

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia global semakin kompleks, sehingga pemanfaatan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia perlu diperhatikan karena hal tersebut sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi dengan harapan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses keberhasilan suatu pembangunan. Pembangunan merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu. Pembangunan nasional Indonesia misalnya, merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan berdasarkan rencana tertentu dengan sengaja dan memang dikehendaki, baik oleh pemerintah yang menjadi pelopor pembangunan maupun masyarakat. Untuk membangun suatu bangsa diperlukan sumber daya baik alam maupun manusia. Sumber daya manusia sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia harus mampu mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya

sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus di gerakkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Felinda, 2016).

Menurut (Haeruddin, 2016). Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dari suatu instansi tersebut bisa terealisasikan. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar.

Menurut penelitian (Akila, 2012), (Hafanti, 2015) retensi karyawan didefinisikan sebagai tindakan di mana karyawan diharapkan menjadi bagian

institusi untuk jangka waktu maksimal atau sampai pada pemenuhan pekerjaan. Menurut (Ardanti, 2017) mempertahankan karyawan merupakan tujuan penting dari setiap organisasi dan kunci kesehatan jangka panjang serta keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan.

Menurut penelitian (Mustika, 2017) *perceived organizational support (POS)* dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk karyawan oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Aspek kedua yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan retensi pegawai adalah Iklim Organisasi. Menurut (Tubagus Ahmad, 2015) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja". iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Megawati, 2019).

Aspek ketiga yang mempengaruhi Retensi pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Menurut (Setiyanto, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang

berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nur Yasin, 2016).

Namun, di dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi dalam hal retensi seorang pegawai sudah menjadi hal umum. Salah satunya terjadi pada kantor DINas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong. Fenomena yang terjadi pada instansi tersebut berupa Retensi Kerja Pegawai yang rendah pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti *Perceived Organizational Support* (POS) yang belum maksimal kepada setiap karyawan yang membuat karyawan atau pegawai merasa kurang dihargai dan kurang nyaman didalam lingkungan kerja sehingga adanya pegawai yang malas-malasan untuk pergi kekantor lalu banyak juga pegawai kantor di Dinas Lingkungan hidup dan Kehutanan kabupaten Rejang Lebong yang sering melakukan keterlambatan absensi. Selain itu, iklim organisasi yang tidak kondusif karena kembali kurangnya komunikasi yang efektif sehingga timbulnya suasana kantor yang kurang harmonis antar satu pegawai dengan pegawai lainnya. Selain itu, upaya lain untuk meningkatkan retensi pegawai adalah dengan pemberian lingkungan

kerja fisik yang bagus. Karena dengan terbangunnya lingkungan kerja fisik yang bagus membuat para pegawai akan lebih semangat dan giat lagi berada di kantor dan tentu saja akan lebih nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tugasnya, Sedangkan fakta dilapangan menyatakan banyaknya fasilitas penunjang pegawai seperti bangunan yang kurang kondusif , komputer yang berbasis lama, dan alat-alat kantor banyak yang telah usang dan membuat para pegawai kurang betah berada di kantor.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong yang ingin mengusahakan agar retensi kerja pegawainya meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memberikan Perceived Organizational Support (POS) yang baik kepada para pegawai, memberikan Iklim Organisasi yang kondusif , dan memberikan Lingkungan Kerja Fisik yang bagus agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Astuti Puji Diah, 2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang saya lakukan adalah pada tahun penelitian, tahun penelitian pada penelitian terdahulu adalah tahun 2016, sedangkan pada penelitian yang sedang saya teliti pada tahun 2020. Objek

penelitian pada penelitian terdahulu adalah Hotel Santika Nusa Dua Bali sedangkan pada penelitian yang sedang saya teliti adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Rejang Lebong. Variabel yang diteliti pada penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir, sedangkan variabel penelitian yang sedang saya teliti adalah *Perceived Organizational Support*, Iklim Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik.

Berikut ini adalah table *turn over* Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Rejang Lebong periode tahun 2019

Tabel 1.1

Tingkat *Turn Over* Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Rejang Lebong tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Keluar	<i>Turn Over</i> (%)	Retensi Pegawai
1	Januari	69	1	1.45	98.55
2	Februari	68	-	-	100
3	Maret	68	-	-	100
4	April	68	1	1.47	98.53
5	Mei	67	2	2.98	97.02
6	Juni	65	-	-	100
7	Juli	65	2	3.07	96.93
8	Agustus	63	-	-	100
9	September	63	1	1.58	98.42
10	Oktober	62	1	1.61	98.39
11	November	61	1	1.64	98.36
12	Desember	60	-	-	-
	Jumlah	60	9	13.80	86.20

Sumber: data dari kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kabupaten Rejang Lebong

Berdasarkan data tingkat *turn over* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan kehutanan Kabupaten Rejang Lebong tahun 2019 bahwa tingkat *turn over* pegawai mencapai 13.80% dan hanya mampu mempertahankan pegawainya

sebesar 86.20%. Masalah dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat *turn over* pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan pada tahun 2019 sebesar 13.80%. Menurut (Luh Putu, 2017) menyatakan perputaran pegawai dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Dari permasalahan diatas, tingginya tingkat *turn over* pegawai menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Rejang Lebong kurang mampu dalam mempertahankan pegawai (*retensi*) . Apabila cara mempertahankan pegawai (*retensi*) kurang baik , maka akan berdampak pada tingginya angka *turn over* pegawai dan produktivitas kerja pegawai. Dampak dari menurunnya produktivitas kerja pegawai antara lain kantor akan semakin lama dalam mencapai tujuan.

Dengan uraian tersebut diatas peneliti merasa perlu untuk menggarap penelitian ini dengan memfokuskan pada **“Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) , Iklim Organisasi, lingkungan kerja fisik terhadap Retensi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Rejang lebong”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang diidentifikasi dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong yang kurang efektif.
2. Hubungan tiap pegawai kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten rejang lebong yang kurang harmonis.

3. Masih adanya pegawai yang tidak suka terhadap suasana kantor pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong.
4. Adanya keterlambatan kehadiran oleh pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong.
5. Adanya peralatan kantor atau fasilitas penunjang yang sudah tidak kondusif lagi pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong.
6. Masih adanya nepotisme yang terjadi dalam lingkungan kerjakantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong .
7. Konflik kerja yang terjadi pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong.
8. Iklim organisasi yang tidak terlalu baik pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong .
9. Kinerja pegawai kurang dihargai pada kantor Dinas Lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang Lebong.
10. Kurangnya support dari pimpinan ke parawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Rejang Lebong.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dalam penelitian ini masalah difokuskan pada tiga variabel yang mempengaruhi retensi dari pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong. Ketiga variabel tersebut yaitu *perceived organizational support (POS)* iklim organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong?
4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support (POS)* , Iklim Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik bersama-sama berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong ?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Perceived Organizational Support (POS), Iklim Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong .
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong .
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong .
4. Untuk mengetahui apakah secara bersama- *perceived organizational support (POS)* , Iklim Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas lingkungan hidup dan kehutanan kabupaten Rejang lebong

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai lainnya.