

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan saat ini dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat dalam mencapai tujuan bisnisnya. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, karena karyawan memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu bekerja secara optimal, loyalitas, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Upaya mempertahankan karyawan dalam jangka panjang menjadi hal yang penting agar perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa retensi karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Fenomena terkait retensi karyawan tidak hanya terjadi pada tingkat perusahaan, tetapi juga menjadi isu yang berkembang secara luas di tingkat nasional. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja di berbagai sektor menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih didominasi oleh pekerja dengan status kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya pada sektor

industri. Untuk memperkuat gambaran tersebut, data komposisi status pekerja di Indonesia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Komposisi Status Pekerja di Indonesia

No	Status Pekerjaan	Persentase
1	Pekerja Tetap	35,6%
2	Pekerja Kontrak/PKWT	64,4%
Total		100%

Sumber: *Badan Pusat Statistik (BPS), Sakernas, 2023*

Dominasi pekerja kontrak tersebut mencerminkan tingkat stabilitas kerja yang relatif rendah karena karyawan dengan status tersebut memiliki kepastian kerja yang terbatas serta tingkat mobilitas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap. Kondisi ini meningkatkan risiko perpindahan kerja ketika karyawan memperoleh peluang yang dianggap lebih baik Zuhri et al (2025).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam publikasi *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024* menunjukkan bahwa rata-rata upah/gaji bersih buruh atau karyawan di Indonesia mengalami peningkatan selama periode 2021–2024. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya perbaikan tingkat kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, namun perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Untuk memperkuat gambaran mengenai perkembangan upah tenaga kerja di Indonesia, data rata-rata upah/gaji bersih buruh atau karyawan disajikan pada tabel

berikut:

Tabel 1. 2
Rata-Rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan di Indonesia Tahun 2021–2024

Tahun	Rata-Rata Upah/Gaji Bersih
2021	Rp2,89 juta
2022	Rp3,07 juta
2023	Rp3,18 juta
2024	Rp3,27 juta

Sumber: Data diolah peneliti dari BPS, *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024*

Meskipun rata-rata upah pekerja mengalami peningkatan, tingkat retensi karyawan pada berbagai perusahaan masih menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan tidak hanya mempertimbangkan kompensasi dalam mempertahankan pekerjaannya, tetapi juga mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja, citra perusahaan sebagai tempat bekerja, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dalam organisasi.

Sari & Jemadi (2024) menjelaskan bahwa retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu serta meminimalkan tingkat perpindahan tenaga kerja. Retensi karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan. Retensi karyawan juga berkaitan dengan efisiensi organisasi karena tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan biaya tambahan seperti rekrutmen,

pelatihan, serta penyesuaian karyawan baru. Karyawan yang memilih bertahan cenderung memiliki keterikatan terhadap perusahaan serta menunjukkan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal yang bersifat administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan membangun citra sebagai tempat kerja yang mampu memenuhi harapan karyawan. Persepsi karyawan terhadap perusahaan sebagai pemberi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat keterikatan dan keinginan untuk bertahan. Slavković & Mirić (2024) menjelaskan bahwa *employer branding* berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya dapat memengaruhi tingkat retensi melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Employer branding merupakan upaya perusahaan dalam membangun citra dan reputasi sebagai tempat kerja yang menarik bagi karyawan. *Employer branding* tidak hanya berkaitan dengan bagaimana perusahaan dipersepsikan oleh calon karyawan, tetapi juga mencerminkan pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi. Citra perusahaan yang positif dapat menumbuhkan rasa bangga, keterikatan, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. *Employer branding* yang kuat mampu meningkatkan loyalitas karyawan karena adanya kesesuaian antara nilai perusahaan dengan harapan karyawan (Alamsyah, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *employer branding* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan karena mampu menciptakan persepsi organisasi sebagai tempat kerja yang ideal Ilmawan (2023).

Employer branding yang kuat tidak hanya dibentuk melalui citra eksternal perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan di dalam organisasi. Pengalaman tersebut salah satunya tercermin melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun sosial. Lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat persepsi positif terhadap perusahaan sehingga memperkuat efektivitas *employer branding* dalam meningkatkan retensi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kondisi tempat kerja, tetapi juga aspek sosial seperti hubungan antar karyawan dan interaksi dengan atasan. Menurut Azzahra et al (2025), lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan juga berperan dalam meningkatkan rasa kebersamaan serta keterikatan terhadap organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik menunjukkan adanya dukungan organisasi terhadap karyawan sehingga dapat mendorong peningkatan loyalitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang Sari & Jemadi (2024).

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung, hubungan sosial yang harmonis, serta fasilitas yang memadai akan membentuk pengalaman kerja yang positif. Setyorini et al (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

yang selanjutnya berperan dalam meningkatkan retensi karyawan melalui hubungan tidak langsung.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani serta kondisi yang mereka rasakan di dalam organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai aspek, seperti kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan. Zuhri et al (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karena mampu meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara faktor internal perusahaan dengan retensi karyawan Putri et al (2026).

