

BAB I

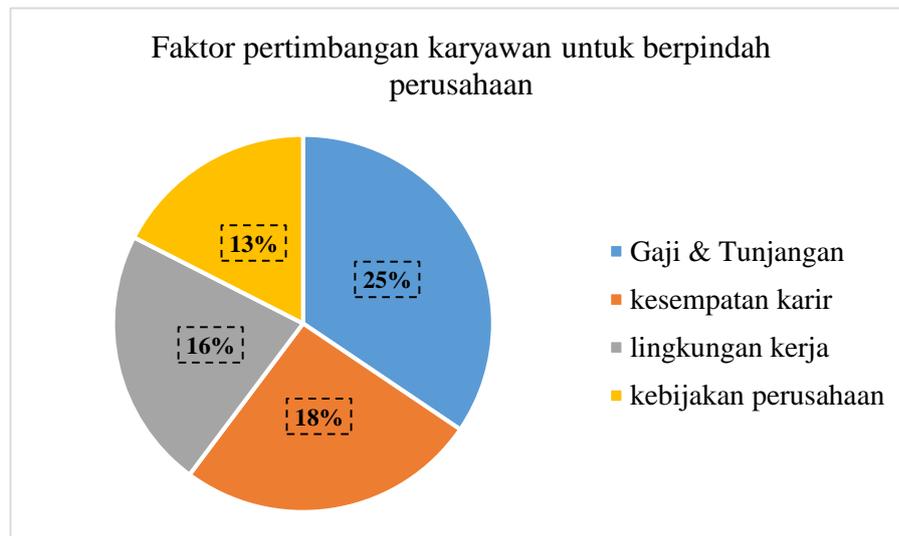
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia memiliki banyak perusahaan yang sudah maju dan berkembang, berkembangnya perusahaan di sebabkan oleh salah satu faktor penting yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, selain itu sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019:1). Menurut Praborini et al., (2021:2) menjelaskan perusahaan yang kuat adalah perusahaan yang Sumber Daya Manusia nya memiliki kekuatan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada, agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan, tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari SDM yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi modal utama yang mampu berperan aktif menjadi penggerak dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Kriswanta et al., (2021:37) SDM dituntut harus mampu membaca fenomena perubahan, serta mampu menganalisa terkait dampak adanya fenomena perubahan tersebut bagi organisasi kemudian mempersiapkan berbagai langkah untuk menghadapi kondisi tersebut melalui motivasi dan peningkatan SDM. Organisasi atau perusahaan yang telah mampu untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia akan dapat mempengaruhi keberlanjutan perusahaan.

KSPPS Baytul Ikhtiar merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki program untuk melayani masyarakat lapis bawah dimana program tersebut diberi nama program Ikhtiar dengan pola *Grameen Bank* berprinsip syariah. Koperasi Baytul Ikhtiar resmi menjadi koperasi yang berbadan hukum No. 518/169/BH/KPTS/KKUKM/2008 pada tahun 2008. Hingga saat ini, Koperasi Baytul Ikhtiar melakukan aktifitas pemberdayaan berbasis komunitas melalui pelayanan keuangan mikro.

Berdasarkan survey Indonesia *Millennial Report* tahun 2019 yang dilakukan oleh IDN *Research Institute* mengkaji terkait faktor pertimbangan karyawan untuk berpindah perusahaan. Hasil survey tersebut adalah sebagai berikut:



Sumber: idntimes.com (2019)

Grafik 1. 1
Faktor Pertimbangan Karyawan Untuk Berpindah Perusahaan

Berdasarkan grafik 1.1 diatas, menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berpindah ke perusahaan lain, yaitu gaji dan tunjangan, lingkungan kerja dan kesempatan karir. *Turnover* perusahaan harus mampu di tekan dan dikendalikan agar tingkat *turnover* setiap tahunnya tidak meningkat.

