

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pengolahan kelapa sawit memegang peranan strategis dalam mendukung perekonomian nasional. PT Surya Alam Permai, salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor ini, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Tingkat turnover atau pergantian karyawan yang tinggi di perusahaan ini menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Banyak perusahaan dalam sektor ini termasuk PT Surya Alam Permai menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam jangka panjang. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah banyak karyawan yang keluar dan berganti-ganti pekerjaan, hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi terhadap tingginya angka turnover di PT Surya Alam Permai adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek krusial yang dapat memengaruhi apakah seorang karyawan akan bertahan di sebuah perusahaan atau memutuskan untuk berhenti. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaan mereka biasanya tidak hanya berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan fasilitasnya, tetapi bisa juga soal hal-hal non-finansial seperti suasana kerja, relasi dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan diri cenderung memiliki keinginan lebih kuat untuk tetap berada di perusahaan tersebut. Untuk berkembang, cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Pitasari & Perdhana, 2018). Apabila, karyawan tetap merasa kurang memuaskan dengan fasilitas

tersebut, kemungkinan besar akan mencari kesempatan kerja di tempat lain, yang akhirnya meningkatkan tingkat turnover.

Gambar 1.1
Tingkat Kepuasan kerja karyawan di PT Surya Alam Permai



Sumber: Data PT Surya Alam Permai, 2025

Namun, faktor utama yang sering kali terabaikan dalam konteks retensi karyawan adalah *employer branding* atau citra perusahaan sebagai tempat kerja. *Employer branding* suatu strategi organisasi dalam membentuk dan memperkuat citra positif perusahaan di mata karyawan saat ini maupun calon karyawan, melalui tujuan menciptakan keterkaitan sebagai tempat kerja yang ideal dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja., serta untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berkualitas (Alzaid, D., & Dukhaykh, 2023). Sebuah perusahaan dengan *employer branding* yang kuat dapat menciptakan identitas perusahaan yang dikenal sebagai tempat kerja yang nyaman, memiliki peluang pengembangan karir yang baik, serta memberi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Yulianti et al., 2024). Hal ini dapat meningkatkan tingkat

loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi angka pengunduran diri.

Employer branding yang kuat dapat berkontribusi besar pada penciptaan budaya organisasi yang mendorong kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan membangun citra perusahaan yang baik di luar dan di dalam organisasi, PT Surya Alam Permai mampu mendorong munculnya perasaan bangga dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan, serta membentuk iklim dan kondisi kerja yang ideal. Saat pegawai merasakan apresiasi dan diperhatikan oleh perusahaan, mereka kemungkinan besar akan memilih untuk tidak menyerah dan berkontribusi lebih banyak. Keadaan tersebut juga berkontribusi secara positif terhadap retensi karyawan jangka panjang (Robibah Wasilatur et al., 2024).

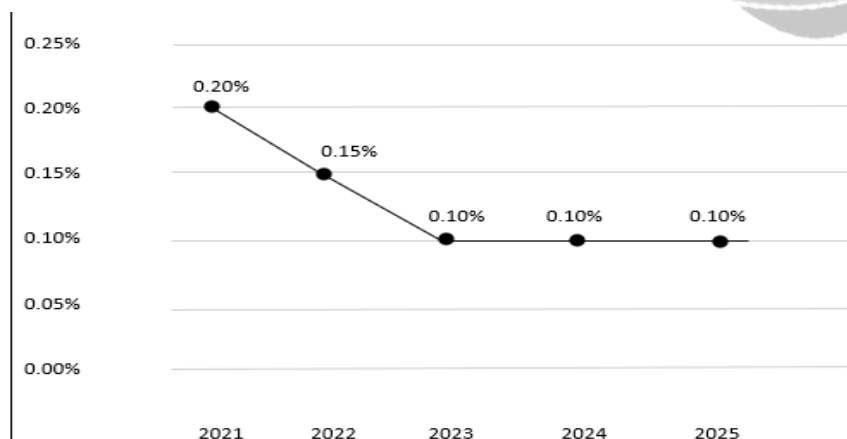
Perusahaan yang berfokus pada employer branding akan lebih berhasil dalam mengelola hubungan dengan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, perusahaan juga dapat lebih mudah menarik talenta baru yang sesuai dengan budaya organisasi (Riyanto et al., 2018). Ini mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang sudah ada, karena mereka akan merasa bahwa perusahaan tersebut memperhatikan kesehatan dan kenyamanan mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang.

Dalam lima tahun terakhir, PT Surya Alam Permai telah mengalami tingkat pengunduran diri yang signifikan, baik di tingkat operasional maupun manajerial. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam mempertahankan karyawan yang memerlukan penanganan lebih lanjut agar tidak mengganggu keberlangsungan operasional perusahaan. Pengunduran diri karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan tetapi juga menambah biaya

rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Fenomena ini menciptakan tantangan besar, terutama dalam industri pengolahan kelapa sawit yang membutuhkan keterampilan teknis dan pengalaman yang spesifik. Karyawan yang meninggalkan perusahaan juga membawa serta pengalaman dan pengetahuan yang sangat bernilai bagi organisasi, yang sulit digantikan dengan cepat.

