

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan secara maksimal tanpa peran karyawan. Oleh sebab itu, karyawan yang berkualitas akan menjadi aspek yang memiliki pengaruh besar dalam perkembangan sebuah perusahaan. Untuk dapat bersaing secara global, sebuah perusahaan dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Jika karyawan dengan kualifikasi terbaik sudah terbentuk, maka tugas selanjutnya bagi sebuah perusahaan adalah membuat agar karyawan memiliki ketersediaan untuk tidak meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan memiliki karyawan dengan keinginan atau niat untuk bertahan (*intention to stay*) yang tinggi merupakan sebuah keuntungan besar yang dapat menjadi investasi dalam sebuah perusahaan. *Intention to stay* yaitu komitmen dan kemauan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Hewitt, 2004). *Turnover* dapat ditekan apabila karyawan memiliki niat yang tinggi untuk tetap bertahan pada sebuah perusahaan dan hal ini dapat mengurangi biaya rekrutmen karyawan baru dan sebagainya.

Salah satu cara untuk meningkatkan *intention to stay* pada karyawan adalah dengan menciptakan *Organizational Citizenship Behaviour* atau yang biasa disebut dengan OCB pada karyawan. Hal ini didukung oleh Bolino *et al* (2015) yang menyatakan bahwa OCB berbanding lurus dengan *intention to stay*. OCB merupakan perilaku *extra-role* yang dimiliki oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya melebihi apa yang seharusnya dikerjakan atau mengerjakan lebih dari yang terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan. Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu yang melaksanakan tugasnya melebihi dari deskripsi kerjanya atau *extra-role behaviour*. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku dimana seorang karyawan memilih untuk melaksanakan pekerjaannya melebihi apa yang seharusnya dikerjakan.

Perilaku tersebut dapat menciptakan tingkat interaksi antar karyawan yang erat dan dapat meningkatkan efektivitas dan fungsi dari sebuah perusahaan. Perilaku OCB pastinya akan sangat menguntungkan perusahaan, karena selain tetap menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi perusahaannya, karyawan juga akan memberikan kontribusi positif lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan *teamwork*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Chinomona *et al.* (2017) pada karyawan di *Zimbabwean SME's* dan penelitian Shanker (2018) pada karyawan di organisasi-organisasi multinasional India menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara OCB dan *intention to stay*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ghosh dan Satyawadi (2012) pada karyawan sebuah perusahaan transmisi dan industri di India menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

Selain OCB, faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal adalah *job satisfaction*. Hal ini didukung oleh hasil dari penelitian Ferreira *et al.* (2014) yang dilakukan pada sukarelawan di *Portuguese Hospitals* yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *job satisfaction* dan *intention to stay*. Penelitian yang dilakukan oleh Abu AlRub *et al.* (2015) pada perawat daerah *Jordanian Underserved* juga menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Menurut (Ohana dan Meyer, 2010) *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan pandangan subjektif terhadap pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara harapan dengan kondisi nyata yang diterima karyawan dari pekerjaannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. *Job satisfaction* merupakan sikap umum yang secara individual merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Robbins, 2012). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menikmati pekerjaannya dan lebih mengutamakan pekerjaannya.

Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) merupakan salah satu universitas swasta di Indonesia yang memiliki program pendidikan Strata Satu (S1). Berdasarkan data diperoleh, pada tahun 2020 UISI mempunyai 137

karyawan dan terhitung sejak tahun 2015 terdapat 20 karyawan memilih untuk *resign* dari UI SI. Mengingat jumlah karyawan yang dimiliki oleh UI SI, 20 karyawan merupakan angka yang besar. Dari seluruh karyawan yang dimiliki oleh UI SI saat ini, sebanyak 90,5% karyawan termasuk dalam generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi masyarakat yang lahir pada tahun 1989-1999 (Hannus, 2016). Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki keinginan untuk bebas beraktivitas, menyukai sebuah fleksibilitas dan keterbukaan, selain itu generasi ini dikenali dengan kemampuannya untuk melihat permasalahan dalam perspektif yang berbeda. Akan tetapi, generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang memiliki niat untuk bertahan yang cukup rendah. Hal ini didukung oleh Howe dan Staruss (2003) yaitu generasi milenial rata-rata berganti pekerjaan hingga dua puluh kali semasa hidup mereka.

Generasi milenial cenderung mencari lingkungan kerja yang bersahabat dan menyenangkan (Cran, 2014). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, UI SI dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan karakteristik karyawan. Hal ini dilakukan agar muncul keterikatan antar karyawan dengan universitas, sehingga dapat meningkatkan OCB dan kepuasan kerja dosen dan karyawan yang dapat mengarah pada niat karyawan untuk bertahan pada UI SI.

Penerapan OCB di UI SI tercermin ketika dosen dan karyawan UI SI secara sukarela melaksanakan pekerjaan tambahan di luar deskripsi kerja mereka. Sebagai contoh tidak sedikit dosen dan karyawan UI SI yang ikut berpartisipasi dalam proses pemasaran UI SI, baik melalui akun sosial media pribadi maupun ikut serta dalam memperkenalkan UI SI kepada masyarakat secara langsung. Selain menjadi tenaga pengajar, tidak sedikit dosen yang turut serta dalam mengerjakan tugas administrasi UI SI. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada Universitas Internasional Semen Indonesia”**. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah OCB dan *job satisfaction* secara parsial dapat mempengaruhi tingkat *intention to stay* pada karyawan UI SI, dan meneliti apakah keduanya secara simultan dapat mempengaruhi *intention to stay*. Sehingga, hasil dari penelitian ini nantinya dapat

digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan *intention to stay* pada UISI dimasa mendatang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia” memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menilai pengaruh OCB terhadap *intention to stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia.
2. Untuk menilai pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia.
3. Untuk menilai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memperkaya wawasan terkait pengaruh *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB) dan *Job Satisfaction* terhadap *intention to stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia. Selain itu, penelitian diharapkan bisa menjadi bahan perbandingan untuk penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

- Bagi Institusi
Penelitian ini dapat digunakan oleh institusi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
- Bagi Universitas Internasional Semen Indonesia
Dengan mengetahui pengaruh OCB terhadap *intention to stay* pada karyawan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan universitas untuk menambah presentase *intention to stay* pada karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia.
- Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat digunakan sebagai media untuk menambah wawasan dan acuan untuk meneliti hal yang serupa atau lebih lanjut.

1.5 Batasan Masalah

- a. Penelitian ini diambil menggunakan data karyawan yang terdokumentasi sejak Januari 2020.
- b. Kuisisioner akan dinyatakan sah apabila diisi oleh karyawan di bawah koordinasi wakil rektor Universitas Internasional Semen Indonesia pada tahun 2020.

