BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Supriatal, 2026). Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Pasarela, 2023). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal (Ala'uddin & Ubaidilla, 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini sangat benar adanya karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak utama organisasi dalam menjalankan semua aktivitasnya untuk berkompetisi dalam mencapai tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang (Pahira & Rinaldy, 2023). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya (Nahariah & Azis, 2025).

Secara umum, sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok utama, yaitu sumber daya manusia pemerintah dan sumber daya manusia swasta (Ali et al., 2022). Pembagian ini didasarkan pada lingkungan kerja, fungsi organisasi, tujuan, serta sistem pengelolaan yang diterapkan (Razak, 2024). Meskipun sama-sama berperan dalam pembangunan ekonomi dan sosial, kedua kelompok sumber daya manusia tersebut memiliki karakteristik, tugas, tanggung jawab, serta tantangan yang berbeda. Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan (V. M. Grace et al., 2024).

Sumber daya manusia pemerintah adalah individu yang bekerja pada instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang bertugas menjalankan fungsi pemerintahan, pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat (Kapriaji & Siswidiyanto, 2022). Sumber daya manusia pemerintah umumnya terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam menjalankan tugasnya, sumber daya manusia pemerintah dituntut untuk memiliki integritas, profesionalisme, netralitas, akuntabilitas, serta kemampuan memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Azzahra et al., 2025). Keberhasilan pelaksanaan kebijakan

pemerintah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan reformasi birokrasi menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintah (Anas et al., 2025).

Di sisi lain, sumber daya manusia swasta adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan atau organisasi non-pemerintah yang berorientasi pada pencapaian keuntungan (profit) maupun tujuan tertentu sesuai bidang usahanya (Rachman et al., 2024). Sumber daya manusia swasta berperan dalam mengelola berbagai sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam lingkungan sektor swasta, kompetisi yang tinggi menuntut sumber daya manusia untuk memiliki keterampilan teknis, kemampuan inovasi, kreativitas, produktivitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi (Assyava et al., 2024). Oleh karena itu, perusahaan swasta umumnya menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian target, efisiensi kerja, dan peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

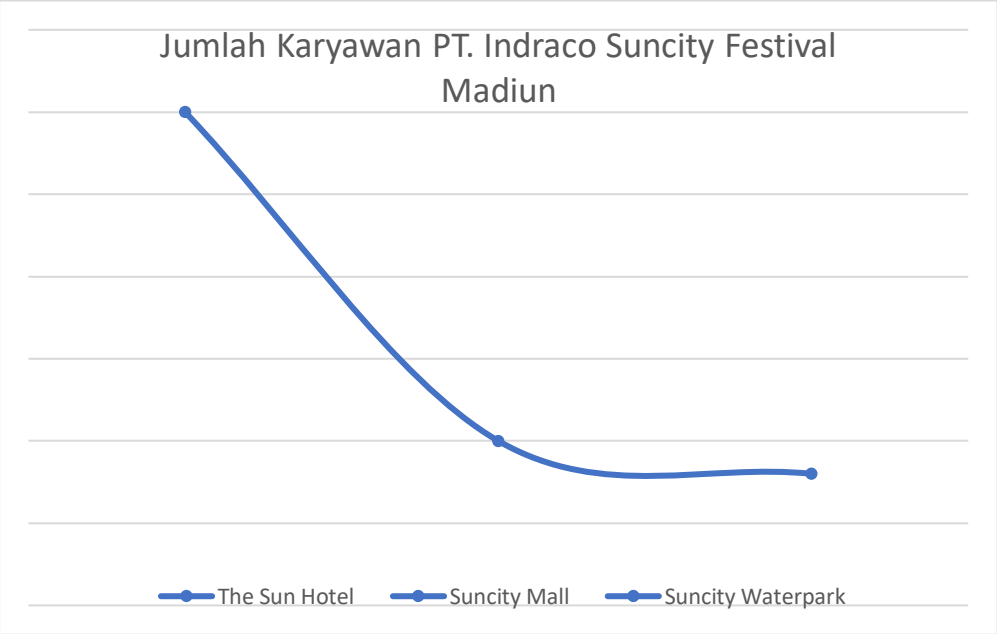
Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Aviva, 2022). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM)

yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggara (V. Grace et al., 2024). Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan perlu membuat karyawan merasa nyaman serta puas dalam bekerja untuk memberikan kontribusi paling besar dalam perkembangan perusahaan, sedangkan hilangnya karyawan yang memiliki keahlian dan berkualitas dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan (Kurniawan & Rizky, 2025). Namun, persaingan industri saat ini semakin ketat, banyak perusahaan mengahadapi tantangan pergantian yang tinggi, yaitu banyak karyawan yang tidak betah dalam bekerja (Widodo & Zaenuri, 2025).

