

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman saat ini memberikan dampak positif dan negatif pada berbagai macam aspek, meliputi aspek ekonomi, politik, hukum, sosial dan budaya. Salah satu dampak ekonomi yang muncul dari perkembangan zaman yaitu semakin meningkatnya persaingan antar perusahaan untuk mengembangkan usahanya dan menguasai pasar. Perusahaan yang tidak dapat mengikuti perkembangan zaman akan mengalami kemunduran dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan pesaingnya. Maka dari itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan potensi yang ada dan menjaga segala keunggulan yang dimiliki.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik apabila sumber daya manusianya tidak berkualitas. Sumber daya manusia atau karyawan juga harus dikelola dengan baik agar tidak berdampak pada tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Santamaria dalam Susiawan dan Muhid (2015) menyatakan bahwa karyawan tidak hanya memperhitungkan *reward* dalam bentuk uang, tapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Maka dari itu, retensi karyawan harus diterapkan dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan.

Jennifer dalam Darmika dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa retensi karyawan merupakan sebuah cara yang diterapkan oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Penerapan retensi karyawan harus dilakukan agar karyawan merasa berperan dalam perkembangan perusahaan. Menurut Oladapo (2014) jika karyawan tidak bisa menggunakan potensinya secara penuh, tidak dihargai dan tidak didengar dalam tempat bekerja maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi. Jadi, apabila perusahaan ingin berkembang maka harus memperhatikan bagaimana cara untuk menerapkan retensi karyawan dengan baik dan benar.

PT. Sinar Surya Indah Lestari merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang tekstil yang beralamat di jalan Solo-Sukoharjo km 7,2 Telukan, Grogol, Sukoharjo. PT. Sinar Surya Indah Lestari memproduksi kain setengah jadi dan jadi yang berupa kain printing. Sasaran pasar perusahaan ini berada di wilayah Pulau Jawa. Tujuan utama perusahaan ini yaitu untuk meningkatkan produksi kain yang dibutuhkan konsumen dan mampu memberikan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Dengan tujuan utamanya meningkatkan produksi kain, maka kualitas produk harus benar-benar diperhatikan. Kualitas produk akan baik dan memuaskan apabila dikerjakan oleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu dalam perkembangan zaman sekarang ini tidak lepas dari perkembangan teknologi seperti mesin-mesin pendukung kegiatan produksi. Akan tetapi, tanpa karyawan yang memiliki

kinerja tinggi dalam perusahaan untuk mengawasi jalannya proses produksi akan menyebabkan kualitas hasil produksinya menurun. Agar perusahaan mampu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi maka harus menerapkan retensi karyawan yang baik dan benar.

Mathis dan Jackson dalam Darmika dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa retensi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor pengembangan karier. Menurut Parerung dalam Darmika dan Sriathi (2019) pengembangan karier merupakan proses identifikasi potensi karier pegawai serta materi untuk menerapkan cara-cara yang tepat dalam mengembangkan potensi tersebut. Adanya pengembangan karier juga dapat memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam suatu perusahaan serta memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Putra dan Mudiarta dalam Darmika dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Komitmen organisasional merupakan sikap loyal yang membuat karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi (Lamba dan Choudary dalam Darmika dan Sriathi, 2019). Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan maka karyawan tersebut akan berupaya melakukan yang terbaik untuk perkembangan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. *Perceived organizational support* juga mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Wu Wann dalam Putra dan Rahyuda (2016) menyatakan bahwa *perceived organizational support* mengarah pada persepsi karyawan

tentang seberapa banyak organisasi menghargai dan peduli pada kontribusi mereka. Menurut Wijayanti dan Harlina dalam Darmika dan Sriathi (2019) retensi karyawan berhasil karena adanya *perceived organizational support* yang positif dari karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti memberikan judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan (Studi pada PT. Sinar Surya Indah Lestari)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap retensi

karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT. Sinar Surya Indah Lestari.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep dan teori yang berhubungan dengan pengembangan karier, komitmen organisasional, *perceived organizational support* serta retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menjadi media untuk mengembangkan wawasan yang dimiliki melalui penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktik nyata.

b. Bagi Universitas

Menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema maupun pembahasan yang relevan.

c. Bagi PT.Sinar Surya Indah Lestari

Menjadi bahan informasi, evaluasi dan pertimbangan untuk menerapkan retensi karyawan dengan baik dan benar agar dapat mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi terhadap perusahaan sehingga mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan pesaing serta tercapainya tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulis menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi.

Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Teori
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel
- C. Jenis dan Sumber Data
- D. Metode Pengumpulan Data
- E. Definisi Operasional Variabel
- F. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian
- B. Hasil Analisis
- C. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Simpulan
- B. Keterbatasan Penelitian
- C. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN