

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat (Sumarni, 2010). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan dari kertas dan karton, PT Purinusa Ekapersada juga tidak bisa lepas dari tujuan serupa. Industri kemasan di Indonesia dibagi menjadi lima sektor berdasar bahan baku yang dipergunakan yakni kertas dan karton, plastik kaku, plastik fleksibel, kemasan logam, dan kemasan gelas atau kaca. Sebanyak 40 persen kemasan yang dipergunakan di Indonesia merupakan kemasan kertas dan karton, 34 persen kemasan plastik, 14 persen kemasan logam, dan 11 persen kemasan gelas (Federasi Pengemasan Indonesia, 2010). Hal ini terjadi karena kemasan karton merupakan kemasan yang cukup aman untuk digunakan. Di tingkat internasional, kemasan dari kertas dan karton menempati urutan pertama dengan persentase sebesar 38%, diikuti berturut-turut oleh kemasan plastik kaku 21%, kemasan plastik fleksibel 13%, kemasan kaleng 16%, kemasan dari kaca 6%, dan kemasan lainnya 6% (WPO, 2008).

Kementerian perindustrian pada tahun 2017 mencatat jumlah industri pulp dan kertas nasional mencapai 84 perusahaan (Kementerian Perindustrian

Republik Indonesia, 2017). Banyaknya pelaku industri menyebabkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan yang tidak lepas dari semua unsur kebutuhan yang berkembang setiap waktunya. Salah satu faktor yang mempengaruhi hidup dan mati perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset penting dalam operasional sebuah perusahaan. Mereka menjadi faktor penentu bagi efektifitas, kesuksesan dan kegagalan perusahaan. Salah satu aspek penting untuk menjaga keberlanjutan perusahaan adalah mempertahankan keberadaan karyawan dan menekan tingkat keluar masuk karyawan (Shanker, 2014). Tanpa adanya kekuatan satuan tenaga kerja yang mumpuni untuk mengimplementasikan peran, fungsi dan tanggung jawab, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu untuk berproduktivitas secara optimal dalam mencapai tujuan obyektifnya (Chandra, 2009; Johari, Yean, Adnan, Yahya dan Ahmad, 2012).

Prahadi (2016) menyatakan bahwa permasalahan utama yang dialami oleh perusahaan adalah bagaimana mencetak karyawan berkualitas dan mempertahankannya demi kelangsungan bisnis perusahaan. Kompetisi yang semakin ketat dalam industri sejenis menuntut perusahaan untuk masuk dalam perang berebut talenta sumber daya manusia. Dunia bisnis yang semakin kompetitif membentuk situasi dimana karyawan memiliki pertimbangan tertentu untuk terus tinggal atau pindah ke perusahaan lain. Situasi ini juga mendorong perusahaan untuk berpikir lebih keras dalam mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa

perusahaan harus menyadari bahwa karyawan merupakan penggerak sumber daya lain dalam perusahaan agar dapat berfungsi atau dijalankan. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai investasi dan penentu operasionalisasi serta kemajuan dari sebuah perusahaan. Menurut Ghosh, Satyawadi, Joshi dan Shadman (2013) perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perputaran karyawan. Perputaran karyawan yang sangat cepat dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik dari sisi biaya maupun produktivitas. Oleh sebab itu, prioritas perusahaan saat ini adalah untuk menemukan, memperkerjakan, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk menghindari perputaran yang terlalu cepat (Kaswan, 2012).

Salah satu faktor penting untuk menjaga tingkat perputaran karyawan yang rendah adalah menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga bisa membuat mereka mempunyai keinginan untuk tetap tinggal. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Srimulyani, 2009). Beberapa teori menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dalam diri karyawan dapat terbentuk. Terdapat dua faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan dalam diri karyawan (Roen, 2012). Faktor pertama disebut "*hygiene*" yang terdiri dari gaji, aturan kerja, dan lingkungan kerja. Faktor kedua adalah motivasi yang terdiri dari adanya peluang dalam pekerjaan dan rasa memiliki.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyaknya kesesuaian pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Terdapat banyak studi terkait dengan bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan untuk tinggal dalam diri karyawan. Dalam banyak studi, kepuasan kerja dikatakan sebagai alat yang paling relevan untuk memprediksi perilaku karyawan (O'Connor, 2018). Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk tinggal dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Bang (2015) ditemukan bahwa rasa puas yang dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan berpengaruh positif dengan keinginan untuk tinggal selama mungkin di perusahaan tersebut. Pengaruh positif atas temuan ini memberikan pemahaman bahwa ketika kepuasan karyawan meningkat, keinginan untuk tinggal di perusahaan juga ikut meningkat.

Faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja dalam diri karyawan dalam hal ini dapat dikemas oleh perusahaan dalam sebuah strategi *employer branding*. Sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan menerapkan *employer branding*. Menurut Figurska dan Matuska (2013) *employer branding* merupakan identitas perusahaan yang mencakup sistem nilai, kebijakan dan perilaku perusahaan sehubungan dengan tujuan

mempertahankan karyawan potensial. Tujuan utama dari *employer branding* untuk membangun citra perusahaan yang peduli tentang kepentingan dan kebutuhan karyawan (Figurska dan Matuska, 2013). Perusahaan dapat melakukan suatu pengamatan untuk mengetahui berbagai faktor dimensi *employer branding* yang dianggap dapat membentuk kepuasan kerja dalam diri karyawan dan meningkatkan intensi untuk tinggal dalam perusahaan. Hal ini menjadi penting karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki preferensi dan ketertarikan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Tanwar (2016) ditemukan bahwa dimensi-dimensi *employer branding* yang diwujudkan oleh perusahaan dalam bentuk pelatihan, budaya organisasi dan keberagaman berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Al Badawy, Vivian, dan Magdy (2015) ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *employer branding* yang dilakukan perusahaan dengan keinginan untuk tinggal di perusahaan.

PT Purinusa Ekapersada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan dari kertas dan karton. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Sinar Mas Group Asia *Pulp and Paper*. Perusahaan tidak terlepas dari persaingan industri kertas dalam negeri, yang menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi sumber daya manusia. Efisiensi sumber daya manusia diwujudkan dalam pemilihan sumber daya manusia yang benar-benar mumpuni dan dapat dikembangkan melalui pelatihan. Efisiensi sumber daya manusia dinilai dapat menekan biaya gaji karyawan dengan proses selektif pada rekrutmen. Kepuasan kerja menjadi salah satu konsep kunci yang

diperlukan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana *employer branding* dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada PT Purinusa Ekapersada.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *employer branding* terhadap keinginan untuk tinggal di perusahaan pada karyawan PT Purinusa Ekapersada?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk tinggal pada karyawan PT Purinusa Ekapersada?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *employer branding* terhadap keinginan untuk tinggal pada karyawan PT Purinusa Ekapersada?

### **C. Batasan Masalah**

1. *Employer branding* menurut Figurska dan Matuska (2013) merupakan identitas perusahaan yang mencakup sistem nilai, kebijakan dan perilaku perusahaan sehubungan dengan tujuan menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan potensial. Dimensi-dimensi *employer branding* yang diteliti dalam penelitian ini mencakup nilai ekonomi, nilai sosial, nilai

pengembangan dan nilai reputasi perusahaan menurut persepsi karyawan (Rathee dan Ritu, 2015).

2. Kepuasan kerja yang dikaji dalam penelitian ini mencakup manajemen yang peduli, senang dengan pekerjaannya, dekat dengan teman kerja dan lain sebagainya (Macdonald, 1997). Kepuasan kerja merupakan perasaan dan respon emosional yang dirasakan oleh karyawan, sebagai hasil dari evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja (Parvin, 2011).

3. Keinginan untuk tinggal yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup enggan meninggalkan perusahaan, tidak meninggalkan perusahaan sebelum pensiun dan lain sebagainya (Shanker, 2014). Keinginan untuk tinggal merupakan sebuah niat dalam diri karyawan untuk tetap tinggal dalam sebuah pekerjaan dan mempertahankan hubungan jangka panjang antara karyawan dan perusahaan (Johari *et al.*, 2012).

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh *employer branding* terhadap keinginan untuk tinggal pada karyawan PT Purinusa Ekapersada.

2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk tinggal pada karyawan PT Purinusa Ekapersada.
3. Menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan *employer branding* dengan keinginan untuk tinggal pada karyawan PT Purinusa Ekapersada.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan bukti empiris mengenai pengaruh *employer branding* yang dilakukan perusahaan terhadap keinginan karyawan untuk tinggal dalam perusahaan serta peran kepuasan kerja sebagai kemungkinan pemediasi dalam pengaruh tersebut.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan terhadap kemungkinan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal melalui pembentukan *employer branding* dan penciptaan kepuasan kerja karyawan .

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada tesis ini adalah sebagai berikut:

##### BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teori dan penelitian empiris terkait dengan variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *employer branding*, kepuasan kerja, keinginan untuk tinggal, hipotesis dan kerangka penelitian yang dibangun dalam penelitian ini.

## BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari desain penelitian, jenis penelitian, sumber data, pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, metode pengukuran data, definisi operasional, serta uraian singkat tentang teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta hipotesis.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai deskripsi responden, hasil uji coba instrumen dan hasil pengujian hipotesis. Selain itu pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial dan menyampaikan keterbatasan penelitian yang dilakukan serta memberikan saran atau masukan berdasarkan pada hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.