

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang dijuluki sebagai kota pelajar terkenal menjadi rumah bagi banyak universitas terkemuka. DIY merupakan salah satu Provinsi Di Pulau Jawa yang menjadi tujuan pendidikan (Octavianingrum, 2015). Keberadaan universitas terkemuka tersebut menjadi daya tarik bagi banyak orang untuk merantau Ke DIY untuk menimba ilmu. Banyak pelajar yang datang dari luar DIY maupun luar negeri dengan tujuan untuk menimba ilmu dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik S1, S2, hingga S3 dan berbagai gelar di atasnya (Pramitha & Astuti, 2021). Selain mahasiswa banyak juga pendatang yang berdatangan dari luar DIY untuk bekerja dan tinggal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman menyebutkan bahwa sampai bulan maret tahun 2024 tercatat sudah 6.506 orang yang datang dan tinggal di Kabupaten Sleman, sebagian besar dari mereka datang karena alasan pekerjaan (Nurwanto & Dewangga, 2024).

Kehadiran para pendatang tersebut tak lepas dari kebutuhan akan tempat tinggal, kos-kosan atau yang biasa disebut dengan indekos merupakan salah satu pilihan bagi mereka (Edityorini, 2022). Banyak tipe kos yang ditawarkan sesuai dengan budget para penghuninya. Salah satu yang menjadi primadona kalangan mahasiswa dan pekerja kelas menengah keatas adalah kos eksklusif. Kos eksklusif secara umum dapat diartikan sebagai rumah kos dengan fasilitas yang lebih tinggi

(TV, AC, kamar mandi dalam, *water heater*, dan parkir mobil) dibanding rumah kos lainnya (Kusumaningrum et al., 2020). Untuk menjaga pelayanan terhadap penghuni para pemilik ataupun manajemen kos eksklusif mempekerjakan orang yang disebut penjaga kos.

Penjaga kos eksklusif kebanyakan adalah satu keluarga kecil yang terdiri dari suami, istri, dan anak mereka. Sebagai penjaga kos mereka tinggal dan bekerja di bangunan kos tersebut sesuai dengan masa kerja mereka. Dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berada dalam lokasi yang sama para pemilik atau manajemen kos eksklusif juga perlu menjaga kepuasan kerja karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam usaha kos eksklusif merupakan salah satu aspek penting untuk menjaga stabilitas operasional dan pelayanan yang optimal. Retensi karyawan pada usaha berperan sangat penting karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada loyalitas dan stabilitas karyawan (Dessler, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dalam usaha kos eksklusif yaitu lingkungan kerja yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Adanya lingkungan kerja yang sehat, aman, dan kondusif merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal tersebut tidak hanya mempengaruhi sikap dan loyalitas karyawan namun juga berperan dalam mengurangi stress kerja dan memenuhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (Yang et al., 2021). Lingkungan kerja fisik merupakan faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (Shoaib et al., 2023). Selain lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan juga

dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Dengan adanya keseimbangan antara lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang adil dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan retensi karyawan.

Kompensasi baik langsung maupun tidak langsung juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada keinginan karyawan untuk bertahan (Pratama et al., 2021). Perilaku pemilik atau manajemen pengelola sebagai pemberi kerja para penjaga kos eksklusif harus mendukung keseimbangan antara beban pekerjaan dan kompensasi yang diberikan. Kompensasi yang diberikan mencakup fleksibilitas waktu kerja, menunjukkan empati, dan membantu karyawan untuk memenuhi tanggung jawab untuk bersosial diluar pekerjaan dapat berpengaruh terhadap loyalitas, mengurangi tingkat stress, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi bisa bersifat intrinsik maupun ekstrinsik baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung dengan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Ashraf, 2020). Kompensasi mencakup imbalan finansial, dan non-finansial yang diterima karyawan seperti gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya. Pemberian kompensasi yang sepadan akan berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi kerja, agar efektif pemberian kompensasi harus adil dan mempertimbangkan keseimbangan antara kontribusi karyawan serta manfaat yang diperoleh (Rojikinnor et al., 2023).