Penelitian terkait *Intention to stay* masih banyak dilakukan hingga saat ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al., (2023:215) *Intention to stay* di perusahaan masih menjadi permasalahan yang perlu diperbincangkan terutama di perusahaan swasta, karena adanya dilema dengan kondisi yang mampu menjebak karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan berupa tanggungan keluarga, kebutuhan hidup serta angsuran yang memaksa karyawan untuk bekerja keras agar tetap bertahan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Yuliantika, (2022:1408) bahwa saat ini perusahaan atau organisasi mulai menyadari perlunya mempertahankan karyawan agar bisa mewujudkan kesuksesan pada bisnis yang dijalankan. Kemudian menurut Trimurni et al., (2021:448) *Intention to stay* masih

menjadi bahan evaluasi serta menjadi tugas berat bagi perusahaan yang masih belum bisa terselesaikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saraswati et al., (2023) dan Santoso & Yuliantika, (2022) variabel *Intention to stay* bisa dilakukan di industri swasta, kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kriswanta et al., (2021), Kemie & Purba, (2019) dan Monica & Prasetyo, (2021) bahwa variabel *Intention to stay* banyak diteliti di industri pendidikan.

Menurut Saraswati et al., (2023:216) *Intention to stay* pada dasarnya sebuah konsep terbalik dari *Intention to Leave* karena semakin tinggi keinginan untuk tetap tinggal pada karyawan akan berdampak pada rendahnya level *turnover* pada perusahaan. Kemudian menurut Kemie & Purba, (2019:181) menjelaskan bahwa Niat Untuk Tinggal (*Intention to stay*) dikonseptualisasikan sebagai suatu keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi dan mampu mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan atau organisasi untuk bisa mempertahankan karyawan unggul dan berkualitas tidak selalu mudah, seringkali adanya karyawan merasa tidak puas dan ujungnya berakhir dengan pengunduran diri. Bagi pihak perusahaan, adanya pengunduran diri karyawan menjadi masalah yang perlu diperhatikan, terlebih lagi jika karyawan yang mengundurkan diri tersebut merupakan karyawan yang unggul dan berkualitas, maka perusahaan perlu segera menangani masalah tersebut agar tidak menghambat terhadap produktivitas perusahaan.

Permasalahan ini timbul karena keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan semakin menurun sehingga akan berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak berkeinginan untuk tetap bertahan di perusahaan, hal itu menunjukkan bahwa keadaan perusahaan sedang tidak baik. Serta masih tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*Turnover Intention*) pada perusahaan, diduga menyebabkan kurangnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka perlu adanya langkah perusahaan untuk menekan tingkat *turnover* agar karyawan memiliki niat untuk tetap tinggal di perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak

berkeinginan untuk tetap bertahan atau tinggal di perusahaan, hal itu menunjukkan bahwa keadaan perusahaan sedang tidak baik. *Turnover* yang tinggi di perusahaan merupakan permasalahan yang serius dan perlu adanya perhatian khusus, tingginya *turnover* di perusahaan akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang sangat besar, diantaranya: biaya perekrutan karyawan baru, biaya pelatihan karyawan baru, dan biaya operasional lainnya, (Maulidah et al., 2022:2).

Turnover intention yang dialami oleh KSPPS Baytul Ikhtiar cukup tinggi setiap tahunnya, menurut Iskandar & Rahadi, (2021:111) *Turnover* di suatu perusahaan dapat di ukur berdasarkan indeks laju *turnover* secara kuantitatif dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu, untuk mengetahui persentase *turnover intention* pada KSPPS Baytul Ikhtiar dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}) \div 2} \times 100$$

Sumber: Iskandar & Rahadi, (2021:111)

Rumus 1. 1
Labour Turnover

Keterangan:

TO = Persentase *Turnover*

Jumlah karyawan keluar = Jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan

Jumlah karyawan awal tahun = Jumlah karyawan yang diterima di awal tahun

Jumlah karyawan akhir tahun = Jumlah karyawan yang diterima di akhir tahun

Menurut Teori dari Ardan & Jaelani, (2021:3) menyatakan bahwa perusahaan umumnya dikatakan mengalami *Turnover* adalah jika melebihi 10% pertahun, artinya karyawan yang keluar dari perusahaan tidak boleh melebihi 10% pertahun. Untuk memperjelas permasalahan terkait keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan, maka penulis melampirkan data *turnover* karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar periode 3 tahun yaitu dari tahun 2020-2022 datanya sebagai berikut:

