

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah lembaga dimana tempat berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, terdapat tujuan organisasi dan tujuan individu. Tujuan organisasi ialah untuk merealisasikan keinginan dan cita-cita bersama anggota organisasi. Sedangkan, tujuan individu ialah untuk merealisasikan keinginan dan cita-cita individu.

Organisasi sebagai salah satu wadah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan 7 faktor produksi yaitu: *Men, money, managerial, material, machine, method, environment*. Dalam mencapai tujuan bersama berorganisasi maka, berbagai komponen dalam organisasi harus bersinergi serta saling mendukung agar tujuan yang dicita-citakan sebelumnya dapat tercapai. Namun sangat disayangkan jika kerja sama dalam organisasi itu sendiri tidak terjalin secara baik maka akan timbul ketidakpuasan anggota dalam kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan. Dengan reaksi seperti ini dapat menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut (Litjan Poltak Sinambela, 2016)

Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Bagi organisasi kepuasan kerja menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku ketidakpuasan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja semisal, mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindar dari aktifitas organisasi.

PT. Surya Batara Mahkota Kupang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran produk mobil di Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT). Sebagai suatu perusahaan yang berkomitmen memajukan perekonomian dan pengembangan SDM di wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT). Perusahaan ini menyadari bahwa untuk membangun sebuah kekuatan yang besar adalah melalui penggabungan berbagai unsur-unsur penting. Salah satu unsur penting adalah karyawan/karyawati, sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan, melayani dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan sangat mengutamakan kompensasi dan pelayanan yang baik terhadap

karyawan. Melihat situasi serta informasi yang diperoleh pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang menunjukkan bahwa faktor retensi dan lingkungan kerja yang sering membuat karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Perusahaan sudah berupaya untuk mempertahankan karyawan, namun tidak semua karyawan merasa puas. Hal ini dikarenakan target penjualan yang diperoleh karyawan tidak sesuai, hubungan antara sesama karyawan tidak harmonis yang disebabkan oleh adanya rasa tersaingi terkait hasil penjualan sehingga mereka memilih untuk keluar dari perusahaan. Hasil survei tahap awal yang dilakukan terhadap beberapa karyawan menyatakan bahwa retensi dan lingkungan kerja yang diperoleh belum sesuai dengan harapan mereka. Jika kondisi ini terus berlanjut, kemungkinan tingkat retensi akan rendah dan perusahaan akan kehilangan karyawan terbaiknya.

Retensi karyawan itu sendiri merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal.

Retensi karyawan mangacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru. Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensi terbaiknya dan tidak dihargai atau didengar di tempatnya bekerja, maka mereka akan keluar karena stress dan frustrasi (Oladapo, 2014).

Yurika (2011) menyatakan tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah. Dengan rendah *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya *employee retention* sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam *employee retention*, maka nantinya akan meningkatkan *turnover* yang kemungkinan secara negative mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Tinggi rendahnya retensi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tingkat retensi ini digambarkan pada Tabel 1.1 tingkat jumlah karyawan dari PT. Surya Batara Mahkota Kupang

Tabel 1.1

Data Turnover 5 Tahun Terakhir Karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Turnover (Orang)
1	2014	49	4
2	2015	51	5
3	2016	48	3
4	2017	50	5
5	2018	54	3

Sumber: PT. Surya Batara Mahkota Kupang

Berdasarkan data Tabel 1.1 tentang jumlah karyawan yang diambil dari bidang SDM PT. Surya Barata Mahkota dapat diketahui bahwa jumlah karyawan selama lima (5) tahun terakhir terjadi masuk keluar karyawan (*turnover*). Sehingga jumlah tenaga kerja yang ada pada PT. Surya Batara Mahkota selalu berubah-ubah setiap tahun. Hal ini menimbulkan kekhawatiran

karyawan kepada perusahaan sehingga kepuasan karyawan terganggu, demikian pula dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja (Mangkunegara, 2010). Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini akan turut menghambat kinerja para karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Kinerja para karyawan yang menghambat akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja para karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Oleh karena itu, sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti : tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara diruangan, kelembaban udara, temperatur, penerangan yang cukup serta hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pemimpin.

Para karyawan yang diwawancara tersebut juga mengatakan bahwa lingkungan kerja saat ini kurang nyaman. Komunikasi antara pimpinan hingga bawahan dalam penyelesaian tugas terjalin kurang baik. Adapun antara sesama karyawan tidak terjalin hubungan dengan baik dalam hal ini karyawan yang di tempatkan dalam bagian penjualan, ada karyawan yang memiliki tingkat penjualan tinggi dan karyawan lain memiliki tingkat penjualan rendah sehingga menimbulkan rasa iri antara karyawan tersebut.

Di sisi lain, karyawan merasa kurang nyaman dalam hal ini pada lantai 2 ruangan sudah dibagi perdevisi tetapi karyawan masih kurang nyaman

karena ruangan yang lumayan sempit dan harus menampung 4 sampai 5 karyawan, penerangan dalam ruangan kerja jangan terlalu terang ataupun terlalu suram, dan kebersihan dalam ruangan seperti banyak kertas yang menumpuk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Retensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pokok dalam

penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum tentang retensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang?
2. Apakah retensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang?
3. Apakah retensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang retensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara retensidan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara retensidan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari :

1. Bagi PT. Surya Batara Mahkota Kupang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap retensi dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikan lebih baik lagi.

2. Dapat memberikan tambahan dan pemikiran bagi penulis dan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
3. Sebagai sarana bagi peneliti untuk memahami dan menerapkan teori-teori yang dapat di bangku kulia serta dapat diterapkan khususnya dalam manajemen sumber manusia.