

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi elemen vital dalam mencapai keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat pada era globalisasi ini. Dalam mencapai kesuksesan jangka panjang perusahaan, karyawan yang berpengalaman dan berkualitas memegang hal penting. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikelola dengan baik maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan kecil. Oleh karena itu, menjaga kestabilan retensi karyawan merupakan tantangan utama bagi manajemen sumber daya manusia di berbagai perusahaan.

Retensi karyawan merupakan suatu strategi yang digunakan oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan yang berkompeten tetap tinggal di perusahaan selama periode waktu yang ditentukan. (Jennifer, 2005). Olapado (2014) menyatakan, jika karyawan tidak dapat mengoptimalkan potensinya dengan efisien dan tidak mendapatkan penghargaan atau perhatian yang layak di lingkungan kerja mereka, maka mereka cenderung meninggalkan perusahaan karena tekanan atau kekecewaan. Menjaga tingkat retensi karyawan yang tinggi dapat menyebabkan efektifitas dan kinerja perusahaan semakin meningkat, sebab dengan tingginya retensi maka *turnover* juga akan rendah (Yurika, 2011). Fatima (2011) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan salah satunya adalah komitmen organisasional. Putra dan Mudiarta dalam Dharmika dan Sriathi (2019) menyatakan, komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Komitmen organisasional adalah sikap loyalitas yang mendorong karyawan untuk tetap berpegang pada pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. (Lamba dan Choudary dalam Darmika dan Sriathi, 2019). Apabila karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, mereka akan berusaha maksimal untuk mendukung kemajuan dan mencapai tujuan organisasi dengan optimal. (Mangifera dan Isa, 2017). Suryaman (2016) dalam Busro (2018: 71) menyatakan, jika karyawan tidak menunjukkan komitmen terhadap organisasi, mereka cenderung bekerja tanpa semangat dan tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Akibatnya, kemungkinan besar mereka akan meninggalkan perusahaan, entah itu secara sukarela atau karena diberhentikan oleh perusahaan.

Selain komitmen organisasional, *perceived organizational support* juga mempengaruhi retensi karyawan. *Perceived organizational support* berkaitan dengan bagaimana cara karyawan memahami sejauh mana organisasi menghargai dan memperhatikan peran serta mereka (Putra dan Rahyuda, 2016). Cahyana (2013) menyatakan bahwa, jika perusahaan berupaya guna meningkatkan dan mempertahankan tingkat retensi karyawan, maka perusahaan perlu memperbaiki dan menyempurnakan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan mereka. Melalui *perceived organizational support*, para karyawan akan

mengembangkan rasa percaya diri dan memberikan upaya terbaik mereka kepada perusahaan, karena mereka merasa didukung oleh organisasi pada tempat mereka bekerja. Perusahaan yang aktif dalam memberikan dukungan kepada karyawan mereka akan memberi kesadaran bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memberi dampak positif terhadap pengembangan tujuan mereka.

Selain kedua faktor diatas, ada faktor yang tidak kalah penting yaitu faktor lingkungan kerja. Nitisemito (2006) menyatakan, lingkungan kerja merujuk pada kondisi atau elemen di sekitar karyawan yang memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan memilih bertahan pada organisasi (Irshad, 2011). Menurut Muceke (2012), jika karyawan mengalami pengalaman positif dalam lingkungan kerja, mereka cenderung merasa puas, berkomitmen pada perusahaan, dan cenderung bertahan lebih lama di dalam organisasi tersebut. Pengaturan lingkungan kerja yang dirancang optimal, *workspace* yang aman dan nyaman, peralatan yang berkualitas, serta komunikasi yang efisien akan berkontribusi positif terhadap tingkat keinginan karyawan bertahan pada suatu perusahaan (Kwenin, 2013).

CV. Sumber Waras Sukses bergerak pada bidang industri konstruksi, dimana para karyawan dihadapi dengan tekanan kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen dan pandangan mereka terhadap dukungan organisasi. Dalam perusahaan yang bergerak pada industri konstruksi memiliki lingkungan kerja yang penuh tantangan seperti risiko kecelakaan kerja yang tinggi dan

beban kerja yang berat. Sehingga, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman menjadi suatu hal yang krusial agar karyawan dapat merasakan kepuasan. Ketika karyawan merasa puas, maka keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan akan meningkat, sehingga retensi karyawan dapat terjaga.

Berdasarkan keterangan latar belakang diatas maka riset penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasional, *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan CV. Sumber Waras Sukses.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan di CV. Sumber Waras Sukses?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan di CV. Sumber Waras Sukses?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan di CV. Sumber Waras Sukses?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di CV. Sumber Waras Sukses?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap retensi karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Dalam penelitian ini, kontribusi teoritis penting dalam mengembangkan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menyediakan wawasan mendalam tentang pengaruh komitmen organisasional, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Temuan dalam penelitian ini dapat melengkapi literatur dengan memperkaya konsep-konsep yang ada dan memberikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi perusahaan

Memberikan manfaat untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari komitmen organisasional, *perceived organizational support* dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan serta dapat menjadi acuan untuk memperbaiki sistem kinerja manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia demi kemajuan dari perusahaan

b. Bagi penulis

Mengembangkan pengetahuan mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dan keterampilan penelitian yang lebih baik. Juga membandingkan ilmu yang didapat ketika pembelajaran kuliah dengan penerapannya di lapangan