

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang terjadi saat ini bertumbuh dengan pesat, hal ini ditingkatkan dengan meningkatnya teknologi yang membuat perusahaan beroperasi secara efektif dan efisien. Perusahaan dituntut agar dapat menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang bersifat internasional. Tentu hal ini tidak dapat dilakukan tanpa tenaga kerja yang memadai. Semakin ketatnya persaingan yang terjadi memicu perusahaan berinovasi untuk menghasilkan “*Performance*” semaksimal mungkin. Untuk menunjang hal tersebut, perusahaan memang harus memperhatikan kondisi internalnya terlebih dahulu. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu perusahaan dapat merealisasikan tujuan dan harapan-harapannya dengan lebih baik.

Berkembangnya suatu perusahaan tidak luput dari berbagai dukungan baik dukungan internal maupun eksternal perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satunya yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan peran strategis dalam perusahaan di mana manajemen sumber daya manusia ikut andil dalam merancang strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengubah rencana strategis tersebut ke dalam tindakan (Dessler, 2013). Permasalahan yang dihadapi manajemen dalam mencapai tujuan tersebut diantaranya adalah sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia

yang potensial dan berkualitas, akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran. Saat ini untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia tersebut tidak mudah. Melihat hal tersebut, perusahaan senantiasa memberikan yang terbaik bagi karyawannya sehingga karyawan dapat berkontribusi secara optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan harus mempertahankan karyawannya selama mungkin terutama apabila karyawan tersebut memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Selain itu berdasarkan Employee Engagement Survey (EES) pada tahun 2012 memperoleh hasil adanya karyawan yang merasa tidak puas terhadap kepemimpinan, pengembangan karyawan dan komunikasi yang ada di perusahaan saat ini. Kepemimpinan disini adalah keadilan atasan dalam memberikan penilaian kinerja, keterbukaan atasan terhadap idea yang ada, respon atasan terhadap persoalan yang terjadi pengakuan atau pujian terhadap kinerja karyawan dan yang terakhir adalah umpan balik yang diberikan atasan pada karyawan.

Pengembangan karyawan adalah sistem penilaian karya yang diterapkan oleh perusahaan, upaya *coaching* dan *counselling* yang dilakukan atasan langsung dalam proses penilaian karya, kesempatan untuk mengikuti training/pelatihan yang sesuai untuk kebutuhan pekerjaan dan peluang untuk belajar hal-hal baru, sedangkan yang dimaksud dengan komunikasi disini adalah tanggapan atau respon manajemen terhadap ide karyawan, saluran atau media komunikasi yang digunakan oleh perusahaan untuk menyampaikan kebijakan perusahaan atau peraturan-peraturan baru dan kejelasan isi dari peraturan-peraturan baru (yang terkait dengan kesejahteraan, kondisi bisnis, dll).

Retensi karyawan (*employee retention*) merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan. Para pemimpin perusahaan harus memahami bahwa mereka mempunyai peranan penting dalam rangka mempertahankan karyawan. Menurut Deconzo dan Robbins (2010) bahwa 75 % alasan karyawan keluar berada dalam kendali para manajer yaitu bagaimana mereka jujur terhadap karyawannya, memberikan pekerjaan yang menantang dan adanya pengakuan atas prestasi yang telah mereka lakukan, sehingga program retensi karyawan itu sangatlah penting dalam hal mengelola tingkat turnover karyawan di suatu organisasi.

Osteraker (1999), kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payahnya (Aziri, 2011). Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat

terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah Iqbal et al. (2014). Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan (2014), menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.

Pelatihan dan pengembangan serta sistem penilaian kinerja merupakan bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung retensi karyawan. Menurut Hong et al. (2012), organisasi memenuhi ketrampilan dan pelatihan sebagai kebutuhan sosio maupun emosional serta tanggung jawab agar karyawan menunjukkan kinerja terbaik sebagai efek timbal balik dengan menghasilkan peningkatan kinerja seiring adanya dukungan sosial yang diberikan sehingga minim untuk melakukan perilaku retensi atau keluar dari perusahaan. Pelatihan dapat dinilai berkaitan dengan proses untuk mencapai hasil pekerjaan seperti peningkatan produktivitas serta berbagai peningkatan hasil kinerja lain (Nazir & Jamid, 2017).

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini perlu adanya ruang lingkup penelitian agar permasalahan tidak melebar, maka pembahasan hanya dibatasi pada hal-hal berikut. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang akan diteliti adalah retensi karyawan
2. Variabel independen (X) yang digunakan adalah pengembangan karir (X1), kepuasan (X2) dan pelatihan (X3).
3. Objek penelitian ini dilakukan di PT. Kentdevon Industries
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Kentdevon Industries mengenai retensi karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan PT. Kentdevon Industries.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian terutama dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh, pengembangan karir, kepuasan dan pelatihan terhadap retensi karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya meningkatkan retensi karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi serta masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan dan membuat kebijakan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan di PT. Kentdevon Industries. Serta dapat dijadikan input bagi manajemen sumber daya manusia dan penegasan penentuan strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan pengembangan karir, kepuasan dan pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan retensi karyawan PT. Kentdevon Industries.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik retensi karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal mendukung pelaksanaan program keilmuan metodologi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.