

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada pendekatan sistematis dalam mengelola aspek-aspek terkait karyawan dalam sebuah organisasi. Ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi pengelolaan kinerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor dalam fungsi bisnis yang tidak dapat diremehkan begitu saja, karena sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor penting penunjang keberhasilan suatu usaha atau bisnis. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan kurang handal, tentu akan berakibat buruk bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga tahap-tahap perekrutan karyawan, pelatihan sampai penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

Sumber daya manusia memiliki peranan dan tugas yang penting bagi sebuah perusahaan demi mewujudkan tujuan. Perusahaan mempertahankan karyawan menjadi agenda yang semakin penting bagi masa depan perusahaan (Al-sharafi, 2018). Karyawan merupakan organ penting dalam organisasi yang memiliki fungsi sebagai jantung sekaligus tulang punggung. Segala masalah yang

terjadi dalam perusahaan memiliki dampak yang sangat besar terhadap bertahannya karyawan.

Mathis & Jackson, (2006) menyatakan bahwa retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Demi mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lama. Faktor - faktor yang mempengaruhi retensi karyawan diantaranya komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan kerja. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu tujuan tertentu (Edison, 2022). Menurut Simamora (2015) pengembangan karir diartikan sebagai upaya mengubah atau meningkatkan karir karyawan dari posisi lain ke dalam kelas yang berbeda. Sistem penghargaan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dalam organisasi memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tentunya akan menyulitkan perusahaan sebab apabila tingkat keinginan karyawan tersebut tinggi dapat menjadi masalah dalam perusahaan, diantaranya membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui peran rekrutmen yang

telah berhasil staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu (2017) tentang pengembangan karir terhadap retensi karyawan, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada hotel Santika Nusa Dua Bali. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Agtovia (2022) ini tidak sejalan dengan penelitian Putu (2017) yang dimana hasil dari penelitian Agtovia (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *employee retention* pada PT Telkom Witel Tangerang BSD.

Penelitian Nurisman (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan yang dilakukan di PT Pamapersada Nusantara, menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2018) di PT Nindya Karya Wilayah IV Denpasar yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Disa (2019) di Perum LPPNPI Airnav Indonesia Kota Tangerang tentang sistem penghargaan terhadap retensi karyawan, menunjukkan hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khristian, dkk (2022) di CV Sumber Anugrah menyatakan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap *employee retention*.

CV Putra Mina adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1998, yang berlokasi di Jl Kaliurang km 9.5 Gondangan, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta. CV Putra Mina memiliki beberapa cabang di daerah Sleman dan Klaten. CV Putra Mina bergerak dibidang ritel yang menyediakan berbagai kebutuhan. Pencapaian CV Putra Mina tidak terlepas dari peran karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan terdapat banyak sekali hambatan, diantaranya program *employee retention* yang belum berjalan sebagaimana semestinya. Ketidakmampuan untuk mempertahankan karyawan menyebabkan perputaran karyawan yang cukup memakan waktu dan dana operasional dalam perusahaan. Berdasarkan dengan upaya perusahaan untuk meminimalisasikan tingkat perputaran karyawan, departemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas penting untuk menciptakan retensi karyawan yang baik dengan mengadakan program pengembangan karir, sistem penghargaan serta menjaga budaya organisasi yang baik.

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Karyawan CV Putra Mina Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	%
Januari	122	6	7	4,92%
Februari	127	6	11	4,72%
Maret	126	8	7	6,35%
April	142	6	22	4,23%
Mei	138	8	4	5,80%
Juni	135	10	7	7,41%
Juli	137	5	7	3,65%
Agustus	138	2	3	1,45%
September	136	10	8	7,35%
Oktober	131	8	3	6,11%
November	127	4	0	3,15%
Desember	120	9	2	7,50%
Jumlah total		82	81	5,22%

Sumber: CV Putra Mina 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan tingkat perputaran karyawan dalam kurun setahun ada delapan puluh dua karyawan yang keluar. Karyawan yang keluar paling banyak terjadi di bulan Desember tahun 2022 mencapai sembilan orang karyawan yang keluar atau 7,50% disebabkan beberapa diantaranya ingin mencari pekerjaan lain. Hal ini lah yang menjadi perhatian khusus dari bagian SDM untuk mempertahankan karyawan.

Berdasarkan uraian tentang perbedaan hasil riset dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut yang kemudian menimbulkan kesenjangan (gap) sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini diberikan judul yaitu: “**Pengaruh Pengembangan Karir, Sistem Penghargaan, dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Retention* Pada CV Putra Mina Yogyakarta**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *employee retention*?
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap *employee retention*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *employee retention*?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus dan tepat sasaran, maka diperlukannya adanya batasan masalah yang berkaitan dengan topik bahasan penelitian.

Adapun batasan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian ini seluruh karyawan CV Putra Mina
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli tahun 2023

3. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah pengembangan karir, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat adalah *employee retention*.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan di CV Putra Mina.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap retensi karyawan di CV Putra Mina.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan di CV Putra Mina.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mempertajam kemampuan analisis dan berfikir penulis, menambah pemahaman atas ilmu yang penulis dapat di perkuliahan untuk diterapkan dalam dunia nyata dan sebagai syarat kelulusan S1 di STIM YKPN Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi terciptanya kemajuan organisasi.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Menjalin hubungan baik antara STIM YKPN dengan CV Putra Mina serta menambah referensi skripsi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa khususnya pada bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi tambahan referensi dalam penyusunan skripsi atau penelitian selanjutnya supaya lebih baik lagi. Memberikan pemahaman berkaitan retensi karyawan di CV Putra Mina.