

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu perusahaan tidak lepas dari dukungan baik dari pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan, salah satunya berasal dari sumber daya manusia (SDM). Menurut Saifudin & Kusumawati (2020) perusahaan tidaklah tumbuh dan berkembang kecuali dengan unsur campur tangan manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia menjadi unsur penting dan menjadi tulang punggung guna kelangsungan hidup kegiatan operasional dalam organisasi. Dengan demikian, dibutuhkan tanggung jawab dari manajemen dan sudah seharusnya para karyawan ini dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Kekurangan karyawan yang berkualitas dan berbakat akan memberikan tekanan tambahan pada organisasi untuk bekerja secara efektif dalam mempertahankan karyawan mereka. Oleh karena itu, menarik, memuaskan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berbakat menjadi semakin penting (Al-sharafi et al., 2018).

Menurut Mathis & Jackson (2006) retensi karyawan sebagai suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berada di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal. Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam. Dalam penelitian Neog & Barua (2015) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan

praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka. Pada intinya, retensi karyawan adalah strategi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan untuk kemudian memberi manfaat baik finansial maupun non finansial bagi perusahaan. Mathis & Jackson (2006) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu komponen organisasi, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan.

Peluang karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Mathis & Jackson (2006) menjelaskan peluang karir merupakan dua hal yaitu pengembangan karir dan perencanaan karir. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang (Dessler, 2015) Pengembangan karir memberikan kesempatan buat pelatihan, promosi jabatan serta pengembangan keterampilan demi memajukan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Disa & Djastuti (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pengembangan karier yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan retensi karyawan. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhri (2022) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Dengan artian jika karyawan dapat mengembangkan karir atau mendapatkan jenjang karirnya dan tidak stagnan di posisi jabatan di tempat kerja maka karyawan akan cenderung bertahan lebih lama di organisasi tersebut. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Sharafi et al. (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi retensi karyawan.

Faktor lain dari retensi karyawan menurut Mathis & Jackson (2006) adalah penghargaan. Menurut penghargaan adalah suatu ganjaran atau balasan bagi karyawan yang berkaitan dengan seluruh bentuk kompensasi, dan juga termasuk di luar kompensasi (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Menurut penelitian Suwaji & Sabella (2019) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Jika aspek-aspek kompensasi pada karyawan terpenuhi, maka retensi karyawan akan meningkat. Hal ini sependapat dengan penelitian Pertiwi & Supartha (2021) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun hasil yang berbeda didapatkan dalam penelitian dari Zuhri (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan menurut Mathis & Jackson (2006) yaitu hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dan kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya memengaruhi retensi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanuwijaya (2022) kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi retensi karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan yang baik guna mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin transformasional meningkatkan keinginan pengikut untuk pencapaian dan pengembangan diri serta mempromosikan pengembangan kelompok dan organisasi (Bass & Avolio, 1990). Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tian et al (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin baik seorang pemimpin dalam menginspirasi dan mengarahkan karyawannya maka retensi karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sow et al (2016) pada tenaga kesehatan di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.

PT Bummy Harapan Umat yang merupakan Badan Usaha milik Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta

dengan salah satu divisinya yang bergerak dibidang pengadaan tenaga kerja (*outsorce*), memberikan standar pelayanan kerja dalam hal melaksanakan pekerjaan di Bidang Jasa dan pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Bummy Harapan Umat mempunyai tekad dan kemauan serta meningkatkan nilai keislaman di era kemajuan zaman sekarang ini. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, retensi karyawan sangat diperlukan agar karyawan yang memiliki potensi dapat tetap berada di perusahaan. PT Bummy Harapan Umat yang berdiri sejak tahun 1997 yang menjalankan aktivitas bisnis yang beragam mulai dari pengadaan barang jasa, kontruksi, perdagangan, sektor pertanian, kuliner dan produk berbasis ikan . Dalam perjalanan bisnisnya PT Bummy Harapan Umat juga mengalami pasang surut dalam usahanya dan berakhir berhenti dengan sempurna tidak menjalankan usahanya sehingga meninggalkan banyak kewajiban kepada pihak ketiga yang cukup material. Pada tahun 2014 PT Bummy Harapan Umat memulai usahanya kembali dalam sektor keagenan LPG dan *outsourcing*. Sebagai perusahaan yang pernah gagal dan bangkit kembali sangat menarik untuk di bahas apa saja upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya, salah satunya upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Berdasarkan fenomena dan *research* gap diatas maka peneliti mencoba mengkaji tentang **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN KONTRAK DI PT BUMMY HARAPAN UMAT”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Objek penelitian ini adalah pengembangan karir, kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan retensi karyawan.
2. Subyek penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta yang ditempatkan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 s.d Januari 2023.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, kepemimpinan transformasional terhadap retensi karyawan kontrak PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta. Sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang strata 1 (S1) Manajemen STIM YKPN Yogyakarta.

2. Bagi PT Bummy Harapan Umat

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi dan masukan untuk kedepannya agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitian ini, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.