

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia menjadi salah satu negara yang banyak memiliki bisnis ritel dan sudah menyebar di hampir seluruh penjuru negeri bahkan dapat dikatakan menjadi berkembang dan semakin maju. Berdasarkan Indonesia Investment (2018), Indonesia menduduki urutan ke 72 dari Indeks Doing Business di Bank dunia. Kedudukan inilah menunjukkan bisnis di Indonesia dapat meningkat semakin maju dan berkembang dari tahun ke tahun. Perusahaan ritel di Indonesia semakin berkembang tentu hal ini diiringi dengan persaingan yang semakin ketat juga, bagi perusahaan yang berbasis bisnis ritel tentu kualitas pelayanan sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada konsumen. Pelayanan pada bisnis ritel inilah yang banyak menggunakan jasa karyawan toko pada perusahaan tersebut sehingga, perusahaan haruslah memahami dan memperlakukan karyawan toko dengan tepat karena karyawan toko adalah karyawan yang melakukan tatap muka langsung dengan konsumen. Usaha dalam mempertahankan karyawan toko telah menjadi persoalan yang penting bagi perusahaan ritel. Karyawan toko yang senang dan nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja diharapkan mereka juga melaksanakan tugas dengan baik pula sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan.

PT. Indomarco Prismaatama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel pertama di Indonesia yang didirikan pada tahun 1988 hingga saat ini menjadi salah satu perusahaan waralaba terbesar di Indonesia. Berdasarkan sumber informasi dari website Indomaret.co.id. Pada bulan April 2023 Indomaret memiliki total 21.801 gerai toko di seluruh Indonesia dengan karyawan yang sudah bekerja mencapai lebih dari 170.000 orang dan terus akan bertambah dengan beragam jenis jenjang karir.

Seperti halnya di daerah Indonesia lainnya, Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi salah satu provinsi yang terdapat Indomaret di setiap sudut tempat. Satu

toko Indomaret terdapat kurang lebih 5 sampai 8 karyawan dengan berbagai jenis jenjang karir mulai dari kepala toko, asisten kepala toko, merchandiser display, pramuniaga dan kasir. Keberhasilan setiap gerai Indomaret bergantung pada kontribusi dari karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Berbagai fasilitas maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Berdasarkan informasi yang di dapat penulis dari narasumber yang bekerja di PT Indomarco Prismatama Cabang Yogyakarta yaitu Bapak Royanto Budi yang menjabat sebagai Branch Manager menyebutkan tunjangan yang diberikan diluar dari gaji pokok karyawan adalah gaji lembur, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, serta tunjangan transportasi.

Adanya sistem yang diatur oleh perusahaan dengan mengharuskan setiap gerai toko mencapai target setiap bulannya maka kerjasama tim pada setiap toko haruslah dioptimalkan dan salah satu faktor yang dapat mencapai target tersebut yaitu adanya kepuasan karyawan dalam bekerja serta mempunyai hubungan yang baik dari segi kepercayaan antara sesama rekan kerja (Umayatin & Agustina, 2023). Muncul persoalan terkait niat karyawan untuk tetap di perusahaan, salah satunya adalah mereka dituntut untuk mencapai target setiap bulan namun gaji mereka bisa saja dikurangi karena adanya barang hilang, sehingga kepuasan dan komitmen karyawan untuk tetap tinggal dapat menurun atau meningkat sesuai dengan hasil yang didapatkan lalu, untuk menjaga karyawan tetap tinggal di perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sistem yang dapat memantau pandangan karyawan tentang keadilan, komitmen dan loyalitas (Utama et. al, 2020). Maka, dalam menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan, Indomaret harus terus berusaha memberikan manfaat yang berkelanjutan kepada para pemangku kepentingan sehingga dengan ini perusahaan sangat perlu memperhatikan niat karyawan untuk tetap tinggal karena jika terjadi pengunduran diri, perusahaan akan mengeluarkan serangkaian biaya lagi atas investasi yang telah diberikan kepada seorang karyawan, seperti biaya rekrutmen dan biaya pelatihan untuk memperoleh kualifikasi karyawan yang sesuai dengan organisasi karena hilangnya produktivitas yang disebabkan oleh keluarnya karyawan dari perusahaan.

