

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada hakikatnya suatu organisasi diciptakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan, proses kegiatan melibatkan seluruh sumber daya yang ada, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Selain itu, pegawai juga harus dinilai sebagai faktor terpenting dalam penggerak dan pelaksanaan kegiatan. Berkaitan dengan pekerjaan di sebuah perusahaan yang dilakukan oleh para karyawan, efektif dan tidaknya akan sangat tergantung pada keadaan yang melatar belakangi setiap aktivitas-aktivitas kerja karyawan. Hal yang dapat menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan potensialnya atau disebut juga sebagai retensi karyawan (Das dan Baruah , 2013)

Retensi karyawan atau *employee retention* merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam mempertahankan potensi karyawan yang dimiliki perusahaan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan yang melarang karyawan meninggalkan perusahaan. Bagi perusahaan, sangat penting untuk mempertahankan talenta-talenta yang mampu, karena lebih baik mempertahankan karyawan daripada mencari karyawan baru. Retensi karyawan dapat digambarkan sebagai upaya mempertahankan karyawan potensial agar tetap berada di lingkungan organisasi. Retensi karyawan didefinisikan sebuah langkah atau rencana yang disusun oleh organisasi untuk terus mempekerjakan karyawan terbaiknya, agar karyawan tersebut tidak keluar dari perusahaan dan memilih bekerja di perusahaan lain. Jika perusahaan tidak melakukan retensi karyawan dan membiarkan karyawan dengan kompetensi yang baik keluar dari perusahaan, tentu dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan. Secara

tidak langsung, karyawan yang sangat berkompeten merupakan sebuah aset yang perlu dipertahankan demi keberlangsungan perusahaan. Karyawan tidak akan memilih pergi ketika mereka sudah bekerja di tempat yang memberikan kenyamanan dan kesejahteraan. Ketika mereka sudah merasa cukup jika bekerja di perusahaan tersebut, maka retensi karyawan yang dilakukan dapat dikatakan besar dan berhasil. Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah *work life balance*.

*Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) semakin menjadi perhatian bagi karyawan dan pengusaha di sebagian besar organisasi di seluruh dunia. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada seberapa fokus seorang karyawan antara pekerjaan dan urusan pribadi. Keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan, pekerja menjadi terdorong untuk tetap berada dalam organisasi seperti itu hanya karena pekerjaan mereka memberi mereka waktu untuk memperhatikan masalah pribadi mereka. Kurangnya *work-life balance* di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan di tempat kerja, semakin banyak stres yang dimiliki. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri. Karyawan dengan *work-life balance* yang memadai merasa terpenuhi dalam peran kerja dan non-kerja dan sama-sama mengalami ketidakhadiran atau sedikit konflik antara peran kerja dan non-kerja. Ketidakpuasan ini akibatnya menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk, yang dapat mendorong karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi mereka untuk yang lain. *Work-life balance* ini sangat membantu karyawan dalam mengurangi stres akibat bekerja sampai menjaga hubungan dengan keluarga dan teman sosial di

luar tempat bekerja. Hal ini tentu sangat bermanfaat bagi setiap karyawan agar merasa nyaman dalam menghadapi hidupnya.

*Work Life Balance* merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan untuk memutuskan tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara profesional supaya mampu menjadikan suatu karyawan lebih produktif dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan maka mampu adanya pengurangan atas suatu konflik antara kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan. *Work-life balance* ini dapat diatur oleh perusahaan dengan menetapkan kebijakan perusahaan sesuai apa yang memang berdampak baik bagi seluruh pihak. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan perhatian penuh pada kondisi para karyawan. Perhatian ini bisa disebut sebagai salah satu upaya dukungan dari organisasi. Karyawan akan merasa dianggap penting dan diperhatikan ketika perusahaan memberikan waktu untuk berlibur bagi karyawan. Dengan diberikan waktu luang untuk bersantai, karyawan akan lebih sehat secara psikologis dan juga fisik. Mereka akan lebih kreatif dalam menghadapi pekerjaan di waktu-waktu selanjutnya. Dalam hal ini, karyawan akan memiliki pendapat yang baik mengenai organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka juga menilai bahwa perusahaan sudah memberikan kontribusi yang baik pada karyawan dan memenuhi hak yang dimiliki karyawan. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung maupun lingkungan psikososial yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Upaya untuk mempertahankan karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan telah dilakukan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa lebih betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik seperti lingkungan tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi atau perusahaan mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik memiliki kaitan yang erat dengan hubungan karyawan dengan atasan maupun rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai dan faktor yang berkaitan dengan tempat kerja