Hal ini terlihat pesatnya pertumbuhan ekonomi di Kota Madiun dan banyaknya wisatawan datang ke Kota Madiun sehingga persaingan pemberian pelayanan oleh karyawan harus merupakan hal yang penting untuk semua orang, khususnya bagi mereka yang bekerja pada pusat perbelanjaan dan pelayanan publik. Salah satunya di PT. Indraco Suncity Festival Madiun atau Suncity Mall Madiun dituntut untuk dapat mengoptimalkan manajemen SDM sebagaimana menyangkut pelayanan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Pengelolaan manajemen SDM tidak lepas dari faktor *employee retention* karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan penjualan guna mendapatkan laba yang maksimal. *Employee retention* merujuk pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan berkualitas untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Pada PT. Indraco Suncity Festival Madiun memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Mereka dibagi menjadi beberapa kawasan seperti hotel, mall dan *waterpark*. Pada beberapa kawasan tersebut juga terbagi beberapa divisi sebagai penunjang operasional di PT. Indraco Suncity Festival Madiun itu sendiri. Berikut merupakan jumlah keseluruhan karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun Tahun 2026



Sumber: Data Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun Tahun 2026

Pada tabel 1.1 diatas, dijelaskan bahwa jumlah keseluruhan karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun tahun 2026 sejumlah 96 karyawan. Dimana keseluruhan karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun tahun 2026 dibagi dari 3 kawasan meliputi pada kawasan The Sun Hotel, Suncity Mall dan Suncity *Waterpark*. Masing-masing kawasan memiliki beberapa

divisi sebagai bentuk pelayanan operasional di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Pada 2 tahun terakhir banyak karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun yang mengundurkan diri/*resign* tepatnya pada tahun 2024 hingga awal tahun 2026. Hal ini disebabkan kurangnya penerapan *employee retention* dari manajemen PT. Indraco Suncity Festival. Selain itu, *supportive work environment* dan *organizational engagement* karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun juga masih dikatakan sangat kurang yang juga menjadi salah satu penyebab karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun mengundurkan diri/*resign*.

Penelitian ini menggunakan karyawan tetap sebagai responden karena mereka merupakan sumber informasi yang dinilai paling relevan untuk memberikan data terkait variabel yang diteliti. Pemilihan karyawan tetap didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih berkelanjutan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai sistem, budaya, dan kondisi organisasi dibandingkan dengan karyawan kontrak atau karyawan sementara. Masa kerja yang relatif lebih lama memungkinkan karyawan tetap untuk mengalami secara langsung berbagai kebijakan dan praktik perusahaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, sehingga informasi yang diberikan cenderung lebih akurat, konsisten, dan mencerminkan kondisi organisasi secara menyeluruh. Karyawan tetap memiliki hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan sehingga telah mengalami dan memahami berbagai aspek organisasi, seperti budaya kerja, sistem manajemen, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, serta proses

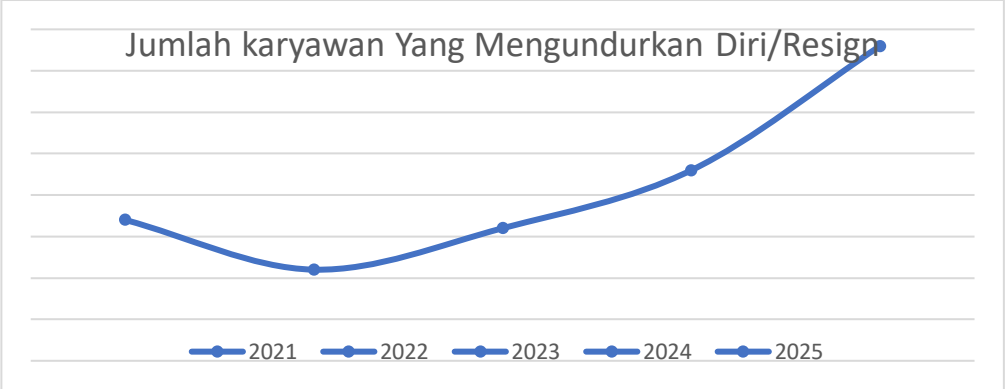
operasional yang berlangsung. Pengalaman dan keterlibatan yang lebih mendalam tersebut memungkinkan mereka memberikan penilaian yang lebih objektif, komprehensif, dan konsisten dibandingkan karyawan dengan status kerja sementara atau kontrak.

