

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah bentuk struktur sosial dari sekelompok individu yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama-sama (Wijayanto, 2018). Setiap organisasi berjalan sesuai dengan kesepakatan tujuan sedari awal. Organisasi yang berorientasi bisnis merupakan bentuk tujuan untuk menghasilkan keuntungan melalui berbagai kegiatan yang mencapai tujuan tersebut. Organisasi bisnis yang besar memiliki komponen yang kompleks untuk dikelola, dan sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi yang bekerja didalamnya demi mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM dikatakan sebagai salah satu aset penting dalam suatu organisasi karena mereka adalah entitas yang menentukan apakah tujuan organisasi berhasil tercapai atau tidak. Kinerja organisasi dapat tercermin dari tingkat produktivitas karyawan, maka perlu adanya hubungan positif antara organisasi dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan memegang peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang beberapa telah dikemukakan oleh para ahli, apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menghambat perusahaan

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam menghadapi tantangan eksternal, setiap perusahaan perlu mempersiapkan strategi internal yang kuat. Salah satunya adalah dengan memperhatikan dan mengembangkan karyawan hingga mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini akan memberikan nilai tambah kepada perusahaan hingga akan menjaga kestabilan perusahaan di masa persaingan yang sengit (Rahmat, dkk., 2024).

Retensi karyawan merupakan teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar bertahan dalam perusahaan selama menjadi perhatian utama manajemen perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan secara efektif (Ningsih, 2024), tentunya tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa beroperasi dengan baik. Retensi karyawan yang rendah menunjukkan bahwa pada perusahaan tersebut memiliki tingkat karyawan putus kerja yang tinggi, dan akan berdampak negative pada operasional dan kinerja perusahaan. Sehingga dengan model hubungan retensi karyawan dengan perusahaan, maka setiap bisnis yang berjalan didalamnya harus mampu memperhatikan beberapa faktor yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Peran perusahaan dalam hal ini sebaiknya mengimplementasikan kebijakan yang membangun kesejahteraan karyawan. Faktor kebijakan yang membangun retensi positif karyawan antara lain seperti, lingkungan kerja, adanya kompensasi, dan pengembangan karir karyawan.

Salah satu faktor yang menjaga retensi karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh untuk retensi karyawan. Menurut Saputra dalam Emil & DS (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh

aspek di sekitar para karyawan yang mampu memengaruhi cara mereka menjalankan tugas, jika lingkungan kerja tidak nyaman, maka karyawan akan merasa tidak termotivasi dalam bekerja, dalam hal ini akan berdampak dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebaliknya, jika lingkungan kerja mendukung kinerja karyawan, maka mereka akan merasa puas dengan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Menurut penelitian oleh Panca (2024), lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan, bentuk lingkungan kerja berpengaruh positif ialah ketika lingkungan kerja terasa nyaman, bersih, serta aman, karyawan cenderung merasakan kesejahteraan, maka karyawan akan semakin lebih lama untuk bertahan di suatu perusahaan dan nilai retensi karyawan akan meningkat. Hasil penelitian oleh Panca (2024) juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Imelda (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan pengembangan karir memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap retensi karyawan, serta berdampak baik bagi psikologi karyawan, sehingga akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas pada suatu perusahaan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang meningkatkan retensi karyawan adalah kompensasi. Hal ini juga menjadi bagian penting dan selalu dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Melalui kompensasi, karyawan akan lebih bersemangat ketika bekerja. Menurut Fadilah (2021) cara mengelola retensi karyawan, salah satunya dengan memberikan bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan, bentuk apresiasi yang dimaksud adalah kompensasi bonus yang diberikan oleh perusahaan terhadap jasa