Selain dua faktor yang sudah dipaparkan diatas, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja, dan kompensasi dengan retensi karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap individu

terhadap pekerjaannya yang mencakup psikologis, fisik, dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017). Nespoli (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dinilai oleh para karyawan sebagai sebuah proses tentang sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi nilai-nilai dan kebutuhan unik karyawan. Shoaib et al. (2023) berpendapat bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bertahan lebih lama di organisasi dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas dan loyalitas yang berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dessler (2013) dalam bukunya juga mengemukakan bahwa retensi karyawan berperan sangat penting karena kualitas pelayanan atau produksi dalam organisasi sangat bergantung pada loyalitas dan stabilitas karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan pada usaha kos eksklusif menjadi faktor yang dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Keunikan penelitian ini terletak pada konteks kajian yang difokuskan pada karyawan kos eksklusif, suatu sektor kerja yang masih jarang diteliti dalam literatur akademik, khususnya dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Kebanyakan penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor formal seperti perusahaan besar atau instansi pemerintahan. Penjaga kos eksklusif yang biasanya merupakan satu keluarga kecil yang tinggal sekaligus bekerja di lokasi kos memiliki dinamika kerja yang unik, di mana batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi sangat tipis. Penelitian ini mencoba menjawab bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi

keputusan mereka untuk tetap bertahan, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor jasa hunian informal.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan kos eksklusif. Dari paparan yang telah disampaikan pada bagian latar belakang maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kos eksklusif?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kos eksklusif?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan retensi karyawan kos eksklusif?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi dengan retensi karyawan kos eksklusif?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh adalah :

1. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif.
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kos eksklusif.
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif.
4. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kos eksklusif.
5. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan kos eksklusif.
6. Mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan retensi karyawan kos eksklusif.
7. Mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi dengan retensi karyawan kos eksklusif.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Manfaat teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai tambahan informasi untuk pengambilan keputusan mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam ruang lingkup usaha kos eksklusif.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini digunakan untuk membatasi masalah yang ada dalam penelitian ini agar tidak meluas dan dapat terarah serta dapat mempermudah untuk mencapai tujuan penelitian. Batasan masalah pada penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja

Menurut Oldham & Fried (1987) Ginting et al. (2024) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman serta produktifitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja mengacu pada indikator menurut Oldham & Fried (1987); Amabile et al., (1996); Deci & Ryan, (2000); Kuenzi & Schminke, (2009); Tam & Milfont,

(2020); Vischer, (2007) dalam Ginting et al. (2024) yaitu kondisi fisik, fasilitas memadai, sosial, dan psikologi.

2. Kompensasi

Menurut Tua (2007) dalam Rojikinnor et al. (2023) kompensasi dapat didefinisikan sebagai seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang maupun bentuk yang lain seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan berbagai manfaat lainnya. Pada penelitian ini indikator kompensasi mengacu pada indikator menurut Tua (2007) dalam Rojikinnor et al. (2023) yaitu upah dan gaji, bonus dan insentif, dan fasilitas yang diterima.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) dalam Nespoli (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang, di mana kepuasan terjadi ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan dan nilai pribadi karyawan. Pada penelitian ini indikator Kepuasan Kerja menurut Muya et al., (2014) dalam Aura & Desiana (2023) yaitu *Positive Emotions Towards Work*, *Perceived Significance in the Workplace*, dan *Pleasant Working Environment*.

4. Retensi karyawan

Menurut Tirta & Enrika (2020) retensi karyawan merujuk pada usaha atau strategi untuk memastikan karyawan tetap bertahan di organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Dengan mempertahankan karyawan, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan jangka panjangnya, seperti pertumbuhan. Pada penelitian ini indikator retensi

karyawan menurut Roy (2024) yaitu kemauan karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini akan terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dipaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dipaparkan landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan gambar model penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini akan dipaparkan desain penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode pengujian instrument penelitian, metode analisis data dan pembahasan, dan profil usaha.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dipaparkan profil responden, uji instrument penelitian, analisis hasil, dan pembahasan.

BAB VI Simpulan

Dalam bab ini akan dipaparkan simpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.