Karyawan tetap umumnya memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan berbagai elemen organisasi, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun sistem yang diterapkan perusahaan. Kondisi ini menjadikan mereka lebih mampu mengevaluasi dan memberikan persepsi yang akurat mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian. Pemilihan karyawan tetap juga bertujuan untuk meningkatkan validitas data penelitian karena responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi organisasi secara menyeluruh. Tidak hanya itu, difokuskan pada karyawan tetap juga mampu melihat *employee retention* yang diterapkan manajemen dari PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

Employee retention yang buruk juga berdampak pada penurunan *supportive work environment* dan *organizational engagement* karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. *Employee retention* dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, serta hubungan dengan atasan. Dalam hal ini banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Selain itu banyak juga karyawan yang lalai dalam manajemen waktu bekerja mereka yang sudah diterapkan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Selain itu, banyak karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun yang mengundurkan

diri/*resign*. Berikut adalah tabel karyawan yang mengundurkan diri/*resign* di PT. Indraco Suncity Festival Madiun tahun 2021-2025.

Tabel 1. 2 Data Karyawan Yang Mengundurkan Diri/*Resign* di PT. Indraco Suncity Festival Madiun Tahun 2021-2025



Sumber: Data karyawan yang mengundurkan diri/*resign* di PT. Indraco Suncity Festival Madiun tahun 2021-2025

Dari tabel 1.2, menjelaskan bahwa karyawan yang mengundurkan diri/*resign* di PT. Indraco Suncity Festival Madiun tahun 2021-2025 mengalami peningkatan fluktuasi yang sangat signifikan. Dimana tahun 2021 sebanyak 17 karyawan mengundurkan diri/*resign*. Tahun 2022 sedikit mengalami penurunan sebanyak 11 karyawan yang mengundurkan diri/*resign*. Pada tahun 2023 kembali mengalami peningkatan yang signifikan karyawan yang mengundurkan diri/*resign* yaitu sebanyak 16. Pada tahun 2024 kembali mengalami peningkatan yang sangat signifikan daripada tahun-tahun sebelumnya dimana sejumlah 23 karyawan yang mengundurkan diri/*resign*. Hal serupa terjadi pada tahun 2025 kembali mengalami peningkatan sejumlah 38 karyawan yang mengundurkan diri/*resign*.

Pada data terbaru tahun 2026 dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2026 sudah terdapat karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri/*resign* di PT. Indraco Suncity Festival sebanyak 21 karyawan serta tidak menutup kemungkinan terjadi penambahan karyawan yang akan mengundurkan diri/*resign* di PT. Indraco Suncity Festival sampai akhir tahun 2026. Berdasarkan paparan data diatas dapat dilihat kemampuan *employee retention* dari manajemen di PT. Indraco Suncity Festival Madiun masih sangat buruk.

Employee retention merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap berada di dalam organisasi dalam jangka panjang (Toling Jr et al., 2021). Menurut Akmal et al., (2023) menjelaskan bahwa *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial perusahaan untuk tetap loyal kepada perusahaan. Sedangkan menurut Nasution & Nasution, (2022) menjelaskan bahwa *employee retention* merupakan upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. *Employee retention* merupakan suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka menjaga karyawan memiliki skill agar terus setia dengan perusahaan (Lamandasa & Lumentah, 2023). Pada PT. Indraco Suncity Festival Madiun sendiri memiliki *supportive work environment* dan *organizational engagement* para karyawan juga berkurang.

Supportive work environment merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan

tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, tingkat kebisingan, hubungan antara karyawan dan pimpinan (Toling Jr *et al.,* 2021). Menurut Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan satuan komponen yang menekankan pada setiap aktivitas interaksi antara karyawan dan benda maupun segala hal yang ada di sekitar organisasi atau perusahaan yang selalu berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana perusahaan itu berada. Sependapat dengan Noranee et al., (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanaullah & Shaikh, (2024) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noranee *et al.,* (2021) menjelaskan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth & Mose, (2019) menjelaskan bahwa *supportive work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Permasalahan *supportive work environment* di perusahaan sering terlihat dari kurangnya dukungan atasan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan

karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Misalnya, atasan lebih berfokus pada pencapaian target tanpa memberikan arahan, apresiasi, maupun bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan kerja. Selain itu, komunikasi antar divisi yang kurang efektif sering menimbulkan kesalahpahaman, beban kerja yang tidak seimbang, dan konflik internal di lingkungan kerja. Karyawan juga kerap merasa pendapat atau ide yang mereka sampaikan tidak dihargai, sehingga menurunkan rasa percaya diri dan keterlibatan dalam pekerjaan. Di sisi lain, budaya kerja yang kompetitif secara berlebihan membuat hubungan antar rekan kerja menjadi kurang suportif dan cenderung individualistis. Kondisi tersebut dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, menurunnya semangat kerja, serta rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pada PT. Indraco Suncity Festival Madiun sendiri memiliki *supportive work environment* yang kurang sehat. Dimana masih banyak terjadi perselisihan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan serta dari pihak manajemen dengan karyawan itu sendiri. Hal ini memunculkan kondisi lingkungan kerja di PT. Indraco Suncity Festival Madiun yang tidak sesuai dengan harapan dari para karyawan. Banyak karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Hal ini disebabkan kurangnya penerapan *employee retention* dari manajemen PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Selain itu, *organizational engagement* juga mempengaruhi penerapan *employee retention* dari manajemen PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

Organizational engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga memunculkan motivasi agar kinerja semakin meningkat sehingga melebihi job requirement yang diminta (Afridi et al., 2019). Menurut Toling Jr *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *organizational engagement* merupakan semua aktifitas operasional, akan menyebabkan karyawan merasa bahwa dirinya dianggap serta dibutuhkan, dan pendapat yang diutarakannya mungkin dapat membantu dalam menyelesaikan masalah. Sedangkan menurut Wen et al., (2023) menjelaskan bahwa *organizational engagement* merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afridi *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toling Jr *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ojo & Alli, (2024) menjelaskan bahwa *organizational engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Jasim et al., (2026) oleh menjelaskan bahwa *organizational engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Permasalahan *organizational engagement* di perusahaan dapat terlihat secara spesifik dari rendahnya keterlibatan karyawan dalam aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, karyawan sering menunjukkan sikap pasif dalam rapat, kurang memberikan ide atau inovasi, serta hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi tanpa adanya inisiatif tambahan. Selain itu, tingkat absensi dan keterlambatan yang meningkat juga menjadi indikasi rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini biasanya muncul karena karyawan merasa kontribusinya kurang dihargai, komunikasi antara atasan dan bawahan tidak berjalan terbuka, serta kurangnya kesempatan pengembangan karier yang jelas.

Di PT. Indraco Suncity Festival Madiun, karyawan juga merasa bahwa beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan penghargaan atau kompensasi yang diterima, sehingga motivasi kerja menurun. Akibatnya, loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah, turnover meningkat, dan perusahaan mengalami kesulitan membangun budaya kerja yang produktif serta kolaboratif. Dalam jangka panjang, permasalahan ini dapat menghambat pencapaian target perusahaan karena karyawan tidak memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun tidak diberikan kejelasan dalam *organizational engagement* yang membuat karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Banyak karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun yang sudah bersikap individualisme atau mereka lebih

memilih mengamankan karir mereka secara sendiri-sendiri. Selain itu *employee retention* yang diterapkan pada manajemen PT. Indraco Suncity Festival Madiun sendiri juga masih jauh dari pada layak. Hal ini yang berdampak pada *organizational engagement* yang sangat kurang baik juga. Manajemen PT. Indraco Suncity Festival Madiun juga merasa acuh pada karyawan mereka, sehingga para karyawan merasa keberadaan mereka kurang dianggap saat bekerja.

Permasalahan diatas menjelaskan bahwa *employee retention* yang harus didapatkan oleh setiap karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun menjadi terhalang. Hal ini yang menyebabkan karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun banyak yang mengundurkan diri/*resign*. Berdasarkan uraian penjelasan diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention* Melalui *Organizational Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun".**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka batasan penelitian ini meliputi:

1. Variabel pada penelitian ini yaitu *supportive work environment* (X) terhadap *employee retention* (Y) melalui *organizational engagement* (Z) sebagai variabel mediasi.

2. Objek pada penelitian ini adalah diseluruh karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *supportive work environment* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
2. Apakah *supportive work environment* berpengaruh terhadap *organizational engagement* pada PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
3. Apakah *organizational engagement* berpengaruh terhadap *employee retention* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
4. Apakah *supportive work environment* berpengaruh terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh antara *supportive work environment* terhadap *employee retention* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh antara *supportive work environment* terhadap *organizational engagement* pada PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

3. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh antara *organizational engagement* terhadap *employee retention* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
4. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh antara *supportive work environment* terhadap *employee retention* melalui *organizational engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bentuk referensi bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai acuan pendukung dalam penelitian yang berhubungan dengan *supportive work environment* (X) terhadap *employee retention* (Y) melalui *organizational engagement* (Z) sebagai variabel mediasi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Penelitian ini dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan praktek perubahan organisasi maupun manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan perubahan organisasi di PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

c. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan teori terkait pengaruh *supportive work environment* (X) terhadap *employee retention* (Y) melalui *organizational engagement* (Z) sebagai variabel mediasi.