

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyediaan gedung perkantoran di Jakarta, baik yang bersifat rental ataupun hak milik jumlahnya terus meningkat. Perkembangan sewa kantor menurut lembaga riset properti Procon Indah, selama kuartal II-2010 lalu, pasokan kantor sewa di Jakarta mencapai 785.900 meter persegi (m²), atau naik 15% dibandingkan dengan pasokan kantor sewa kuartal II - 2009 (Refrinal, 2003). Dengan meningkatnya penawaran ruangan kantor, persaingan antar pemasok ruang kantor akan semakin ketat. Namun tak dapat dipungkiri, sebagai pengelola gedung harus mempertajam daya saingnya sehingga bisnis penyewaan kantor tetap diminati. Salah satu jalan untuk mencapai hal tersebut adalah mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki demi keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang terbukti bertahan adalah perusahaan dengan kepemilikan sumber daya yang terkelola dengan baik. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik secara efisien dan efektif.

Sumber daya manusia yang efisien dan efektif memungkinkan perusahaan mengantisipasi berbagai perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal perusahaan, serta sekaligus memberikan kompetisi yang sehat bagi perusahaan dalam persaingan dunia usaha. Berdasarkan pendapat Mello, perusahaan banyak menghadapi tantangan yang *intensive* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mensosialisasikan budaya organisasi pada karyawan, komitmen organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan mempertahankan karyawan kunci dalam organisasi. Organisasi yang sukses menyadari bahwa retensi karyawan sangat penting untuk mempertahankan kepemimpinan mereka dan

pertumbuhan di pasar (Choong Kwai Fatt, Edward Wong Sek Khin dan Tioh Ngee Heng, 2010)

Menurut Ishigaki, kepuasan kerja karyawan akan timbul ketika mereka merasa cukup dihargai untuk pekerjaan yang mereka lakukan dengan memastikan penghargaan yang diterima sesuai kontribusi yang mereka berikan. Penghargaan ini mencakup berbagai tunjangan dan insentif selain keuntungan moneter. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi sangat penting bagi perusahaan, karena akan menimbulkan perilaku karyawan yang positif seperti peduli terhadap kualitas pekerjaan mereka, mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Choong Kwai Fatt, Edward Wong Sek Khin dan Tioh Ngee Heng, 2010).

Namun selain kepuasan kerja, ada pula faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh sebuah angkatan kerja dinamakan budaya organisasional (Mathis, 2006, p68). Budaya akan berkembang dengan baik bila dilaksanakan secara konsisten dari atas sampai bawah, hal ini terlihat bahwa komitmen yang telah dilakukan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya suatu budaya yang diterapkan pada perusahaan tersebut.

PT. Arrtu International sebagai anak perusahaan dari Arrtu Group yang bergerak dalam bidang properti sebagai penyedia jasa pengelolaan gedung, penyewaan ruang kantor yang berlokasi pada jalan RS. Mata Aini Kav. BC-1 Setiabudi, Jakarta.

PT. Arrtu International berkomitmen untuk menciptakan budaya yang sempurna, hal ini dapat dilihat dari setiap pelayanan yang disediakan dari setiap individu yang bekerja. Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, maka PT. Arrtu International harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan

sumber daya yang dimilikinya agar sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Mempertahankan tingkat retensi karyawan pada PT. Arrtu International menjadi tantangan utama. Hal ini dibuktikan pada hasil wawancara langsung dengan manager HRD, diperoleh hasil tingkat retensi pada tahun 2009 sebesar 98%, karyawan yang keluar sebanyak 1 orang sehingga total karyawan menjadi 52 orang sedangkan tingkat retensi pada tahun 2010 sebesar 94.3%, karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dan total karyawan menjadi 50 karyawan. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Keluar Periode 2008 - 2010

Tahun	Jumlah
2008	-
2009	1 karyawan
2010	3 karyawan

Sumber : *Human Resource Department* PT. Arrtu International

Data retensi yang diperoleh dari departemen SDM PT. Arrtu International sudah cukup baik dalam mempertahankan karyawannya. Oleh karena itu, berbagai hal dilakukan agar retensi karyawan PT Arrtu International tetap terjaga. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti yang akan dilakukan mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Komitmen karyawan dan dampaknya terhadap Retensi karyawan PT. Arrtu International".

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International ?

2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International ?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International ?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International ?
6. Apakah ada pengaruh komitmen karyawan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International ?
7. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Arrtu International ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen karyawan pada PT. Arrtu International
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International

6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Arrtu International
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Arrtu International.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk lebih meningkatkan komitmen karyawan dan retensi karyawan

2. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini dapat dijadikan sarana bagi penulis dalam menerapkan teori mata kuliah yang pernah dipelajari selama perkuliahan, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang berguna di dunia kerja pada akhirnya

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya bagi pihak lain.