

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pertumbuhan dan persaingan pada sektor bisnis semakin pesat saja, banyak dari pelaku bisnis memutar otak untuk memikirkan bagaimana caranya agar perusahaan yang mereka jalankan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu hal yang menjadi fokus utama para pelaku bisnis untuk menghadapi hal ini adalah, memperhatikan segala faktor yang menjadi penggerak operasional sebuah perusahaan, baik dari segi modal, sarana dan prasarana, sumber daya manusia dan faktor penunjang lainnya lain. Dari berbagai faktor penunjang ini, keberadaan sumber daya manusia yang sering terabaikan oleh pelaku bisnis, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu penting bagi perusahaan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang ada secara baik dan benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Jika sumber daya manusia tidak mendapatkan perhatian yang khusus, akan menjadikan mereka tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan perusahaan tempatnya bekerja tidak menunjukkan kepedulian terhadap mereka, baik dari segi kepuasan kerja, kenyamanan, gaji dan juga kesejahteraan hidup. Keadaan seperti ini harus dapat dicegah, dikarenakan hal ini akan membuat sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tidak betah bekerja, memilih

untuk mencari perusahaan lain yang lebih menjamin sehingga menyebabkan adanya perputaran karyawan yang tidak bisa terkendali.

Menurut Khumar dalam Pratiwi (2017), perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga penting untuk sebuah usaha mempertahankan karyawannya. Menurut Jenifer dalam Putra (2016), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Untuk dapat mempertahankan karyawan perlu adanya cara dan metode yang tepat agar angka perputaran karyawan dapat dikendalikan.

Menurut Suterland dalam Pratiwi (2017), menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap retensi karyawan, untuk itu penting menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Nitimeso (2009), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan retensi karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktina Hafanti dkk (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menyumbang pengaruh yang paling besar terhadap retensi karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah keyakinan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan merasa tenang dan komit terhadap perusahaan karena yakin bahwa perusahaan dapat menjamin kesejahteraan mereka. Menurut Cahyana dalam Putra (2016), menyatakan bahwa apabila perusahaan ingin mempertahankan karyawan dan meningkatkan angka retensi karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan *perceived organizational support* setiap karyawan. Perusahaan perlu menciptakan keyakinan dan kepercayaan kepada setiap karyawannya bahwa kontribusi mereka terhadap perusahaan dihargai dengan menjamin kesejahteraan mereka. Menurut Grace dalam Putra (2016), mengatakan bahwa *perceived organizational support* diartikan sebagai suatu kepercayaan karyawan dimana organisasi akan dapat menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka.

Tingginya tingkat *perceived organizational support* akan mengarah kepada kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada berkurangnya angka perputaran karyawan, untuk itu penting bagi perusahaan agar menciptakan kepercayaan setiap karyawannya. Keterkaitan antara *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Swambawa Putra dkk (2016), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* menyumbang angka pengaruh paling besar terhadap retensi karyawan.

RAZ Hotel and Convention adalah salah satu hotel yang berstandar bintang tiga, yang mengusung konsep hotel syari'ah. Hotel ini sudah berdiri sejak tahun 2013, yang terletak di Jl. Dr Mansyur Medan, dengan lokasi yang cukup

strategis. Tidak hanya mengusung konsep hotel syari'ah, ciri khas lain pada hotel ini adalah penggunaan nama pada setiap ruangnya, dimana bahasa yang digunakan pada setiap nama ruangnya adalah bahasa Sangsekerta. Permasalahan yang terjadi di RAZ Hotel and Convention Medan adalah tingginya angka karyawan yang keluar yang terjadi satu tahun belakangan ini.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Keluar Pada Tahun 2017 pada RAZ Hotel and Covention Medan

Bulan	Jumlah Karyawan 2017	Jumlah Karyawan Keluar 2017	Persentase (%)
Januari	116	7	6%
Februari	109	7	6%
Maret	102	5	5%
April	97	6	6%
Mei	91	2	2%
Juni	89	3	3%
Juli	86	11	13%
Agustus	75	2	3%
September	73	-	-
Oktober	73	6	8%
November	67	1	1%
Desember	66	6	9%
Jumlah Karyawan di Akhir Tahun 2017	60	56	62%

Sumber : RAZ Hotel and Convention Medan 2017

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2017, pada awal tahun karyawan RAZ Hotel berjumlah 116 orang karyawan, akan tetapi terjadi penurunan jumlah karyawan pada setiap bulannya dikarenakan karyawan memundurkan diri dari pekerjaannya. Karyawan yang mengundurkan diri sepanjang tahun 2017 mencapai

56 karyawan dan hanya tersisa hanya 60 orang karyawan saja pada akhir tahun. Menurut Gillies dalam Pratiwi (2017) perputaran karyawan dikatakan normal apabila 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi lebih dari 10% pertahun, dapat disimpulkan bahwa perputaran karyawan pada RAZ Hotel tergolong tinggi kerana lebih dari 10% pertahun yaitu mencapai 62% sehingga retensi menjadikan retensi karyawan RAZ Hotel rendah.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi RAZ Hotel adalah lingkungan kerja karyawan yang kurang mendukung, yaitu adanya beberapa ruang kerja karyawan yang padat dan kurang mendapatkan cahaya matahari dari luar. Terkait masalah *perceived organizational support* adalah rendahnya keyakinan atau kepercayaan karyawan bahwa RAZ Hotel and Convention Medan dinilai kurang mampu menjamin kesejahteraan hidup mereka. HRD menuturkan bahwa alasan terbanyak karyawan yang memundurkan diri dari pekerjaanya adalah nominal gaji yang rendah dibandingkan hotel lainnya.

Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan, dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah judul penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pada RAZ Hotel and Convention Medan** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan yang terdapat antara lingkungan kerja dan *perceived organizational support* dengan retensi karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mencegah adanya penafsiran yang salah dan pembahasan penelitian yang tidak terarah, maka penulis menetapkan batasan dan ruang lingkup masalah yaitu dengan memfokuskan hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai kajian masalah yang diteliti yaitu lingkungan kerja, *perceived organizational support* dan retensi karyawan, serta dapat melihat perbedaan dari teori yang dipelajari dengan kondisi nyata yang ada pada perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat manjadi masukan pada RAZ Hotel and Convention Medan, sebagai bahan pertimbangan dan inovasi pemikiran untuk dapat menemukan solusi dan menyelesaikan permasalahan yang ada khususnya pada lingkungan kerja, *perceived organizational support* dan retensi karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan bagian penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

4. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan kajian yang sama pada masa yang akan datang.