Berbagai faktor seperti *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan peran penting dalam memengaruhi retensi karyawan secara teoritis. Hubungan antar variabel tersebut tidak selalu berjalan secara linier pada setiap organisasi, karena dipengaruhi oleh karakteristik tenaga kerja dan kebijakan perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan pengujian lebih lanjut pada perusahaan tertentu untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi dalam memengaruhi retensi karyawan.

Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri energi yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan

operasional sektor energi di daerah tersebut. Perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia dengan latar belakang, pengalaman kerja, serta status kepegawaian yang beragam. Keberagaman tersebut menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar kinerja operasional tetap berjalan optimal. Tingginya variasi status kepegawaian, khususnya dominasi karyawan kontrak, berpotensi menimbulkan tantangan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan retensi karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan guna mempertahankan keberlangsungan operasional serta meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih terukur mengenai kondisi retensi karyawan, peneliti melakukan pra-survey terhadap karyawan Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih pada tahun 2025. Hasil pengolahan data pra-survey tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Pra-Survey Retensi Karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
Retensi Karyawan	Kesempatan karier yang tersedia	0	8	10	11	2	100	3,33
	Penghargaan terhadap kinerja	1	10	9	7	3	91	3,03
	Hubungan karyawan yang positif	0	8	11	7	4	97	3,23
Skor rata-rata Retensi Karyawan								3,19

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2026

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa skor rata-rata retensi karyawan sebesar

3,19 yang berada pada kategori cukup. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan belum sepenuhnya kuat dan masih berada pada tingkat sedang. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun tidak terdapat kecenderungan kuat untuk keluar dari perusahaan, tingkat komitmen jangka panjang karyawan masih perlu diperkuat.

Dimensi kesempatan karier memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 yang menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier dinilai cukup tersedia, namun belum sepenuhnya memberikan keyakinan bagi karyawan untuk membangun masa depan di perusahaan. Dimensi penghargaan terhadap kinerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,03 yang mengindikasikan bahwa sistem apresiasi terhadap kontribusi karyawan masih belum optimal. Dimensi hubungan karyawan yang positif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 yang menunjukkan bahwa interaksi sosial antar karyawan telah berjalan cukup baik, tetapi belum menjadi faktor utama dalam mendorong retensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa retensi karyawan masih memerlukan perhatian dan penguatan, khususnya pada aspek penghargaan terhadap kinerja sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi Sari & Jemadi (2024).

Untuk mengetahui kondisi *employer branding* di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih, peneliti juga melakukan pra-survey terhadap karyawan. Hasil pengolahan data pra-survey tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Pra-Survey *Employer Branding* di Bass Oil Sukananti Ltd

	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
<i>Employer Branding</i>	Nilai Ketertarikan (<i>Interest Value</i>)	0	2	8	12	8	116	3,86
	Nilai Sosial (<i>Social Value</i>)	0	0	6	13	11	125	4,16
	Nilai Ekonomi (<i>Economic Value</i>)	0	1	5	14	10	123	4,10
	Nilai Manfaat (<i>Application Value</i>)	0	0	4	13	13	129	4,30
	Nilai Pengembangan (<i>Development Value</i>)	0	1	6	14	9	121	4,03
Skor rata-rata <i>employer branding</i>								4,09

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2026

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa skor rata-rata *employer branding* sebesar 4,09 yang berada pada kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki citra yang positif sebagai tempat kerja di mata karyawan. Dimensi nilai manfaat memperoleh skor tertinggi sebesar 4,30 yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan manfaat nyata dari pengalaman kerja yang diperoleh selama bekerja di perusahaan. Dimensi nilai sosial sebesar 4,16 mencerminkan bahwa hubungan kerja antar karyawan telah terjalin dengan baik. Nilai ekonomi sebesar 4,10 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan telah dianggap memadai oleh karyawan. Nilai pengembangan sebesar 4,03 juga mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang.

Employer branding yang baik mampu membentuk persepsi positif karyawan terhadap perusahaan sehingga meningkatkan keterikatan dan loyalitas mereka

Alamsyah (2024). Citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik juga terbukti berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi Ilmawan et al (2023). Meskipun *employer branding* berada pada kategori baik, kondisi ini belum sepenuhnya sejalan dengan tingkat retensi karyawan yang masih berada pada kategori cukup. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap perusahaan belum secara langsung diikuti oleh keinginan karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih, peneliti melakukan pra-survey terhadap karyawan. Hasil pengolahan data pra-survey tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Pra-Survey Lingkungan Kerja di Bass Oil Sukananti Ltd

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
Lingkungan Kerja	Kondisi lingkungan tempat kerja	0	3	2	20	5	117	3,9
	Dukungan sarana dan prasarana kerja	0	0	6	12	12	126	4,2
	Iklim dan interaksi kerja	0	2	6	12	10	120	4,0
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								4,03