Niat untuk tinggal merupakan bagian penting dari perusahaan jasa bagi keberlanjutan proses bisnis organisasi (Youcef et al., 2016) dan niat karyawan untuk tetap berada di organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka Panjang (Romadhoni et al., 2020). Mencapai optimal niat untuk tinggal diindikasikan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi (Enwereuzor & Ugwu, 2020; Romadhoni dkk., 2020) dan pada akhirnya menciptakan keuntungan dari daya saing organisasi (Jiménez, 2016; Kim, 2020). Salah satu faktor yang efektif berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya seorang karyawan adalah pengaruh spiritualitas kerja (*work spirituality*). Spiritualitas kerja memiliki tiga dimensi yang penting seperti yang didefinisikan oleh Miliman et al (2003) yaitu, pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), rasa dalam komunitas (*sense of community*) dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (*alignment with organization values*). Pekerjaan yang bermakna atau *meaningful work* mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau karyawan dengan kondisi dan situasi yang menyenangkan, dapat menikmati pekerjaannya, serta merasa mendapatkan energi atas pekerjaannya lalu, dimensi yang kedua yaitu rasa dalam komunitas atau *having a sense of community* berfokus kepada hubungan dan interaksi seseorang terhadap orang lain dan rekan kerjanya kemudian yang terakhir keselarasan dengan nilai organisasi atau *being in alignment with the organization's values* yaitu merasa terkoneksi dengan tujuan organisasi, mengenal dan paham misi organisasi, serta organisasi yang peduli terhadap karyawannya (Miliman et al., 2003; Nimitha & Manoj, 2017). Pengaruh spiritualitas kerja juga dijelaskan oleh Helmi (2016) bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap efisiensi karyawan karena karyawan semakin terdorong dalam bekerja dan kualitas karyawan yang bekerja pun semakin tinggi bagi perusahaan.

Maka dari itu, perusahaan perlu membantu karyawan mereka untuk mengembangkan dan mencapai maksimal potensi mereka (Robbins & Hakim, 2013). Hal inilah yang membuat spiritualitas di tempat kerja dikaitkan dengan hasil kerja yang positif seperti *job performance* yang lebih tinggi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Arora dan Bhagat, 2016; Pawar, 2016; Sarooghi et al., 2015). Maka berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian yang berusaha untuk menguji dan mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan niat karyawan untuk tetap bersama perusahaan pada karyawan toko di PT Indomarco Prismatama cabang Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pembahasan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *meaningful work* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah *sense of community* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah *alignment with organization values* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Spiritualitas tempat kerja terjadi dalam konteks organisasi adalah kesadaran dan pemahaman bahwa sebenarnya karyawan memiliki kehidupan batin yang berkembang dan dikembangkan melalui kerja yang bermakna (Daniel, 2015).
2. Milliman et al., membagi spiritualitas kerja menjadi 3 dimensi yaitu :
 - a. Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) adalah pencarian untuk menemukan makna dan tujuan yang mendalam dalam pekerjaan seseorang (Milliman et al., 2018).
 - b. Rasa dalam komunitas (*having a sense of community*) adalah dimensi spiritualitas di tempat kerja yang berkaitan dengan memiliki kedalaman koneksi hubungan dengan orang lain (Ashmos dan Duchon, 2000; (Nimitha & Manoj, 2017).
 - c. Keselarasan dengan nilai organisasi (*alignment with the organization's values*) adalah keterhubungan seorang karyawan, ketika merasakan keselarasan yang kuat antara nilai-nilai pribadi yang mereka miliki dengan

misi dan tujuan perusahaan (Mitroff dan Denton, 1999; (Nimitha & Manoj, 2017).

3. *Intention to Stay* yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada keinginan karyawan untuk berada dalam organisasi yang didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk melanjutkan hubungan dengan organisasi (McCloskey & McCain, 1987; (Bellamkonda & Pattusamy, 2022).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara *meaningful work* terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama.
2. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara *sense of community* terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama
3. Mengidentifikasi pengaruh hubungan antara *alignment with organization values* terhadap *intention to stay* pada karyawan toko di PT. Indomarco Prismatama

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau masukan tambahan bagi PT Indomarco Prismatama untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan khususnya dalam bidang spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) sehingga dapat menjadi acuan dalam menambah niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (*intention to stay*).

2. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya pengetahuan tentang spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dan niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (*intention to stay*).