Salah satu isu utama yang perlu diperhatikan adalah fenomena pengunduran diri karyawan, yang memiliki dampak langsung terhadap operasional perusahaan. dalam lima tahun terakhir Sejak tahun 2021, perusahaan ini mencatatkan jumlah karyawan yang mengundurkan diri dengan jumlah yang cukup signifikan. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah yang mendalam terkait kepuasan kerja, kesejahteraan, dan iklim organisasi yang ada di PT Surya Alam Permai. Tingkat turnover yang tinggi dapat mempengaruhi stabilitas tim, produktivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Gambar 1. 2
Tingkat Turnover Karyawan PT Surya Alam Permai



Sumber: Data PT Surya Alam Permai, 2025

Mengacu pada data dalam tabel, terlihat bahwa pada tahun 2021 tingkat Turnover karyawan menunjukkan persentase tingkat pekerja yang mengundurkan

diri dari posisinya dan digantikan oleh karyawan baru dalam periode waktu tertentu faktor-faktor seperti dampak pandemi COVID-19, ketidakpastian ekonomi, pembatasan operasional, kurangnya fleksibilitas kerja, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan masalah dengan budaya kerja menjadi alasan utama bagi karyawan untuk meninggalkan PT Surya Alam permai. Perusahaan perlu menanggapi tantangan ini dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, menawarkan fleksibilitas lebih dalam bekerja, serta meningkatkan komunikasi dan dukungan agar dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan ke depan. Perusahaan yang gagal menanggapi kebutuhan karyawan atau tidak mampu beradaptasi dengan perubahan akan terus menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai penyebab turnover sangat penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, salah satu pendekatan yang bisa diterapkan adalah memperkuat employer branding yang menarik dan meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong retensi karyawan.

Menurut penjelasan yang telah disampaikan, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh *Employer Branding* Terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* pada PT Surya Alam Permai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, perumusan masalah dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employer branding* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Alam Permai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Surya Alam Permai?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *employer branding* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja di PT Surya Alam Permai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari studi ini adalah seperti berikut:

1. Untuk memahami pengaruh *employer branding* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Alam Permai.
2. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT Surya Alam Permai.
3. Untuk memahami pengaruh *employer branding* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja di PT Surya Alam Permai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penulis berharap dapat memperluas wawasan terkait pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai *Employer Branding*, *Employee Retention* dan *Job Satisfaction* serta meningkatkan persiapan penulis untuk masuk di dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada pihak perusahaan sebagai referensi dalam merumuskan kebijakan yang selaras dengan situasi dan kebutuhan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan mampu memperluas ilmu pengetahuan para akademisi terkait manajemen sumber daya manusia serta menambah referensi penelitian di masa mendatang khususnya yang mengangkat variabel *Employer Branding*, *Employee Retention* dan *Job Satisfaction*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) Ruang lingkup penelitian ini ditetapkan guna menjaga keteraturan penulisan serta memastikan fokus terhadap permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh employer branding terhadap employee retention dengan mempertimbangkan peran job satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT Surya Alam Permai. Meskipun terdapat faktor lain yang turut memengaruhi employee retention, penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan secara lebih rinci tentang hubungan antara ketiga variabel tersebut, yaitu tentang keterkaitan antara employer branding sebagai pemberi kerja, tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, serta kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerjanya, serta mampu memberi manfaat untuk perusahaan didalam meningkatkan daya tarik dan mempertahankan karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Struktur penelitian ini terdiri atas lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup penjelasan mengenai dasar permasalahan yang diteliti, formulasi masalah, sasaran penelitian, kontribusi yang diharapkan dari penelitian, cakupan pembahasan, serta struktur penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI.

Mencakup penjelasan terkait teori-teori yang sejalan dengan rumusan masalah utama yang dibahas di antara lain: *Employer Branding*, *Employee Retention*, dan *Job Satisfaction*. Teori-teori tersebut dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini. Disamping itu, bagian ini juga memuat penjelasan mengenai kerangka pemikiran serta hipotesis yang dipakai didalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN.

Memuat jenis dan objek penelitian, waktu serta lokasi pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, metode pemilihan sampel, data beserta sumbernya, serta teknik yang dipakai untuk pengambilan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat deskripsi umum mengenai temuan penelitian yang didapatkan melalui analisis data, baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif. Data yang disajikan kemudian dibandingkan dan dibahas dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memuat tentang kesimpulan yang mencakup secara menyeluruh terkait bahasan dalam studi ini beserta rekomendasi yang disampaikan untuk studi berikutnya berdasarkan temuan dari riset ini.

