

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. MUTIARA SAWIT SELUMA

Oleh :

Yepi Ulandari Agusnenti¹ Eti Arini²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Retensi Karyawan lapangan PT Mutiara Sawit Seluma. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang responden, menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan Uji hipotesis

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi: $Y = 5,244 + 0,532 (X1) + 0,223 (X2)$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,644, yang berarti variabel independen memberikan sumbangan pengaruh sebesar 64,4% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, dan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan lapangan PT Mutiara Sawit Seluma.

Kata Kunci : komitmen Organisasi, lingkungan kerja non-fisik, retensi karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANISATIONAL COMMITMENT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. MUTIARA SAWIT SELUMA

By:

Yepi Ulandari Agusnenti¹

Eti Arini²

This study aims to determine the effect of organisational commitment and the non-physical work environment on the retention of field staff at PT Mutiara Sawit Seluma. This study employed a quantitative method with a sample size of 80 respondents, using total sampling. The data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of data analysis using SPSS, the following regression equation was obtained: $Y = 5.244 + 0.532 (X1) + 0.223 (X2)$. The coefficient of determination (Adjusted R-squared) obtained was 0.644, which means that the independent variables account for 64.4 per cent of the variation in the dependent variable, whilst the remaining 35.6 per cent is influenced by other variables outside the scope of this study.

The results of the partial hypothesis testing show that the organisational commitment variable has a positive and significant effect on employee retention, and the non-physical work environment variable also has a positive and significant effect on employee retention. Simultaneously, organisational commitment and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee retention among field staff at PT Mutiara Sawit Seluma.

Keywords: *commitment, organisational commitment, non-physical work environment, employee retention*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan mekanis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berubah dari pekerjaan pengaturan yang tidak signifikan menjadi pekerjaan penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Perusahaan saat ini menyadari bahwa modal keuangan dan teknologi canggih tidak akan menghasilkan hasil yang optimal tanpa dukungan dari orang-orang yang kompeten dan setia. Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai angka produksi, tetapi sebagai aset kunci yang memiliki kreativitas, kemampuan, dan keandalan yang tidak dapat digantikan oleh mesin. Dengan demikian, kemampuan perusahaan untuk mengelola dan mempertahankan talenta terbaiknya adalah kunci untuk memenangkan persaingan bisnis. (Aprinawati Aprinawati et al., 2023)

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas. Retensi karyawan dapat diartikan sebagai komitmen perusahaan untuk membangun lingkungan yang memberdayakan karyawan agar tetap bersama organisasi dalam jangka panjang. Retensi menjadi sangat krusial karena tingginya angka perputaran karyawan membawa dampak negatif yang signifikan, mulai dari biaya rekrutmen yang tinggi, biaya pelatihan bagi karyawan baru, hingga terganggunya stabilitas operasional dan menurunnya moral kerja karyawan yang ditinggalkan (Afiani & Mulyana, 2022) Di dalam industri perkebunan kelapa sawit, retensi karyawan memiliki kompleksitas

tersendiri. Karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik, lokasi kerja yang seringkali berada di area terpencil, serta tuntutan produktivitas yang tinggi membuat perusahaan harus memiliki strategi retensi yang sangat kuat. Faktor utama yang secara luas dianggap memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan adalah kompensasi. Secara teoretis, kompensasi yang kompetitif baik berupa gaji pokok maupun tunjangan-tunjangan lainnya, merupakan bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal diharapkan mampu mengunci loyalitas karyawan. (Eko Nur Fu'ad1), 2022)

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memegang peranan vital. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik lingkungan fisik seperti fasilitas kerja dan kenyamanan lokasi, maupun lingkungan non-fisik seperti hubungan kerja antar rekan sejawat. Dalam sektor agribisnis, lingkungan kerja yang aman sangat penting mengingat risiko kerja yang tinggi di lapangan. Ketersediaan fasilitas pendukung kehidupan sehari-hari di area perkebunan menjadi nilai tambah yang seharusnya meningkatkan rasa betah karyawan.

PT Mutiara Sawit Seluma merupakan salah satu pelaku utama dalam industri ini yang berlokasi di Kabupaten Seluma, Kecamatan Semidang Alas, Provinsi Bengkulu. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, PT Mutiara Sawit Seluma menjalankan kegiatan usaha yang terintegrasi, mulai dari pengelolaan perkebunan hingga proses produksi Tandan

Buah Segar (TBS). Dalam operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada tenaga kerja lapangan yang menjadi tulang punggung produksi. Aktivitas kerja para karyawan lapangan ini menuntut ketahanan fisik yang luar biasa karena harus bekerja di bawah kondisi cuaca dan medan perkebunan yang menantang.

Sebagai bentuk komitmen dalam mempertahankan karyawannya, PT Mutiara Sawit Seluma telah mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan fasilitas lingkungan kerja yang sangat baik. Dari sisi kompensasi non-tunai dan fasilitas, perusahaan telah menyediakan tunjangan tempat tinggal (mess karyawan) yang memadai bagi pekerja beserta fasilitas listrik yang ditanggung oleh perusahaan. Selain itu, aspek kesejahteraan dan perlindungan masa depan karyawan juga menjadi prioritas dengan adanya kepesertaan dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dari sisi lingkungan kerja dan keselamatan, perusahaan juga sangat memperhatikan keamanan karyawan lapangan dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap.