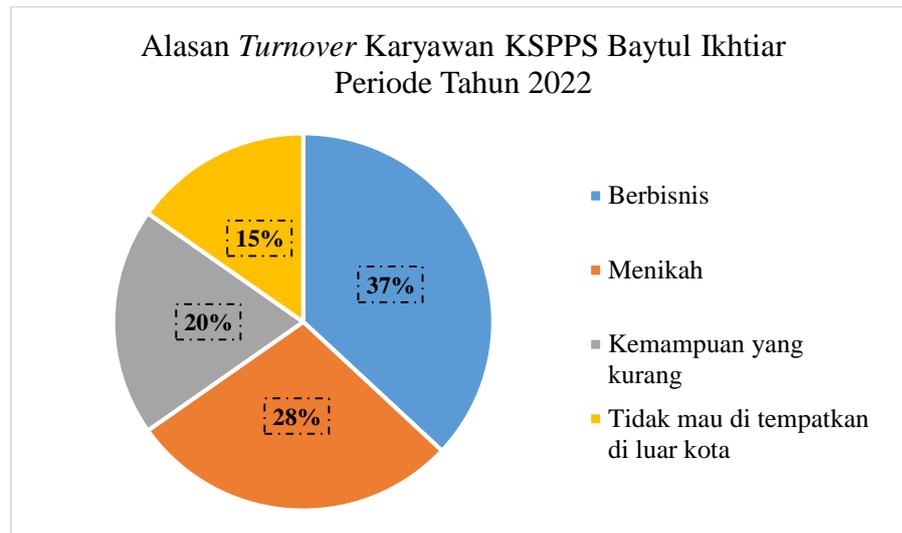
Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	%
1	2020	315	40	44	311	14%
2	2021	311	65	34	342	11%
3	2022	342	82	46	378	13%

Sumber: KaDep SDM (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, tingkat *turnover* 3 tahun terakhir dari tahun 2020-2022 terlihat bahwa tingkat *turnover* pada KSPPS Baytul Ikhtiar ditahun terakhir 2022 masih diatas 10%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di KSPPS Baytul Ikhtiar masih termasuk tinggi setiap tahun, akan tetapi selama 3 tahun terakhir, KSPPS Baytul Ikhtiar mengalami *fluktuatif* (naik turun) sehingga perlu adanya perbaikan agar tingkat *turnover* karyawan dapat ditekan dibawah angka 10%. Perusahaan harus menjaga *turnover* karyawan untuk tetap rendah sehingga perusahaan mampu memberikan efektivitas dan efisiensi waktu, tenaga, dan biaya untuk melakukan perekrutan dan pelatihan kembali bagi karyawan baru.

Berbicara terkait alasan karyawan untuk bertahan (*Intention to stay*) di perusahaan tidak terlepas dari adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebagian dari karyawan yang keluar rata-rata karena alasan ingin mencari penghasilan yang lebih tinggi seperti berbisnis, selain itu karena alasan menikah, merasa kemampuan yang dimiliki tidak cukup bagus dan karena alasan tidak ingin ditempatkan di luar kota, berikut penulis gambarkan dengan grafik dibawah ini:



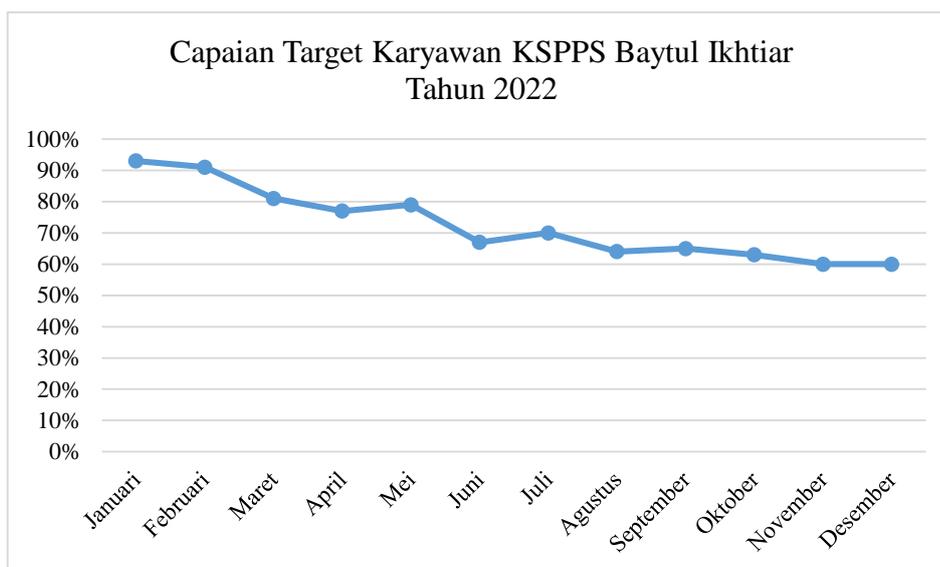
Sumber: KaDep SDM (2023)

