BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks industri penggilingan padi di Aceh, PT Permata Tani termasuk bagian dari ekosistem kilang padi yang berperan penting dalam meningkatkan nilai tambah hasil pertanian, memperpanjang rantai distribusi pangan, serta membantu penyerapan hasil panen petani lokal. Di Aceh sendiri, jumlah kilang padi cukup banyak dan memiliki kapasitas yang beragam, mulai dari skala kecil hingga besar, yang mendukung produksi beras di daerah tersebut. PT Permata Tani merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertanian di wilayah Aceh Utara, yang berkaitan dengan aktivitas pengolahan hasil pertanian, termasuk penggilingan padi (*rice milling*). Perusahaan ini beroperasi dalam lingkup agribisnis yang mendukung proses pascapanen, yaitu mengolah gabah dari petani menjadi beras yang siap dipasarkan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan di tengah dinamika persaingan usaha yang semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan. Upaya mempertahankan karyawan atau retensi karyawan menjadi perhatian utama karena berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional perusahaan (Dessler, 2020). Rendahnya tingkat retensi karyawan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan. Pergantian

karyawan yang tinggi berpotensi meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, mengganggu kontinuitas kerja, serta menyebabkan hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki karyawan sebelumnya. Kim dan Park (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang tidak mampu mempertahankan karyawan berpengalaman cenderung mengalami penurunan kinerja dan produktivitas.

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan, di mana karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Penelitian oleh Sukmadewi & Dewi (2020), Violetta & Edalmen (2020), dan Anwar & Zulganef (2025) menyatakan bahwa bahwa retensi karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja sering berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan karyawan selama menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan serta semangat kerja karyawan (Sihombing & Situmorang, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti tingkat kebisingan yang tinggi, risiko keselamatan kerja, serta hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menimbulkan tekanan

kerja yang berujung pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Raziq et al., 2021). Afianti (2025) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang digunakan pun menjadi efektif.

Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Maidiyanto et al., 2021). Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada disekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat melakukan tugasnya, sehingga akan didapatkan hasil kerja yang optimal, dimana ketika lingkungan kerja tersebut memiliki fasilitas kerja yang kondusif (Wulandari et al.,2025). Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta loyalitas karyawan sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Di dalam penelitian Andri Martinius et al., (2023), Pratiwi & Hariani (2023), Jemadi (2023), menyatakan

bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2022). Al-Sada et al. (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai karyawan mampu meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap retensi karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa senang atau puas terhadap pekerjaannya berdasarkan penilaian atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Spector, 2020). Selain itu, Nuriyati dkk. (2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja karena adanya sosialisasi nilai-nilai organisasi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja individu Penelitian yang dilakukan oleh Saleem et al. (2021) menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dan budaya organisasi yang mendukung berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat, positif, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Didalam penelitian Sudarijati et al.,(2023), Lutfiansyah (2021), Abyanti dkk. (2025) menyatakan bahwa budaya

organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta memiliki keinginan yang lebih kecil untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Kumar & Mathur, 2022). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan retensi karyawan. Menurut berbagai penelitian, kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Suryani (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menunjukkan reaksi seseorang terhadap pekerjaannya, baik berupa rasa puas maupun tidak puas, yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan organisasiKepuasan kerja terbentuk dari berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, peluang karier, hubungan dengan rekan kerja, serta gaya kepemimpinan.

Penelitian oleh Ramadan & Endriastuty (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mereka memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Violetta

& Edalmen (2020), Prasetya (2025), Said & Adinna (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara faktor organisasi dengan retensi karyawan.

Pada Kilang Padi PT. Permata Tani, terdapat fenomena yang menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan (retensi karyawan). Hal ini terlihat dari kecenderungan karyawan yang tidak bertahan lama dan adanya keinginan untuk berpindah kerja pada sebagian tenaga operasional. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang cukup berat di lingkungan kilang padi. Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan terkait pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, keterbatasan studi yang menguji model secara simultan, serta minimnya penelitian pada sektor agribisnis khususnya kilang padi. Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kilang Padi PT. Permata Tani".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Permata Tani?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Permata Tani?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Permata Tani.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan di PT. Permata Tani.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.
6. Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan retensi karyawan.

7. Menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara budaya organisasi dan retensi karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan keberlangsungan tenaga kerja di sektor industri pertanian, terutama pada perusahaan pengolahan hasil pertanian seperti kilang padi.

2. **Manfaat Praktis**

   Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi manajemen PT. Permata Tani dalam upaya meningkatkan retensi karyawan. Temuan penelitian dapat membantu perusahaan:

• Mengidentifikasi aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih nyaman dan produktif.

• Memperkuat budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan sehingga karyawan merasa memiliki dan berkomitmen tinggi.

• Meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan, pengakuan kinerja, serta hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, perusahaan dapat menekan tingkat turnover dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas secara berkelanjutan.