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2026

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa skor rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,03 yang berada pada kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja telah mendukung aktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Dimensi kondisi lingkungan tempat kerja memperoleh nilai rata-

rata sebesar 3,9 yang menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja dinilai cukup memadai. Dukungan sarana dan prasarana kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2 yang menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia telah membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Iklim dan interaksi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0 yang mencerminkan bahwa hubungan antar karyawan serta suasana kerja berada dalam kondisi yang baik.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi Azzahra (2025). Kondisi lingkungan kerja yang baik juga menunjukkan adanya dukungan organisasi yang dapat mendorong loyalitas serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan Sari & Jemadi (2024). Meskipun lingkungan kerja berada pada kategori baik, kondisi ini belum sepenuhnya sejalan dengan tingkat retensi karyawan yang masih berada pada kategori cukup. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan retensi karyawan, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut faktor-faktor lain yang memengaruhi kondisi tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih, peneliti juga melakukan pra-survey. Hasil pengolahan data pra-survey tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 6
Pra-Survey Kepuasan Kerja di Bass Oil Sukananti Ltd

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan secara umum	0	1	4	13	12	126	4,20
	Kompensasi dan imbalan	0	0	3	16	11	128	4,26
	Hubungan kerja	0	0	6	18	6	120	4,00
	Lingkungan kerja dan kondisi fisik	0	1	3	15	11	126	4,20
	Pengembangan karier dan kesempatan belajar	0	0	6	11	13	127	4,23
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								4,17

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2026

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan karyawan. Dimensi kompensasi dan imbalan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26 yang mengindikasikan bahwa imbalan yang diterima dinilai memuaskan. Hubungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang cukup harmonis. Lingkungan kerja dan kondisi fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan kondisi kerja yang mendukung. Pengembangan karier dan kesempatan belajar memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 yang mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan peluang pengembangan bagi karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya pemenuhan harapan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga mampu meningkatkan loyalitas serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi Zuhri et al (2025). Kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor yang menghubungkan persepsi

karyawan terhadap organisasi dengan keputusan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang Putri et al (2026). Meskipun kepuasan kerja berada pada kategori baik, kondisi ini belum sepenuhnya sejalan dengan tingkat retensi karyawan yang masih berada pada kategori cukup. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi belum tentu secara langsung mendorong karyawan untuk bertahan, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut untuk memahami hubungan antar variabel tersebut.

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan, terlihat bahwa *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik, namun tingkat retensi karyawan masih berada pada kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dengan tingkat keinginan mereka untuk bertahan dalam jangka panjang. *Employer branding* yang kuat, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepuasan kerja yang tinggi secara teoritis seharusnya mampu meningkatkan retensi karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan karena mampu meningkatkan loyalitas serta keterikatan terhadap organisasi Zuhri et al (2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara faktor internal organisasi dengan retensi karyawan Putri et al (2026). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan.

Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Sari & Jemadi (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan dengan karakteristik tenaga kerja yang didominasi oleh karyawan kontrak seperti Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, terlihat bahwa retensi karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan meskipun *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja telah berada pada kategori yang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan tidak selalu berjalan secara linier dan masih memerlukan kajian lebih mendalam. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada karyawan Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH *EMPLOYER BRANDING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI BASS OIL SUKANANTI LTD PRABUMULIH.”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian serta hasil pra-survey yang dilakukan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat retensi karyawan masih berada pada kategori cukup meskipun *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berada pada kategori baik.
2. Terdapat kelemahan pada aspek penghargaan terhadap kinerja yang berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan.
3. Dominasi karyawan kontrak menyebabkan rendahnya stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan risiko *turnover*.
4. Terdapat ketidaksesuaian antara teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkatkan retensi dengan kondisi empiris yang menunjukkan hasil berbeda.
5. Hubungan antara *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan belum menunjukkan pola yang konsisten.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan terarah mengenai permasalahan yang akan diteliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *employer branding* di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.

2. Bagaimana lingkungan kerja di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
4. Bagaimana retensi karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
5. Seberapa besar pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1 *Employer branding* di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
- 2 Lingkungan kerja di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
- 3 Kepuasan kerja di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
- 4 Retensi karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih.
- 5 Besarnya pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan

Kegunaan penelitian akan menjelaskan mengenai kegunaan dari penelitian baik secara teoritis maupun secara praktis yang dilakukan oleh Bass Oil Sukananti

Ltd Prabumulih sehingga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, perusahaan, dan masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian ini akan dijelaskan dan dipaparkan secara menyeluruh sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai bagaimana *employer branding*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan dan mengembangkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan strategi pengelolaan SDM dan upaya meningkatkan retensi karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

A. Bagi penulis

1. Menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai konsep dan penerapan *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta retensi karyawan dalam praktik manajemen sumber daya manusia.
2. Mengembangkan kemampuan penulis dalam mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam permasalahan nyata yang terjadi di lingkungan perusahaan.
3. Melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah secara

4. sistematis, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan kesimpulan.
5. Menjadi sarana bagi penulis untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada program studi Manajemen.

B. Bagi Perusahaan

1. Memberikan gambaran kepada manajemen Bass Oil Sukananti Ltd Prabumulih mengenai persepsi karyawan terhadap *employer branding* perusahaan.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan sistem kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier.
3. Membantu perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan.

C. Bagi pihak lain

Dapat dipergunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji pengaruh *employer branding*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, retensi karyawan pada suatu perusahaan, khususnya di sektor industri energi, serta sebagai bahan rujukan dalam penyusunan karya ilmiah dan skripsi.