karyawannya. Sehingga kompensasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal tersebut yang akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu pengembangan atau pelatihan karir. Pengembangan karir dijadikan wadah pengembangan pribadi yang dilakukan seseorang demi mencapai tujuan rencana karir. Minimnya dukungan dan kesempatan dari perusahaan akan menghambat perkembangan karir karyawan, selain lingkungan kerja dan kompensasi, dengan adanya pengembangan karir akan mampu meningkatkan tingkat retensi karyawan. Pengembangan karir dapat dilakukan jika perusahaan secara transparan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Menurut Rivai (2021:274-279), hal yang berkaitan dengan pengembangan karir yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*networking*), pengunduran diri (*resignations*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*). Pengembangan karir. Kwenin (2013) menjelaskan jika organisasi yang memberikan wadah pengembangan pribadi, maka karyawan cenderung lebih berkomitmen dan setia kepada organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur et al. (2024), menyatakan jika pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 yang terletak di Jl. Jemursari Selatan II No, 2A 2B, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo,

Surabaya, Jawa Timur. Waskita Precast adalah anak perusahaan yang bergerak dibidang jual-beli beton pracetak yang diresmikan pada tanggal 7 Oktober 2014. PT. Waskita Beton Precast fokus pada produksi dan penjualan berbagai produk beton pracetak untuk proyek konstruksi besar di Indonesia, seperti pembangunan jalan, jembatan, gedung bertingkat, dan infrastruktur lainnya.

PT. Waskita Karya merupakan perusahaan konstruksi ternama di jajaran perusahaan yang berstatus BUMN, dan tentunya perusahaan ini memiliki banyak anak perusahaan dibawahnya, permasalahan yang dirasakan oleh PT. Waskita Beton Precast sebagai salah satu anak perusahaannya merasakan adanya perputaran karyawan, dan menurunnya manajerial sumber daya manusia didalamnya, sehingga berakibat menurunnya tingkat retensi karyawan.

Tabel 1. 1 Demografi Karyawan Dua Tahun Kebelakang, PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 Surabaya

Demografi Karyawan PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3			
Surabaya			
Tahun	Laki-laki	Perempuan	Total
2023	30	11	41
Sept 2024	28	8	36

(Sumber: HR PT. WSBP Sales Area 3)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2023, tercatat jumlah karyawan PT. WSBP Sales Area 3 Surabaya sebanyak 41 karyawan. Namun, terjadi penurunan jumlah karyawan pada tahun 2024 dengan total tersisa 36 orang karyawan. Sebagai salah satu perusahaan beton dan anak

perusahaan kontraktor besar BUMN, dan memiliki banyaknya perusahaan pesaing dengan lini bisnis yang sama, membuat para karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara optimal agar mampu memaksimalkan hasil bagi pelanggan. Dari data pada tabel menunjukkan PT. WSBP perlu semakin meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, penyesuaian pemberian kompensasi, dan selalu memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan bidang karirnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 Surabaya mengalami tantangan dalam menghadapi manajemen sumber daya manusia kedepannya. Oleh karena itu, PT. WSBP harus menyiapkan strategi demi menunjang hak dan kebutuhan karyawan. Hal tersebut mencakup usaha untuk mengembangkan kesetiaan dan kualitas karyawan.

Melalui latar belakang diatas, peneliti memilih untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan masalah penelitian dibawah ini :

1. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin peneliti dapatkan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan di PT. WSBP Sales Area 3

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penerapan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia secara umum,

serta sebagai sarana dalam memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan diharapkan mampu menjadi sumber informasi peneliti selanjutnya, Adapun manfaat lain yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan diri dari fakta yang terjadi. Juga dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan, penelitian ini dapat membantu memberikan rencana strategis untuk meningkatkan retensi karyawan dalam mendorong kegiatan bisnis di PT. Waskita Beton Precast Sales Area 3 Surabaya.
3. Hasil penelitian ini menawarkan standar praktek terbaik agar bisa diadopsi oleh perusahaan lain, sehingga mampu meningkatkan manajemen SDM di suatu industri, dan dapat menjadi saran perbaikan kebijakan ketenagakerjaan dalam mendukung kesejahteraan dan stabilitas tenaga kerja.