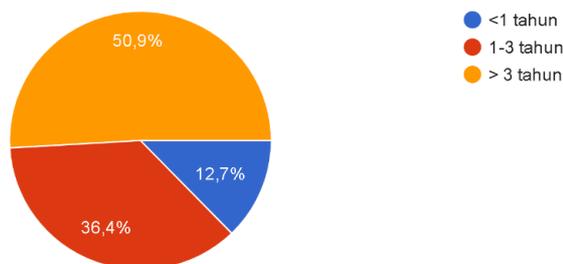
Dapat dilihat hasil survei alasan karyawan tetap bertahan pada industri ritel di Jakarta menunjukkan 21,8% memiliki jenjang karir yang jelas, 20% memenuhi kebutuhan hidup, 16,4% pekerjaan sesuai dengan *passion*, 12,7% gaji sesuai, 7,3% lingkungan kerja yang menyenangkan, 5,5% mendapat dukungan dari perusahaan dan rekan kerja, 7,3% adanya apresiasi dari perusahaan, 5,5% kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, 1,8% budaya organisasi, dan 1,7% tidak ingin beradaptasi dengan lingkungan baru. Berdasarkan perhitungan sebanyak 18,3% karyawan merasakan dukungan dari organisasi. *Perceived Organizational Support* merupakan sumber dukungan material dan dukungan spiritual dari organisasi saat karyawan dapat menyelesaikan kewajibannya (Li et al., 2020). Persepsi dukungan dari organisasi menghasilkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organ-

isasi. Hasil dari norma timbal balik ini memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dan melakukan upaya untuk organisasi dengan ikatan afiliasi yang kuat, sebagai bentuk imbalan atas pengakuan, manfaat material dan dukungan yang telah diberikan oleh organisasi (Akhtar et al., 2018). Berdasarkan hasil dari penelitian Liu dan Liu (2016) karyawan yang merasakan dukungan organisasi, merasa diterima akan termotivasi untuk mengabdikan diri dalam bekerja dan peduli terhadap perkembangan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk tetap ditemukan positif dan terdapat signifikansi (Karim et al., 2019). Di perkuat oleh penelitian dari Prakosa et al. (2020) *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh (Chew & Wong, 2008; Perryer et al., 2010) menemukan hubungan positif antara *perceived organizational support* dan niat *intention to leave* dan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Dari hasil kalkulasi survei pada gambar 1.4 jumlah karyawan industri ritel di Jakarta yang merasa puas dengan pekerjaannya sebesar 78,2%. Dalam perspektif yang luas *job satisfaction* (kepuasan kerja) dapat didefinisikan sebagai perasaan senang individu tentang bagaimana pekerjaan mereka (Akbari et al., 2020). Wright dan Kim, (2004) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan seperti kenikmatan dalam bekerja, kenyamanan di lingkungan kerja, pengembangan karir, spesifikitas pekerjaan, partisipasi, signifikansi tugas, dan umpan balik merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halter et al. (2017) tingkat kepuasan

kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk tetap pada perusahaan mereka saat ini. Pada penelitian Wang et al., (2012) menyatakan korelasi antara kepuasan kerja dan niat untuk tinggal positif dan signifikan. Selain itu kepuasan kerja terhadap niat untuk tinggal menghasilkan hubungan negatif dan secara positif berpengaruh pada *turnover intention* (Basak et al., 2013; Du Preez & Bendixen, 2015; Wang et al., 2016).

5. Sudah berapa lama Anda bekerja di industri ritel?
55 jawaban



Gambar 1. 5 Pra Riset *Organizational Commitment* Industri Ritel Jakarta 2022

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dapat dilihat dari hasil survei di atas bahwa jumlah presentase karyawan yang telah bekerja di industri ritel Jakarta sebesar 50,9% lebih dari tiga tahun, 12,7% bekerja kurang dari satu tahun, dan 36,4% masa kerja dari kurun waktu satu tahun sampai dengan tiga tahun. Secara keseluruhan presentase terbesar 50,9% menyatakan bahwa karyawan pada industri ritel di Jakarta mempunyai komitmen terhadap perusahaan. *Organizational commitment* (OC) dijelaskan sebagai sikap karyawan atau kekuatan yang mengikat dan membuat karyawan tetap setia untuk melanjutkan layanannya di organisasi (Nadeem et al., 2019b). Hasil penelitian Meyer et al. (2002) tentang

organizational commitment berdampak positif terhadap niat karyawan untuk tinggal dan negatif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Pada penelitian Ghazali et al. (2018) menjelaskan bahwa karyawan dengan *organizational commitment* yang lebih tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk *stay* dan menciptakan loyalitas kepada organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Dalam penelitian Redditt et al., (2017) dan Mahfouz et al., (2022) dengan mengemukakan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap niat untuk tinggal. Sementara penelitian terdahulu menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk tetap dan secara positif berpengaruh dengan *intention turnover* (Carbery et al., 2003; Culpepper, 2011; Gunlu et al., 2010; Nadiri & Tanova, 2010; Namasivayam & Zhao, 2007; Yang et al., 2012).

Meskipun banyak literatur yang menunjukkan hasil signifikan mengenai niat untuk bertahan di industri penginapan (Brien et al., 2015; Elshoryi et al., 2022; Mekoth et al., 2022; Rigg et al., 2013; Sobaih et al., 2022), perawat dan staf di rumah sakit (Bell & Sheridan, 2020; Li et al., 2020; Ngabonzima et al., 2020; Ofei & Paarima, 2022; Theucksuban et al., 2022; Yoon & Cho, 2022), dan sektor perbankan (Houssein et al., 2020; Karim et al., 2019; Makudza, 2020; Nadeem et al., 2019a; Rai et al., 2019; Zainuddin & Noor, 2019) tetapi belum ada penelitian yang menyelidiki aspek retensi karyawan yang spesifik untuk industri ritel.

Pada penelitian Li et al., (2020) telah menguji sebanyak 3,240 perawat dari sembilan rumah sakit tersier di Cina, hasil penelitiannya mengungkapkan

34,7% atau sebanyak 817 mereka yang merasa puas dengan pekerjaannya berniat untuk meninggalkan perusahaan. Jumlah tersebut di peroleh dari rumah sakit bagian barat di Cina. Selain itu hasil yang diperoleh belum komprehensif dan masih terbatas dalam mengeksplorasi *intention to stay*.

Berdasarkan pemaparan fenomena, elemen-elemen teori dan keterbatasan dari penelitian sebelumnya. Peneliti tertarik untuk menguji retensi karyawan agar memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan elemen-elemen internal dan eksternal yang mempengaruhi niat pegawai untuk tinggal bekerja di industri ritel. Dengan demikian peneliti mengusung judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay* pada Industri Ritel di Jakarta”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas dapat dijabarkan rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah *perceived organizational support* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta?
2. Apakah *job satisfaction* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta?
3. Apakah *organizational commitment* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menyelidiki pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta.
2. Untuk menyelidiki pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta.
3. Untuk menyelidiki pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan ilmu pengetahuan bagi perusahaan atau organisasi. Tak hanya itu setelah penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah hasil penelitian terdahulu untuk memberikan representasi tentang pengaruh *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman, dan informasi terkait *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Selain itu penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau referensi bagi penelitian berikutnya.

b. Bagi Fakultas Ekonomi Univeristas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan bahan referensi atau gambaran, wawasan dan kajian mengenai pengaruh *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta.