Grafik 1. 2
Alasan *Turnover* Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Periode Tahun 2022

Berdasarkan grafik 1.2, menunjukkan bahwa alasan karyawan yang paling dominan adalah ingin berbisnis, mereka ingin menghasilkan penghasilan yang lebih tinggi dari pada di tempat mereka bekerja, selain itu alasan yang ke dua adalah menikah, karena rata-rata karyawan yang menikah lebih rentan untuk keluar perusahaan terutama karyawan perempuan, kemudian alasan ke tiga adalah kemampuan yang tidak cukup, berdasarkan wawancara dengan direktur SDM ibu Titin Prasetyawati menjelaskan bahwa rata-rata karyawan yang keluar merasa dirinya kurang menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga mereka memilih mundur dari perusahaan, dan alasan yang terakhir adalah karyawan tidak mau di tempatkan diluar kota.

Pekerjaan bisa dikatakan menjadi beban karena kurangnya karyawan sehingga pekerjaan hanya dikerjakan oleh karyawan yang bertahan diperusahaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kapasitas pada setiap karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan tidak merasa kelelahan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa nyaman dengan apa yang sedang mereka kerjakan dan akan memiliki keinginan untuk tetap berada di perusahaan, namun karyawan yang merasa terbebani karena pekerjaan yang

diberikan melebihi kapasitasnya akan berdampak pada kelelahan, dan adanya rasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga adanya keinginan untuk pindah dari perusahaan. Menurut Bogar et al., (2021:342) beban kerja bertambah disebabkan karena berkurangnya karyawan pada perusahaan (*turnover*) sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang menumpuk. Berikut penulis lampirkan data capaian target dari KSPPS Baytul Ikhtiar 1 tahun terakhir:



Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Grafik 1. 3
Capaian Target Karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar Tahun 2022

Berdasarkan grafik 1.3 diatas terlihat bahwa adanya penurunan target yang diberikan perusahaan, terlihat bahwa pada bulan Februari – April mengalami penurunan, kemudian bulan Mei mengalami kenaikan sebanyak 2%, namun mengalami penurunan kembali pada bulan Juni sebanyak 12%, bulan Juli naik sebanyak 3%, kemudian mengalami penurunan kembali pada bulan Agustus – Desember. Data tersebut menunjukkan hasil yang *fluktuatif* (naik turun) terutama pada bulan April - September menunjukkan angka yang naik turun. Ketidaktercapaian target yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa diduga karyawan merasa terbebani dengan target yang diberikan dimana target yang diberikan harus mencapai 100%.

Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan, selain itu beban kerja yang berlebihan juga akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun mental, dan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan mengakibatkan karyawan merasa bosan sehingga perlu adanya tindakan dari perusahaan agar beban kerja yang diberikan bisa seimbang dengan tuntutan dan kemampuan karyawan. Sebagai penunjang kelengkapan data, penulis melakukan pra-survey terkait Beban kerja dengan menggunakan indikator dari Budiasa, (2021:35), indikatornya adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar kerja. Pra-survey tersebut disebarkan kepada 25 orang karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar, sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Sambas Ali dalam Triasiwi D, (2019:41) bahwa sejauh ini belum ada syarat ketentuan responden, namun disarankan 20-30 orang responden. Hasil pra-survey tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-survey *Workload* (Beban Kerja)