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Hal ini terlihat dari adanya karyawan merasa kurang/tidak cukup dengan kompensasi berupa gaji pokok yang di berikan perusahaan, dan juga gaji yang sering terlambat dalam pemberiannya terhadap karyawan. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa perhatian kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017).

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan adalah sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan (Lubis, 2015). Kompensasi menjadi alasan seseorang bekerja didalam perusahaan serta merupakan elemen penting dalam retensi karyawan. Jika kompensasi yang diterima atau diberikan oleh sebuah organisasi tidak sesuai dengan kontribusi seorang karyawan di perusahaan, maka karyawan tersebut akan berhenti dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain (Bibi, Pangil, and Johari, 2015). Gaji yang kurang, tidak ada bonus dan pengurangan dari beberapa aspek seperti pemotongan cuti, absen, dan sebagainya mengakibatkan perubahan sikap dari karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting seseorang dalam bekerja, pekerja akan mengharapkan kompensasi yang semakin tinggi dan baik seiring waktu bekerja. Karyawan juga tentunya berharap perusahaan memberikan apresiasi berbentuk kompensasi atas kinerja yang diberikan selama ini. Jika kompensasi semakin tinggi, maka karyawan juga akan semakin betah bekerja di perusahaan yang berimbas pada retensi karyawan yang meningkat.

Dari hasil pengamatan penulis fenomena yang terjadi bahwa yang menyebabkan retensi karyawan yaitu masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tugasnya dimana pada saat jam kerja karyawan masih tetap istirahat, berleha-leha pada saat bekerja, kurangnya interaksi antar karyawan dan juga dengan pimpinan masih menjadi masalah yang sering terjadi. Ketika seorang individu tidak bisa menjaga work life balance atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan pembagian kerja yang lebih hal tersebut dapat menimbulkan gangguan psikologis, dan perilaku. Salah satu gangguan yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stress, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja karena dengan stress seseorang bisa terserang penyakit terutama jantung dan stroke. Dengan adanya

keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, maka karyawan akan mendapat keuntungan, artinya karyawan merasa tidak ada yang dikorbankan antara pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. Karena itu suatu organisasi penting untuk memperhatikan *work life balance* dalam memberikan kepuasan kerja serta mengurangi stress kerja pada karyawan.

Tetapi ada hal lain yang membuat para karyawan lalai dalam mengerjakan tugas dikarenakan oleh faktor lingkungan. Dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan perasaan betah. Kondisi lingkungan kerja yang buruk menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stres dan sulit untuk berkonsentrasi. Kondisi ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan. Dengan permasalahan lingkungan kerja ini dapat menciptakan ketidaknyamanan pada diri karyawan, sehingga konsentrasi kerja karyawan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Tidak itu saja hal lain yang menyebabkan retensi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu pemberian penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa yang ia berikan kepada suatu organisasi. Kompensasi yang diolah dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Dalam hal kompensasi penulis menemukan bahwa gaji yang sering terlambat dalam pemberiannya terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan**

## **Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat “.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Dapat menambah wawasan yang lebih luas dan dapat mengimplementasikannya dalam bidang sumber daya manusia serta dapat mengasah ilmu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memaknai terkait faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yang dijalankan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawannya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Dapat bermanfaat bagi rekan mahasiswa lain dalam menyusun skripsi dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.
2. Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh work life balance, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat