

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dan tidak tergantikan dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan. Artinya, manusia adalah sumber daya terbaik dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset terpenting untuk perusahaan dalam memperoleh profit, sehingga organisasi akan terus mempertahankan karyawan tersebut dengan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya agar tetap tinggal di dalam organisasi. Sejalan dengan hal itu, Suta dan Ardana (2019) mengatakan karyawan yang berkualitas dan kompeten dapat dilihat dari apakah ia memiliki keahlian, keterampilan, wawasan, sikap serta kinerja yang baik saat bekerja. Berdasarkan hal itu, karyawan yang kompeten merupakan harapan bagi organisasi agar dapat memperoleh kelebihan dan kemampuan kompetitif yang berkelanjutan apabila disaingkan dengan organisasi lain.

Tentunya hal tersebut menjadi tugas manajemen perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik agar menciptakan banyak manfaat bagi perusahaan. Kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan berakhir dengan pengunduran diri karyawan. Pengunduran diri karyawan ini berdampak besar bagi kelangsungan hidup perusahaan, sebab banyak faktor yang datangnya dari perusahaan tersebut. Menurut Tanwar (Yusliza, dkk., 2021), kehilangan pekerja berpengalaman dan terampil dapat memiliki konsekuensi serius, mulai dari semangat kerja yang rendah hingga produktivitas yang menurun. Sejalan dengan hal itu, wajib bagi perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawan yang mempunyai kinerja baik dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan visi misi perusahaan.

Sejak kemunculan kasus COVID-19 di beberapa negara salah satunya di Indonesia pada bulan Maret 2020 menyebabkan perusahaan menerapkan beberapa kebijakan, salah satunya WFH (*Work From Home*). Hal ini bertujuan

pembatasan sosial di lingkungan perusahaan agar tidak meningkatkan penyebaran COVID-19. Namun, tidak semua perusahaan bisa bekerja dari rumah, seperti bidang manufaktur. Adanya kebijakan ini membuat perusahaan lupa untuk mengutamakan kebutuhan karyawan yang berada di kantor, seperti keamanan kerja, kondisi tempat kerja, promosi dan situasi lain yang membuat karyawan berniat keluar dari perusahaan.

Sementara, *Survey Global Workforce Study* (Wijayanti & Nurtjahjanti, 2015) mengungkapkan bahwa keinginan berpindah tempat kerja pada karyawan bukan karena gaji lebih tinggi yang diberikan perusahaan lain, tapi ada hal yang lebih berpengaruh yaitu fleksibilitas kerja, transparansi organisasi serta kesempatan pengembangan karir. Di samping itu, menurut *Study Towers Watson* (Wijayanti & Nurtjahjanti, 2015), menyatakan bahwa lebih dari 70% permasalahan utama SDM di Indonesia adalah mereka tidak cukup inovatif dalam mencegah terjadinya *turnover* karyawan untuk mempertahankan karyawannya yang kompeten agar tidak meninggalkan perusahaan. Pada dasarnya, peran penting sumber daya manusia adalah menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi.

Menurut Suryapranata (Rahma, 2019), mengatakan permasalahan yang terjadi di Indonesia adalah memperkirakan tren rekrutmen akan melambat pada tahun 2020, dengan 36% organisasi berniat menerima karyawan baru. Sejalan dengan hal tersebut, dengan memikirkan tingkatan *turnover* serta perluasan, diperkirakan terdapat 52.000 karyawan yang masuk serta keluar dari organisasi. Pada tahun 2019, kurang lebih Indonesia mempunyai 180 juta tenaga kerja, dengan rata-rata usia 20-35 tahun sebanyak 63 juta tenaga kerja.

Pada tahun 2018, di Indonesia tingkatan *turnover* karyawan sebesar 8%, serta industri jasa keuangan memiliki tingkat *turnover* paling tinggi yaitu sebesar 12%. Pada tahun 2019, tingkat *turnover* karyawan yang mengundurkan diri tanpa paksaan sebesar 7%. Sehubungan dengan itu, peningkatan *turnover* justru dialami lagi oleh industri jasa keuangan menjadi sebesar 14%, dimana merupakan kenaikan yang cukup tinggi. Selain berdasarkan usia dan jenis kelamin, alasan utama karyawan Asia memilih *resign* adalah karena gaji

kompetitif, hubungan dengan atasan tidak harmonis, tidak ada pengembangan karir serta jaminan yang jelas menurut Suryapranata (Rahma, 2019).

Menurut Alias, dkk (2019), permasalahan tingkat retensi yang rendah terdapat di banyak industri baik secara global maupun lokal. Salah satunya dalam penelitian yang dilakukan Eugene (Alias, dkk., 2019), yaitu karyawan perusahaan manufaktur. Hal ini menjelaskan bahwa masih terdapat perusahaan yang memiliki retensi karyawan yang rendah. Terkait dengan *turnover* karyawan, tentunya tidak terlepas hubungannya dengan retensi karyawan.

Ragupathi (Rizky & Mustika, 2020) menjelaskan retensi karyawan sebagai metode yang digunakan manajemen perusahaan dalam mempertahankan karyawan dengan waktu yang lama di dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan mencegah karyawan agar tidak keluar dari perusahaan karena akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan. Hal itu didukung oleh pendapat Fatima (Aprillia & Mukti, 2018), bahwa organisasi dapat mencapai sasaran dipengaruhi oleh tingginya retensi karyawan. Jadi, *turnover* yang rendah akan meningkatkan retensi karyawan yang mana juga meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi.

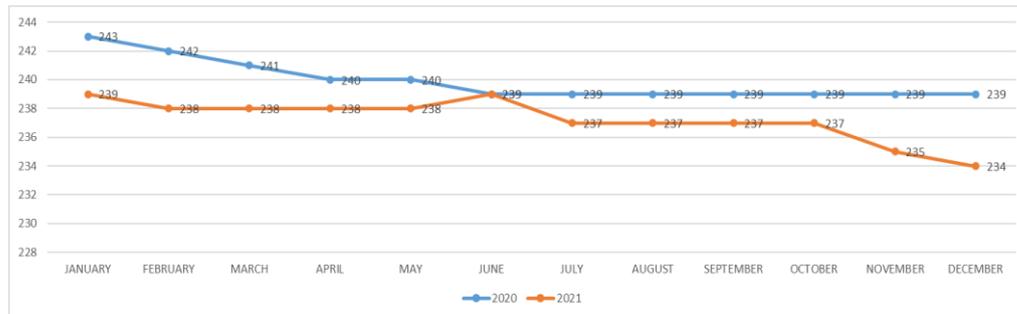
Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti melakukan *preliminary research* yang mana diperoleh data *turnover* karyawan dari HRD PT.Fuji Presisi-Tool Indonesia, yang mana ditemukan permasalahan mengenai *turnover* pada karyawan tetap PT.Fuji Presisi-Tool Indonesia pada periode 2020-2021. Dimana jumlah karyawan pada awal bulan Januari 2020 terdapat 243 karyawan dan mengalami penurunan sampai akhir bulan Desember 2020 sebanyak 9 orang karyawan mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan. Di awal tahun 2021, jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan adalah sebanyak 239 karyawan, namun kembali terjadi *turnover* karyawan dimana sebanyak 5 karyawan mengundurkan diri dari perusahaan sehingga total karyawan yang bekerja sampai saat ini yaitu sebanyak 234 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak staff HRD PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia, data tersebut diminta berdasarkan karyawan yang mengundurkan diri atas keinginannya sendiri, bukan karena pensiun, meninggal dunia, atau paksaan dari

perusahaan yang dapat dilihat pada data di bawah ini:

Tabel 1 Data Turnover PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia pada tahun 2020-2021

Tahun	Bulan											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des
2020	243	242	241	240	240	239	239	239	239	239	239	239
2021	239	238	238	238	238	239	237	237	237	237	235	234

Sumber: PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia, 2021



Gambar 1. Grafik Turnover PT. Fuji Presisi-Tool pada tahun 2020-2021

Sejalan dengan hal itu, hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 28 Januari sampai 8 Februari 2022 yang dilakukan peneliti kepada 5 karyawan PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia, dimana ditemukan permasalahan mengenai retensi karyawan. Hasil wawancara tersebut didapatkan 3 dari 5 karyawan menyatakan bahwa selama mereka bekerja belum pernah mendapatkan kontinuitas pelatihan mengenai bidang pekerjaannya, dan 2 karyawan diantaranya belum pernah mendapatkan bimbingan mengenai perencanaan karir. Hal tersebut menunjukkan kurang terpenuhinya aspek peluang karir pada retensi karyawan. Hal ini dikarenakan masa kerja mereka yang kurang dari 10 tahun, jadi hanya karyawan tertentu saja yang mendapatkan pelatihan dan bimbingan mengembangkan karir.

Selanjutnya, terdapat 2 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan gaji yang layak atau sesuai dengan beban pekerjaan mereka. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, kinerja karyawan akan menurun karena merasa lelah dengan beban pekerjaan yang diberikan dan perusahaan kurang mengakui kerja kerasnya, hal ini menunjukkan kurangnya terpenuhinya aspek penghargaan. Kemudian, 3 dari 5 karyawan tidak diberikan

otonomi dalam bekerja dan fleksibilitas kerja, hal ini menunjukkan kurang terpenuhinya aspek rancangan tugas. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus mengikuti SOP yang telah ditetapkan, sehingga karyawan tidak memiliki kebebasan dalam merencanakan, menentukan, dan membuat pilihan sendiri cara apa yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, salah satu responden mengatakan bahwa keadaan kerja yang kurang baik dimana terdapat senior yang memanfaatkannya dalam bekerja membuatnya kurang nyaman saat bekerja.

Kemudian, karyawan lainnya mengatakan bahwa ia ada niat untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut tentunya akan merugikan perusahaan apabila karyawannya merasa tidak nyaman lagi bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang berkualitas sehingga organisasi akan lebih lama dalam mencapai tujuannya. Hal ini merupakan masalah serius bagi perusahaan, sehingga penting bagi PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia untuk menerapkan sistem yang dapat menjaga karyawan yang berkualitas agar tetap setia bekerja di dalam perusahaan. Tentu hal itu tidak terlepas dari perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan retensi karyawan. Sebab, apabila perusahaan mengabaikan hal tersebut akan menjadi masalah besar karena akan semakin banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Sehubungan dengan hasil di atas, bagi perusahaan menjaga karyawan yang kompeten sangat diperlukan dan lebih baik daripada merekrut karyawan baru. Hal tersebut mengharuskan perusahaan mengoptimalkan karyawannya yang benar-benar ingin tetap tinggal, bukan karena dipaksa oleh perusahaan. Sejalan dengan hal itu, Suta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa dengan mempertahankan karyawan, perusahaan dapat meminimalkan biaya yang terkait dengan perekrutan karyawan baru. Perusahaan yang tanggap dengan pendapat dan menerima keluhan yang diberikan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa tertekan saat bekerja. Oladapo (Suta & Ardana, 2019) berpendapat bahwa karyawan akan mengundurkan diri karena stress apabila kemampuan serta pendapatnya tidak dihargai dan didengar di tempatnya bekerja.

Munculnya retensi pegawai dipengaruhi banyak faktor, Prasetya dan Suryono (Pratiwi & Sriathi, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Sejalan dengan hal itu, Zeytinoglu dan Denton (Purayidathili & Villavicencio, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama karyawan dalam mengambil keputusan untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Lebih lanjut, Hanaysha (Yusliza, dkk., 2021) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada suasana perusahaan tempat karyawan bekerja. Maka dari itu, perusahaan perlu berupaya merancang lingkungan kerjanya seleyak mungkin seperti yang memberikan rasa aman, menyenangkan, dan mendukung sehingga penampilan karyawan meningkat yang berdampak pada keinginannya untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Hal tersebut sependapat dengan yang dikatakan Verbeke dan Yusoff (Yusliza, dkk., 2021) bahwa pekerjaan yang produktif didukung berdasarkan lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2001) menyebutkan ada dua jenis lingkungan kerja diantaranya lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan tempat kerja, dan lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan situasi kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan hal itu, menurut Rahmawanti (Astuti & Dewi, 2019) tercapainya tujuan perusahaan diikuti oleh lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mendukung. Maka dari itu, kesadaran manajemen perusahaan sangat diperlukan, sebab agar kinerja karyawan meningkat ketika melaksanakan pekerjaan dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putra dan Rahyuda (2016), bahwa terdapat permasalahan mengenai tingginya *turnover* karyawan hingga 12,5% di Green Villas Hotel. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat retensi karyawan tersebut, salah satunya adalah lingkungan kerja. Studi ini lebih fokus pada lingkungan kerja fisik dengan indikator antara lain pencahayaan tempat kerja, kebisingan, ruang gerak, suhu udara, dan keselamatan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan. Dampak positif ini membuat karyawan bertahan lebih lama di perusahaan, karena lingkungan

tempat kerja yang ramah, nyaman, dan aman.

Astuti dan Dewi (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Di dalam penelitiannya, *turnover* yang terjadi di Kumala Pantai Legian Hotel pada karyawan tetap menunjukkan bahwa pada tahun 2015 hingga 2017, rata-rata jumlah karyawan yang keluar adalah 16 orang (10,61% per tahun), dengan rata-rata hanya 89,38 karyawan yang dipertahankan per tahun. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa lingkungan kerja non fisik di perusahaan tidak kondusif. Sehubungan dengan hal tersebut, organisasi perlu fokus dalam membuat karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan dengan mengamati faktor-faktor yang mampu meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hasil tersebut juga didukung dari hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 28 Januari sampai 8 Februari 2022 yang peneliti lakukan terhadap 5 karyawan PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia, ditemukan permasalahan mengenai lingkungan kerja non-fisik sebagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu terdapat 1 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa struktur kerja di dalam perusahaan masih belum cukup baik dan jelas. Hal tersebut dikarenakan tugas yang diberikan masih belum sesuai dengan *job description* yang ditetapkan, artinya aspek struktur kerja dari lingkungan kerja non fisik belum diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Lalu, 3 dari 5 karyawan menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kemampuan, artinya aspek tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh atasan masih memiliki kekurangan. Sehingga terdapat beberapa karyawan mengalami kendala saat menyelesaikan pekerjaan tersebut, namun karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Akan tetapi, apabila perusahaan mengabaikan hal tersebut, maka karyawan akan mengundurkan diri karena merasa lelah, yang akhirnya perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten.

Kemudian, 4 dari 5 karyawan permasalahan lainnya tidak semua karyawan

diperhatikan oleh atasan, dimana masih ada karyawan yang belum pernah mendapatkan motivasi langsung dari atasan, sehingga hal ini dapat dikatakan kurangnya aspek perhatian dan dukungan pemimpin. Dimana, apabila perhatian dan dukungan pemimpin terpenuhi secara merata akan berdampak baik bagi karyawan karena dapat meningkatkan semangatnya dalam menyelesaikan tugas-tugas. Permasalahan lainnya yang ditemukan 2 dari 5 karyawan menyatakan bahwa kerja sama dengan rekan kerja berjalan kurang baik, hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan perkataan yang tidak dapat diterima. Apabila terus berlanjut akan berdampak pada produktivitas kerja yang menurun, maka aspek komunikasi yang dibangun cukup baik saat ini akan memburuk antar karyawan. Sehingga diharapkan karyawan dan rekan kerjanya dapat saling bekerja sama dengan baik agar komunikasi tetap berjalan nyaman, terbuka, dan lancar.

Berdasarkan uraian di atas, fokus variabel bebas yang pertama adalah lingkungan kerja non fisik dikarenakan mempunyai hubungan langsung dengan suasana kerja perusahaan sebagaimana dapat dilihat dari setiap aspek yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2001) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama, dan komunikasi. Rahmawanti (Pratiwi & Sriathi, 2017) menyatakan bahwa terciptanya lingkungan kerja *non* fisik yang baik akan sangat menolong perusahaan dalam menjaga karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Sebab, jika karyawan mendapatkan pengalaman yang baik di lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka ia akan bertahan lebih lama di dalam perusahaan.

Apabila ditinjau lagi, terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan selain faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah *perceived organizational support* (Eisenberger, et.al dalam Wijayanti & Nurtjahjanti, 2015). Menurutnya, *perceived organizational support* memiliki kaitan erat dengan retensi dimana adanya hubungan pertukaran sosial antara organisasi dan karyawan. Lebih lanjut Wijayanti dan Nurtjahjanti (2015) menyatakan bahwa retensi karyawan di perusahaan akan tinggi apabila *perceived organizational support* mendapatkan penilaian positif dari karyawan.

Namun sebaliknya, retensi karyawan akan rendah *perceived organizational support* mendapatkan penilaian negatif dari karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), penilaian positif terhadap *Perceived Organizational Support* tersebut dapat dilihat dari aspek keadilan, dukungan *supervisor*, dan penghargaan dan kondisi kerja.

Sehubungan dengan hal itu, Juliana dan Hendriati (2020) dalam penelitiannya di PT. Griya Makmur Nusantara ditemukan masalah bahwa perusahaan tersebut mengalami pengurangan jumlah karyawan setiap tahunnya, yang berdampak pada tingkat retensi karyawan. Dari tahun 2015-2016, tingkat retensi menurun sebesar 6,22%, lalu peningkatan retensi karyawan terjadi dari tahun 2016-2017 sebesar 4,75%. Kemudian, dari tahun 2017-2018, tingkat retensi juga turun lagi sebesar 5,84%. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* melalui wawancara pada tanggal 28 Januari sampai 8 Februari 2022 yang peneliti lakukan terhadap 5 karyawan PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia mengenai *perceived organizational support* sebagai faktor retensi karyawan ditemukan permasalahan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia yaitu terdapat 2 dari 5 karyawan yang merasa atasan kurang membantunya ketika kesulitan bekerja dan atasan kurang baik dalam memperlakukan karyawan atas hasil kerjanya, hanya karyawan tertentu saja yang mendapatkan perhatian dan bantuan khusus, sehingga membuat karyawan merasa kurang adil. Hal tersebut menunjukkan kurang terpenuhinya aspek keadilan. Kemudian, 3 dari 5 karyawan lainnya mengatakan bahwa kontribusi yang mereka berikan kurang dihargai dan kesejahteraan karyawan kurang dipedulikan oleh organisasi, sehingga belum terpenuhinya aspek dukungan *supervisor*. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa atasan kurang memberikan apresiasi atas kontribusinya, sehingga karyawan mengharapkan kepuasan kerjanya terpenuhi dengan meminta kenaikan gaji atas beban kerja yang berlebih, serta karyawan lainnya merasa atasan kurang perhatian terhadap kondisi psikologis setiap karyawannya. Oleh karena itu, diharapkan hal ini dapat