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)			Total
		S	CS	TS	
1.	Saya merasa terbebani ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	56%	20%	24%	100%
2.	Saya merasa terbebani ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya	64%	12%	24%	100%
3.	Saya merasa terbebani ketika saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	32%	40%	28%	100%
4.	Saya merasa terbebani ketika pekerjaan yang diberikan sifatnya mendadak	60%	24%	16%	100%
5.	Saya merasa terbebani ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat	56%	28%	16%	100%

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)			Total
		S	CS	TS	
6.	Saya merasa terbebani ketika saya harus ditempatkan diluar kota untuk bekerja	28%	40%	32%	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 25 karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar diatas diperoleh bahwa sebanyak 56% karyawan merasa terbebani ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, sebanyak 64% karyawan merasa terbebani ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sebanyak 60% karyawan merasa terbebani ketika pekerjaan yang bersifat mendadak, selain itu berdasarkan hasil tersebut sebanyak 56% karyawan juga merasa terbebani ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat, namun disisi lain diperoleh hasil bahwa karyawan merasa tidak terbebani ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan karyawan merasa tidak terbebani ketika karyawan harus ditempatkan di luar kota.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, bisa disimpulkan bahwa beban yang diberikan perusahaan terhadap karyawan belum disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar, sehingga diduga banyaknya karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar yang tidak bertahan dan ketidakmampuan mengerjakan pekerjaan karena target yang diberikan melebihi kapasitas dari karyawan. Tuntutan pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut, (Nafisah, Churiyah, Sunaryo, 2020:36).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Ihsan et al., (2018:346) bahwa Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin, namun penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al., (2022:173) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Turnover Intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. Tingginya beban kerja yang diberikan akan berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, semakin tinggi beban yang diberikan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain beban kerja yang perlu dipertimbangkan untuk mempertahankan karyawan, ada faktor lainnya seperti kepuasan kerja menurut Kemie & Purba, (2019:178) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat penting sehingga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Menurut Monica & Prasetyo, (2021:318) niat untuk tetap tinggal karyawan akan meningkat adalah dengan adanya kepuasan kerja. Selain mempertimbangkan kapasitas beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, pada dasarnya kepuasan kerja karyawan menjadi sikap umum yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diterima. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak positif terhadap perusahaan, artinya perusahaan mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dari setiap karyawan, namun sebaliknya karyawan yang cenderung merasa tidak puas terhadap perusahaan maka akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan dan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang berarti perusahaan belum bisa memenuhi apa yang menjadi kebutuhan setiap karyawannya, (Praborini et al., 2021:101).

Menurut Kemie & Purba, (2019:181) *Intention to stay* (niat untuk tinggal) dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utamanya. Kepuasan kerja yang tinggi akan memunculkan loyalitas yang kuat sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi rendah, tingkat *turnover* yang rendah akan mengurangi biaya organisasi dalam pengeluaran tenaga kerja. Salah satu dampak dari ketidakpuasan adalah dengan menunjukkan respon pengabaian termasuk didalamnya adalah kemangkiran, keterlambatan atau meningkatnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, (Praborini et al., 2021:101).

Seorang karyawan dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah ketika kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan tingkatan sesuatu yang disukai dan tidak disukai oleh karyawan, (Syah, 2019:57). Sebagai penunjang kelengkapan data maka penulis memberikan pra-survey terhadap 25 karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar terkait kepuasan kerja sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Sambas Ali dalam Triasiwi D, (2019:41) bahwa sejauh ini belum ada syarat ketentuan responden, namun disarankan 20-30 orang responden. Indikatornya menggunakan dari Agustini, (2019:64), adapun indikatornya adalah: Gaji/imblan, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, dan rekan kerja. Hasil pra-survey tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra-survey *Job satisfaction* (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)			Total
		S	CS	TS	
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian saya	20%	24%	56%	100%
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena dapat memenuhi semua kebutuhan saya	16%	24%	60%	100%
3.	Selama saya bekerja, saya merasa puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya	24%	24%	52%	100%
4.	Saya merasa puas karena promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus berkembang	60%	24%	16%	100%
5.	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya	36%	40%	24%	100%
6.	Selama saya bekerja saya merasa puas ketika atasan saya mengambil keputusan yang tepat	24%	36%	40%	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil pra-survey yang disebar ke 25 karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar, menunjukkan bahwa sebanyak 56% karyawan merasa tidak puas karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, sebanyak 60% karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak dapat memenuhi semua kebutuhan, serta sebanyak 52% karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya, karena pada dasarnya alasan karyawan keluar dari perusahaan yang paling dominan adalah ingin mencari penghasilan yang lebih mencukupi dan menjanjikan. Kemudian, sebanyak 60% karyawan KSPPS Baytul Ikhtiar merasa puas karena adanya promosi jabatan yang diberikan, serta sebanyak 36% karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, bisa disimpulkan bahwa KSPPS Baytul Ikhtiar masih belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan dari segi gaji, ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu dari karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, bahwa adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Shalihah & Azzuhri, (2018:1) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat bertahan relawan pada relawan Turun Tangan malang, namun penelitian yang dilakukan oleh Kemie & Purba, (2019:177) bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi dari keterikatan kerja dan manajemen karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to stay* pada Guru di Akademi ATCKR, bahkan mediasi yang dilakukan oleh kepuasan kerja merupakan mediasi yang sempurna.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang terdapat di KSPPS Baytul Ikhtiar adalah masih rendahnya tingkat *Intention to stay* (niat untuk tinggal) karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar dengan didukung oleh data *Turnover* 3 tahun terakhir yaitu dari tahun

2020-2023 yang menunjukkan hasil *turnover* KSPPS Baytul Ikhtiar masih diatas 10%.

Berdasarkan gambaran perusahaan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS Baytul Ikhtiar dengan judul **“Pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rencana pemecahan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum *Workload*, *Job satisfaction* dan *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar?
2. Seberapa besar pengaruh *Workload* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar?
3. Seberapa besar pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar?
4. Seberapa besar pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis susun, berikut ada beberapa poin tujuan pada penelitian ini :

1. Untuk mengetahui gambaran umum karyawan mengenai *Workload*, *Job satisfaction* dan *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Workload* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam

kegiatan penelitian ini, manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi serta wawasan bagi pihak lain terkait manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to stay*, dan berfungsi sebagai pedoman dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih efektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan di KSPPS Baytul Ikhtiar, dan sebagai saran serta masukan kepada KSPPS Baytul Ikhtiar dalam pengelolaan karyawan agar memiliki keinginan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan.

b. Bagi penulis

Dapat membantu penulis agar lebih memahami masalah terkait pengaruh *Workload* dan *Job satisfaction* terhadap *Intention to stay* pada Karyawan serta dapat menambah pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu manajemen.

c. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian terdahulu atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan bisa berdampak positif dan bermanfaat bagi perusahaan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di KSPPS Baytul Ikhtiar yang beralamatkan di Komplek Pertanian Jalan Siaga No.25 RT 01/10 Kecamatan Bogor Barat 16117. Penelitian ini dilakukan pada periode 2022-2023 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Kegiatan Pelaksanaan (2022-2023)																											
		Maret				April				Mei				Juni															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
1.	Observasi objek penelitian	■	■	■	■																								
2.	Pengumpulan data dan penetapan judul			■	■	■	■																						
3.	Penyusunan BAB I					■	■	■	■																				
4.	Revisi BAB I					■	■	■	■																				
5.	Penyusunan BAB II							■	■	■	■																		
6.	Revisi BAB II							■	■	■	■																		
7.	Penyusunan BAB III									■	■	■	■																
8.	Revisi BAB III									■	■	■	■																
9.	Seminar Proposal													■	■	■	■												
10.	Revisi pasca seminar													■	■	■	■												
11.	Penyusunan BAB IV															■	■	■	■										
12.	Penyusunan BAB V															■	■	■	■										
13.	Pengajuan sidang akhir																				■	■	■	■					
14.	Sidang Akhir																					■	■	■	■				

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)