Penelitian ini juga didorong oleh adanya perbedaan hasil penelitian dari tahun-tahun sebelumnya penelitian oleh (Berutu, R. et al, 2024) dalam konteks industri agribisnis menemukan bahwa faktor fasilitas materi masih menjadi determinan utama retensi. Namun, temuan ini disanggah oleh studi terbaru dari (Soelistya, D. et al, 2024) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dan kualitas lingkungan kerja non-fisik justru memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap loyalitas dibandingkan insentif finansial. Lebih lanjut, penelitian (Cintiya Putri Utami & Desy Suryani, 2024) menunjukkan bahwa tanpa dukungan lingkungan kerja yang harmonis, tingkat kemandirian yang tinggi pada karyawan

justru memicu mereka untuk berhenti dan memilih berwirausaha secara mandiri. Perbedaan perspektif di tahun 2023 dan 2024 inilah yang menjadi alasan kuat peneliti untuk menguji kembali variabel-variabel tersebut secara empiris.

Namun demikian, fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya ketidaksinkronan antara kebijakan perusahaan dengan realitas perilaku karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Lekat selaku mandor di PT Mutiara Sawit Seluma pada hari Selasa 13 Januari 2026 pukul 09:00 beliau mengatakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sangat kompetitif melalui berbagai tunjangan dan fasilitas mess serta keamanan kerja yang terjamin, perusahaan masih menghadapi tingkat pengunduran diri yang fluktuatif, khususnya pada kategori karyawan lapangan bagian panen. Munculnya fenomena pemanen yang berhenti bekerja meskipun kebutuhan materi (gaji dan fasilitas) sudah terpenuhi menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar ekonomi yang memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan.

Hasil wawancara dengan karyawan lapangan PT Mutiara Sawit Seluma atas nama Dodon dan Yoyon mereka mengatakan Keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh perasaan terisolasi akibat lokasi kerja yang terpencil selain itu Sebagian karyawan bekerja dengan tujuan untuk mengumpulkan modal untuk membuka usaha mereka sendiri dan upaya musyawarah yang dilakukan Perusahaan dinilai belum sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan permasalahan sehingga masih terdapat karyawan yang menyimpan ketidakpuasan dan memilih mengundurkan diri.

Hal ini menunjukkan rendahnya Komitmen Organisasi, di mana tidak adanya ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga loyalitas jangka panjang sulit terbentuk. Selain itu, Lingkungan Kerja Non-Fisik juga memegang peranan vital. Mengingat lokasi kerja yang terpencil dan beban kerja fisik yang berat, pola hubungan interpersonal antara pemanen dan mandor serta efektivitas musyawarah dalam penyelesaian masalah menjadi penentu kenyamanan psikologis karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, peniulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Mutiara Sawit Seluma, Kedalam sebuah penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT MUTIARA SAWIT SELUMA”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Tingkat retensi karyawan lapangan PT Mutiara Sawit Seluma yang masih naikturun, khususnya pada bagian panen, meskipun perusahaan telah menyediakan kompensasi dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
2. Komitmen organisasi karyawan lapangan PT Mutiara Sawit Seluma yang masih rendah, yang ditandai dengan lemahnya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan serta kecenderungan karyawan menjadikan pekerjaan sebagai sarana sementara untuk mengumpulkan modal usaha.

3. Lingkungan kerja non-fisik di PT Mutiara Sawit Seluma yang belum sepenuhnya mendukung, terutama terkait hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan, tingkat keberhasilan musyawarah dalam penyelesaian masalah, serta perasaan terisolasi akibat lokasi kerja yang terpencil.

1.3 Batasan Masalah penelitian ini dibatasi hanya pada variabel

Komitmen Organisasi dan

Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT Mutiara Sawit Seluma. Penelitian ini berfokus pada karyawan lapangan sebagai objek utama karena fenomena perputaran karyawan yang paling banyak ditemukan pada kategori tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan perumusan masalahnya antara lain sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Retensi Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh secara positif terhadap Retensi Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Retensi Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Retensi

Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma secara parsial.

3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Retensi Karyawan lapangan pada PT Mutiara Sawit Seluma secara simultan

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi PT Mutiara Sawit Seluma:

Memberikan masukan praktis bagi manajemen, khususnya departemen SDM, untuk memahami faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi kebijakan lingkungan kerja non-fisik dan strategi penguatan komitmen organisasi guna menekan angka pengunduran diri karyawan serta menjaga stabilitas tenaga kerja di sektor perkebunan.

2. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia secara nyata di lapangan, khususnya dalam menganalisis fenomena retensi karyawan pada industri agribisnis. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk melatih kemampuan berpikir kritis, teknik pengumpulan data, dan analisis statistik yang sangat berguna bagi pengembangan karier profesional di masa depan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyediakan referensi dan data empiris mengenai dinamika retensi karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Seluma. Penelitian ini juga

dapat dijadikan bahan perbandingan atau rujukan bagi peneliti lain yang ingin mendalami hubungan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja nonfisik terhadap loyalitas karyawan pada konteks industri yang berbeda