lebih diperhatikan oleh atasan sehingga efektivitas kerja karyawan akan meningkat atas dukungan yang diberikan atasan.

Selain itu, ditemukan permasalahan bahwa masih kurang terpenuhinya pada aspek penghargaan dan kondisi kerja. Dikarenakan terdapat 4 dari 5 karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan oleh organisasi/atasan ketika berhasil mencapai target dalam bekerja, baik bonus maupun promosi, serta atasan kurang mampu menyelesaikan keluhan karyawan berdasarkan kenyamanan kerja dan kerja sama antar karyawan yang kurang dioptimalkan. Atas dasar ini, penting bagi organisasi untuk memperbaiki dan memenuhi kebutuhan karyawan, yang akan meningkatkan evaluasi positif karyawan terhadap dukungan organisasi yang dirasakannya.

Sejalan dengan hal itu, Robbins dan Coulter (Suta & Ardana, 2019) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi di dalam perusahaan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover*. Seperti yang Benlioglu (Suta & Ardana, 2019) kemukakan bahwa adanya keadilan bagi karyawan, *support*, pengawasan dan penghargaan, serta keadaan kerja yang menyenangkan menunjukkan adanya dukungan organisasi yang kuat dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut menjadikan alasan mengapa persepsi dukungan organisasi harus dibuat. Sebab, apabila perusahaan ingin tingkat retensi karyawannya tinggi, maka perlu mengelola *Perceived Organizational Support* karyawan dengan baik terlebih dahulu.

Jadi, retensi karyawan berkaitan dengan keluar masuknya karyawan dalam perusahaan. Dimana, retensi karyawan harus diimplementasikan dengan baik, sehingga tingkat *turnover* akan rendah, karena menjaga retensi karyawan akan meningkatkan kekuatan dan produktivitas perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, Cao, dkk (Pratiwi & Sriathi, 2017) berpendapat perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kesejahteraan karyawan sehingga stabilitas organisasi terjaga dan karyawan tetap bekerja dengan baik. Sebab, apabila organisasi gagal dalam mengelola sumber daya manusia akan berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan organisasi, termasuk kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup organisasi menurut Rayadi (Pratiwi & Sriathi, 2017).

Demikian, manajemen mempunyai tanggung jawab penting untuk meningkatkan retensi karyawan sebab karyawan merupakan aset bagi perusahaan, sehingga harus diperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa kerja karyawan agar perusahaan mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan tentang pentingnya retensi karyawan pada penelitian terdahulu dan ditemukan juga permasalahan yang ada di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia, peneliti tertarik meneliti faktor apa saja yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* akan diuji dalam penelitian ini sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Demikian, perolehan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memiliki retensi karyawan yang tinggi, sehingga *turnover* karyawan akan rendah.

B. Rumusan Masalah

Berikut di bawah ini merupakan rumusan masalah yang sudah disusun berdasarkan latar belakang masalah, yaitu:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja *non* fisik dengan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia?
3. Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berikut di bawah ini merupakan tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan, yaitu:

1. Mengetahui gambaran lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia.
2. Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja *non* fisik dengan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia.

3. Mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi suatu bukti yang empiris dalam pengembangan penelitian lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat membantu mengevaluasi peran perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan pelayanan dari segi lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan.

b. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi

Diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi objek pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa Universitas Islam 45 Bekasi, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti berdasarkan teori-teori yang didapat semasa kuliah dan mengaitkannya dengan kenyataan. Hal ini meningkatkan pemahaman penulis tentang bidang sumber daya manusia, terutama lingkungan kerja non-fisik, dukungan organisasi yang dirasakan, dan retensi karyawan.