

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti pada sebuah diskusi di media sosial yang dilakukan sekelompok pekerja. Mereka menyampaikan memiliki ketidaknyamanan di tempat kerja mereka yang membuat mereka berpikir apakah tetap akan bertahan/tinggal di perusahaan atau keluar dari perusahaan. Ketidaknyamanan itu berkaitan dengan hubungan mereka dengan atasan dan sesama pekerja. Diskusi mereka mengindikasikan bahwa jika suasana kerja harmonis, dan nyaman, barangkali akan membuat mereka lebih ingin tetap bertahan di perusahaan.

Peneliti kemudian melakukan wawancara kepada 10 orang karyawan untuk menggali lebih dalam isu terkait keinginan tetap tinggal di organisasi. Dari hasil wawancara, peneliti mengidentifikasi adanya gap fenomena, karena dari 10 orang pekerja yang peneliti wawancara, 9 orang mengatakan bahwa mereka merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dan kondisi tersebut membuat mereka berpikir untuk tetap menjadi karyawan atau tidak.

Dari fenomena tersebut di atas, peneliti mendapatkan dua isu menarik yaitu iklim organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Iklim organisasi adalah sebagai properti pada lingkungan kerja yang dapat diukur, dipersepsi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh orang yang tinggal dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan asumsi yang akan mempengaruhi motivasi

dan perilaku mereka (Litwin dan Stinger, 1968). Sedangkan keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi atau *intention to stay* adalah karyawan secara sadar dan disengaja untuk tetap tinggal dengan organisasi (Mowday, Koberg, dan McArthur, 1984).

Di dunia bisnis yang kompetitif seperti sekarang ini memiliki karyawan yang berkomitmen, teliti, loyal, bekerja keras dan bersedia tinggal bersama organisasi untuk waktu yang tidak sebentar merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk itu, salah satu hal terpenting yang harus dilakukan sebuah organisasi adalah untuk memahami apa yang menyebabkan seorang karyawan memilih untuk tinggal atau tetap bergabung dengan organisasi (Wulandari, 2020). Dalam hal ini, para manajer perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan atau *intention to stay* karyawan di suatu organisasi. Literatur menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat seorang karyawan untuk tetap tinggal di organisasi adalah iklim organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020), Dwiputri, Aniek, dan Eka (2022), Jovita dan Mangundjaya (2019), Setianto, Adriansyah, dan Asih (2021), Arif (2020). Hal ini sesuai dengan isu yang peneliti sampaikan di atas.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2019) mengatakan stres merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Ketika banyak kejadian/peristiwa/kondisi kerja yang tidak stabil akan membuat karyawan

tertekan. Disaat karyawan tertekan maka akan ada emosi-emosi negatif yang muncul. Beberapa hasil penelitian menegaskan bahwa karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan menurunkan keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan (Adzani dan Purba, 2022, Mei-Chen, Chien-Chi Liu, Shang-Yu Yang, Yu-Rung Wang, dan Pei-Lun Hsieh 2021, Khoirunisa, 2021, dan Wulandari, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang peneliti temukan dalam literatur adalah *wellbeing* (Alghamdi, 2021, Gilles, Ingrid, Mabire, Perriraz, dan Bridevaux, 2021, Rahmat, 2022, Aboobaker, Edward, dan Zakkariya, 2019). *Wellbeing* adalah perasaan damai dan tenang serta nyaman yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tempat kerjanya (Batool dan Siddiqui, 2020). Pada saat karyawan memiliki *wellbeing* yang baik maka hal tersebut akan menguatkan dirinya untuk tetap tinggal dalam organisasi/perusahaan.

Literatur menyebutkan bahwa untuk menjaga atau meningkatkan *wellbeing* karyawan, maka organisasi/perusahaan perlu menjaga stres kerja mereka. Hal ini disebabkan karena dengan adanya emosi negatif tersebut (stres), maka *wellbeing* karyawan didalam perusahaan/organisasi akan menurun. Hubungan ini telah dikonfirmasi dalam beberapa hasil penelitian, misalnya penelitian dari (Andriany dan Pertiwi, 2021, Tsalasah, Noermijati, dan Ratnawati, 2019, Washinta dan Hadi, 2021, Damayanti dan Mursid, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan yang meningkat akan menurunkan *wellbeing* karyawan terkait.

Memperhatikan peran *wellbeing* sebagai konsekuen dari stress, namun juga menjadi anteseden iklim seperti halnya iklim dan stress, maka dapat diidentifikasi bahwa *wellbeing* berpotensi berperan sebagai mediator antara iklim dan stres kerja. Jika kondisi perusahaan baik dan kondusif maka akan menaikkan iklim organisasi perusahaan, dengan iklim organisasi yang baik maka akan meningkatkan tingkat keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Dengan iklim organisasi yang baik dan tingkat keinginan karyawan bertahan meningkat maka akan berimbas pada *wellbeing* karyawan di perusahaan itu. Argumen di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ciptaningtyas dan Setyorini, (2018), Nandania, (2021), Nuraripiniati dan Borualogo, (2021), Utami, (2021), Aboobaker Dkk., (2019).

Berdasarkan gap fenomena yang penulis paparkan di atas dan didukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menetapkan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Intention to Stay* dengan *WellBeing* Sebagai Variabel Intervening

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Wellbeing* karyawan?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Wellbeing* karyawan?
3. Apakah *Wellbeing* karyawan berpengaruh terhadap *Intention to Stay*?
4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Intention to Stay*?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Intention to Stay*?
6. Apakah *Wellbeing* karyawan memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *Intention to Stay*?

7. Apakah *Wellbeing* karyawan memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention to Stay*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Wellbeing* karyawan.
2. Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Wellbeing* Karyawan.
3. Menguji pengaruh *Wellbeing* karyawan terhadap *Intention to Stay*.
4. Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Intention to Stay*.
5. Menguji pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention to Stay*.
6. Menguji *Wellbeing* karyawan memediasi antara iklim organisasi dan *Intention to Stay*.
7. Menguji *Wellbeing* karyawan memediasi antara Stres Kerja dan *Intention to Stay*.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu bidang yang dikaji
Memberikan manfaat dibidang khususnya terkait Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap *intention to stay* melalui *wellbeing*.
2. Manfaat bagi obyek riset
Hasil riset dipergunakan untuk sumbangan pikiran dalam usaha meningkatkan iklim organisasi dan mengatasi stres kerja. Dengan memberikan hasil penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Intention To Stay*
3. Manfaat bagi pengembangan riset

Penelitian bisa dijadikan referensi serta acuan bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh antar variabel yaitu pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Intention to Stay*