

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan penuh tantangan, karyawan dihadapkan dengan berbagai tantangan dan tekanan yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan keputusan mereka untuk tetap bertahan di suatu organisasi. Berbagai faktor eksternal dan internal, seperti budaya dan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang karir, hingga kondisi individu seperti usia, kondisi kesehatan, dan kemampuan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan dalam menentukan pilihan untuk bertahan di perusahaan (Qian & Balwi, 2024). Di tengah situasi ini, *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan bagaimana karyawan menanggapi tekanan dan tantangan tersebut. Shelly & Karyono (2020) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan. *Perceived organizational support* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan merasa dihargai, diterima, dan termotivasi untuk lebih mengabdikan diri dalam bekerja serta peduli terhadap perkembangan organisasi (Sukistianingsih *et al.*, 2023). Dengan adanya berbagai dukungan yang diberikan oleh perusahaan, seperti penghargaan yang adil, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan, serta dukungan dan motivasi dari atasan, karyawan akan cenderung merespons secara positif. Salah satu bentuk respons tersebut adalah meningkatkannya kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Semakin kuat *perceived organizational support* yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan (Lubis & Nurhayati, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja produktif, dalam hal ini *perceived organizational support* berperan sebagai “*buffer*” terhadap tuntutan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan memaknai pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk berkembang (Aditya Pradesa *et al.*, 2013; Stamper & Johlke, 2003).

Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendorong peningkatan niat untuk bertahan karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap niat untuk bertahan. Baxi & Atre (2024) menggambarkan kepuasan kerja sebagaimana seseorang menilai pekerjaannya dari berbagai aspek yang berkaitan dengannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat suka atau ketidaksukaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya ditujukan untuk karyawan, namun juga memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dari sudut pandang karyawan,

mereka tentu ingin diperlakukan secara adil. Jika mereka merasa puas dalam pekerjaannya, itu merupakan tanda bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan baik. Sementara itu, dari perspektif perusahaan, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian dan keberhasilan perusahaan (Ali & Anwar, 2021).

Perusahaan tidak hanya perlu memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan puas dengan pekerjaannya, namun juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang di perusahaan. Kepuasan kerja menjembatani pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan karyawan di perusahaan. Ketiga faktor ini, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan niat untuk bertahan saling berkorelasi dan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Penelitian dari Li *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan. Sementara itu, penelitian oleh Duong & Ho (2024) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam konteks yang serupa. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang cukup, seperti pengakuan atas kontribusi mereka, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat, dan peningkatan kepuasan kerja ini pada akhirnya mendorong niat untuk bertahan karyawan di perusahaan. Dengan kata lain, meskipun *perceived organizational support* dapat secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk bertahan, dampaknya akan lebih kuat apabila karyawan juga merasa puas dengan pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya perlu fokus pada memberikan dukungan pada karyawan, tetapi juga harus memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perlu dikelola secara optimal. Lebih lanjut, penelitian Pithaloka & Ardiyanti (2024) juga menegaskan peran kepuasan kerja sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan niat untuk bertahan. Dalam penelitian ini, meskipun *perceived organizational support* secara langsung tidak berpengaruh signifikan dan berarah negatif terhadap niat untuk bertahan, pengaruh tersebut menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk bertahan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi jalur penting dalam menjembatani pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan karyawan di perusahaan.

Penelitian ini mengambil industri garmen sebagai lokasi penelitian, dimana industri ini memiliki peran yang sangat penting di Indonesia karena memberikan kontribusi signifikan, baik dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia tiap tahunnya maupun dalam menciptakan lapangan kerja dan devisa negara. Pada tahun 2015–2019, industri pakaian jadi ditetapkan sebagai salah satu sektor prioritas untuk dikembangkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalin & Satrya (2021), Purnama *et al.* (2024) dan Wulandari & Hafidz (2023) pada industri garmen bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin meningkat niat karyawan untuk bertahan di perusahaan. Ketika organisasi memberikan dukungan berupa kondisi kerja yang adil dan memperhatikan

kesejahteraan karyawan, pekerja merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertahan. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan ikut meningkatkan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan. Karyawan yang puas cenderung tetap bertahan di perusahaan, merasa lebih berdedikasi, dan memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan tugasnya.

Lokasi di industri garmen menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti, di tengah tantangan pemutusan hubungan kerja (PHK), krisis ekonomi, dan kebangkrutan di perusahaan sejenis, peneliti akan mengeksplorasi bagaimana PT Mondrian mampu mengoptimalkan *perceived organizational support* sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berperan sebagai mediator parsial, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk bertahan karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian “Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Niat untuk Bertahan pada PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia” dengan objek penelitian yaitu PT Mondrian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan?
4. Apakah kepuasan kerja secara positif memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian untuk memastikan fokus yang jelas dan hasil yang relevan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* adalah sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2020).
2. Kepuasan kerja diukur sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat kebahagiaan dan kenyamanan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan niat untuk bertahan dalam suatu organisasi (Duong & Ho, 2024).

3. Niat untuk bertahan merupakan kemauan atau niat seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini mencerminkan loyalitas serta keterikatan emosional, profesional, dan praktis seorang individu terhadap tempat kerjanya (Kim & Gatling, 2018).
4. Penelitian ini menyoroti peran *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan niat untuk bertahan karyawan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.
5. Subyek penelitian ini dibatasi pada karyawan dari berbagai divisi seperti *production, accounting and tax, human resource and general affair (HRGA), marketing*, dan *export-import (exim)*, yang telah bekerja minimal dua tahun dengan status waktu kerja penuh.
6. Penelitian ini tidak membahas waktu kerja dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, yang berpotensi memengaruhi tingkat *perceived organizational support*, kepuasan kerja, maupun niat untuk bertahan karyawan di perusahaan.
7. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring kepada karyawan di PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap

kepuasan kerja.

2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk bertahan.
3. Untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan.
4. Untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis bagi pihak yang membutuhkan penelitian tersebut. Oleh karena itu, berikut merupakan manfaat penelitian:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan agar menjadi referensi yang baik bagi perkembangan perusahaan untuk dapat memberikan dukungan kepada karyawan, secara khusus yang berhubungan dengan *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan niat untuk bertahan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.7 Sistematika Penyajian Penelitian

Sistematika penyajian penelitian terdiri dari 5 bab. Masing – masing bab akan terdiri dari beberapa sub-bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab I berisikan gambaran penelitian secara umum yang dijadikan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penyajian penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi tentang landasan teori yang mendasari permasalahan penelitian, yakni *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan niat untuk bertahan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab IV berisikan tentang karakteristik responden, hasil analisis statistik dan korelasi, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis berupa uji *R-square*, *Q-square*, dan hasil uji hipotesis, serta

pembahasan hasil uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi tentang kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk perusahaan serta penelitian selanjutnya.

