

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi membuat persaingan antar organisasi semakin ketat, untuk memenangkan persaingan organisasi diantara lain membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi, memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan menguasai teknologi digital. Hal ini bisa dicapai salah satunya adalah pada saat organisasi mampu mempertahankan karyawan dan membuat karyawan memiliki keterikatan pada organisasi. Perusahaan modern mengharapkan para karyawannya untuk mempunyai keterikatan, proaktif, inisiatif dan mengambil tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan professional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker,dkk 2010)

Organisasi membutuhkan karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan mereka. Hal ini dapat dicapai saat karyawan memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya, maka organisasi harus bisa membuat karyawan mempunyai keterikatan, selain itu menciptakan lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat karyawan mempunyai keterikatan pada organisasi. Organisasi akan mempertahankan karyawan yang berkompeten dan karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, begitupun dengan PT Wahana Kasih Mulia ini.

PT Wahana Kasih Mulia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Textile* dan *Garment* di Kedungereja Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Produk yang dihasilkan yaitu beberapa item perlengkapan bayi dan rumah tangga, seperti boneka, tirai, busa, kasur bayi, gendongan bayi, serbet, taplak dan bantal. Produk yang dihasilkan didistribusikan ke Bandung dengan merek produk yaitu *Mom's baby*, *Snobby baby*, *Cintika baby*, *Omiland*, *Dialogue baby* dan produk lokalnya yaitu merek *Baby cute*. Salah satu produk unggulannya yaitu *Dialogue baby* yang memiliki model trendy dengan warna-warna bold yang menarik.

Setiap orang yang bekerja harus bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang di emban. Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al Isra Ayat 36 :

عَنْهُ كَانَ أُولَٰئِكَ كُلُّهُم مَّا يَنْفِقُونَ وَلَا
مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”

Dari penjelasan ayat Al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa pentingnya menekankan pengetahuan dan kebijaksanaan dalam melakukan tindakan dan keputusan. Allah mengingatkan umat manusia agar menggunakan akal, penglihatan dan hati nurani secara bijak dan bertanggung jawab, ayat ini juga mengajarkan bahwa di hari kiamat

manusia akan diminta pertanggungjawaban atas penggunaan indra dan akal mereka.

Saat ini banyak kasus karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya (*turn over intention*). Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari perusahaan. Namun masih banyak karyawan yang bertahan dengan pekerjaannya dan tidak ada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keterikatan karyawan membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Macey dkk, (2009)

Salah satu cara untuk mengurangi berpindahnya karyawan yaitu dengan meningkatkan *Job Embeddedness* terhadap karyawan. *Job embeddedness* adalah keterikatan karyawan pada pekerjaan yang menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaan, keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya (Reitz dan Anderson,2011)

Mitchel,dkk (2001) *Job Embeddedness* memiliki 3 aspek yaitu :
(1) *fit* (kesesuaian), adalah kondisi dimana karyawan atau seseorang memiliki rasa kesesuaian dengan organisasi dan lingkungannya, baik itu lingkungan maupun lingkungan non-kerja. (2) *link* (hubungan), meliputi hubungan formal maupun non informal antara seseorang atau individu dengan institusi, kelompok, lokasi maupun orang lain. (3) *sacrifice* (pengorbanan), bertumpu pada persepsi seseorang tentang hal-hal yang

berkaitan dengan materi dan psikologis yang mungkin hilang jika karyawan menyinggalkan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor dari *Job Embeddedness* diantaranya yaitu *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* dan masih banyak lagi.

Job Embeddedness dipengaruhi oleh faktor-faktor individu dan organisasi, faktor individu diantaranya *self efficacy*, *job satisfaction* dan *career barriers*, sedangkan faktor organisasi diantaranya *organizational commitment*, *compensation* dan *work environment*. *Job embeddedness* secara positif oleh *Work environment* (Antony, 2019), secara positif oleh *Job Satisfaction* (Afifah, 2020), secara positif oleh *Compensation* (Kharismawan dan Hayati, 2022). Pada penelitian ini akan meneliti *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation*.

Anita (2014) mendefinisikan *Work Environment* sebagai hal yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya *Work Environment* yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, serta *work environment* dapat memberikan perasaan aman serta dapat membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin (Naidoo dan Martins, 2014)

Job Embeddedness dapat meningkat apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. *Job Satisfaction* mengacu pada seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan, pencapaian dan tanggung jawabnya yang

berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan konten pekerjaan (Chang dan Chang,2007)

Faktor penyebab *Job Embeddedness* lainnya yaitu *Compensation*. Jika Perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka *Job Embeddednes* akan meningkat. Menurut Sundaray (2012) Kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan erat hubungannya dengan *Job Embeddednes*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* terhadap *Job Embeddednes* PT Wahana Kasih Mulia. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT Wahana Kasih Mulia dikarenakan peneliti mengamati adanya fenomena yang terjadi yaitu, dari hasil wawancara dengan 2 orang karyawan terdapat beberapa karyawan yang diberikan gaji tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten Cilacap dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, namun karyawan yang bertahan masih banyak dibuktikan dengan data jumlah karyawan yang keluar sedikit, jumlah data karyawan keluar Januari 2023 sampai November 2023 berjumlah 14 karyawan.

Berdasarkan data di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengapa karyawan masih tetap bertahan dalam organisasi dengan judul **“Pengaruh *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* Terhadap *Job Embeddednes*”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
3. Apakah *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
4. Apakah *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Embeddednes*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* secara positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* secara positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Compensation* secara positif dan signifikan terhadap *Job Embeddednes*?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* secara simultan terhadap *Job Embeddedness*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan atau acuan bagi pihak manajer perusahaan untuk meningkatkan *Job Embeddednes* karyawan melalui variable *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* agar tingkat keinginan karyawan untuk berpindah menurun.

2. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mengenai hubungan antara *Work Environment*, *Job Satisfaction* dan *Compensation* terhadap *Job Embeddedness*.

b. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sesuai dengan konteksnya.