

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan merupakan aset terpenting dan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan jika dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin. Di era perkembangan yang semakin pesat ini, berbagai perusahaan telah menyadari bahwa sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat memenuhi kualitas kerja serta mendapatkan loyalitas dari karyawannya. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon et al., 2019). Sebuah organisasi berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian pada keunggulannya dengan cara yang berbeda dari organisasi lain (Wijayaningsih & Saputra, 2022).

Agar visi, misi, dan tujuan tercapai, maka perusahaan berusaha dengan sebaik mungkin seperti mencari, merekrut lalu mengembangkannya dengan salah satu cara yakni memberi pelatihan dan mengoordinasi karyawan agar mereka tetap berada dan bertahan di perusahaan tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan tergantung pada orang-orang yang ada didalamnya. Oleh karena itu, perusahaan melakukan upaya retensi terhadap karyawannya terlebih untuk jangka panjang. Retensi

karyawan merupakan prioritas utama organisasi karena meningkatnya suatu persaingan, dan retensi karyawan merupakan bentuk kemajuan yang efisien dan produktif pada manajemen SDM yang dianggap sebagai aset terbesar bagi perusahaan (Suhardoyo, 2018).

Menurut (Al-sharafi et al., 2018), mempertahankan karyawan menjadi agenda yang semakin penting bagi masa depan perusahaan. Adanya metode retensi karyawan ini membantu perusahaan dalam meminimalisir pengeluaran dalam hal tenaga, waktu, dan finansial yang dapat dikeluarkan apabila perusahaan berupaya mencari dan mempekerjakan serta melatih karyawan baru.

Untuk menjalankan sistemnya, perusahaan menerapkan metode retensi terhadap karyawannya. Upaya retensi ini dapat didukung dengan adanya pemberian kompensasi dan pengembangan karir. Menurut (Bahrin & Yusuf, 2022), *Employee retention* atau retensi karyawan merupakan kebijakan perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Jika retensi karyawan mampu dilaksanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih maksimal.

Kualitas karyawan dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Selain itu karyawan juga berperan penting dalam komunikasi dengan pelanggan serta mitra bisnis. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan citra atau wajah dari suatu perusahaan tersebut

terhadap publik. SDM atau karyawan menciptakan budaya dan nilai-nilai organisasi dari tindakan dan perilaku masing-masing individu yang dapat menjadi dorongan sehingga terciptanya kerja sama dan integritas dalam beroperasinya sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut (Al-sharafi et al., 2018), mempertahankan karyawan menjadi agenda yang semakin penting bagi masa depan perusahaan. Adanya teknik retensi karyawan ini membantu perusahaan dalam meminimalisir pengeluaran dalam hal tenaga, waktu, dan finansial yang dapat dikeluarkan apabila perusahaan berupaya mencari dan mempekerjakan serta melatih karyawan baru.

Untuk menjalankan sistemnya, perusahaan menerapkan teknik retensi terhadap karyawannya. Upaya retensi ini dapat didukung dengan adanya pemberian kompensasi dan pengembangan karir. Tingginya tingkat retensi karyawan pada perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Bahrun & Yusuf, 2022). Jika retensi karyawan mampu dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan maksimal.

Dalam menjalankan perusahaan, SDM memiliki tujuan, latar belakang pendidikan, status, pikiran, dan perasaan masing-masing untuk memenuhi kebutuhan. Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting. Menurut (Lumiu et al., 2019), pengembangan karir merupakan suatu cara

bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah.

Pengembangan karir menurut (Nurmalitasari & Andriyani, 2021) merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya sehingga dapat memaksimalkan potensi dan retensi pada karyawan. Perusahaan yang memiliki jenjang karir yang optimal dan jelas serta cekatan dengan mengetahui potensi yang dimiliki oleh karyawannya pasti akan memberikan promosi atau kenaikan jabatan, sehingga akan menciptakan rasa loyal bagi karyawan dan tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya, tanpa jenjang karir yang jelas, karyawan akan sukar untuk mendapatkan tingkat loyal mereka terlebih apabila kinerja dan dampak yang mereka berikan tidak sepadan dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan. Dengan memiliki perencanaan karir yang baik dan sesuai bagi karyawan maka karyawan tidak akan melihat posisi pada perusahaan lain (Al Hakim et al., 2019). Adanya kesempatan pengembangan karir merupakan teknik perusahaan menjaga dan mempertahankan karyawan yang dimiliki.

Menurut (Dewi & Riana, 2019) merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai balas jasa akan kinerja seorang karyawan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial secara teratur. Beberapa fenomena yang terjadi adalah tingkat kinerja dan beban kerja seseorang tidak diberikan kompensasi yang sepadan. Perusahaan

memberikan kompensasi untuk karyawannya, selain untuk mempertahankan karyawannya agar terus bertahan di perusahaan, adanya kompensasi membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena upah adalah nilai ukur bagi karyawan setelah melakukan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

(Gunawan, 2017) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi sendiri dapat berupa uang secara langsung, atau tidak langsung sesuai jasa yang telah dikerahkan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya untuk perusahaan. Pemberian kompensasi yang pantas dan optimal akan berdampak pada tingkat produktifitas dan partisipasi karyawan karena perusahaan secara tidak langsung memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Arifin et al., 2019), perlu adanya kompensasi lebih apabila karyawan tersebut telah memberikan kontribusi yang baik pada pelaksanaan jalanya sebuah organisasi.

Prodeez merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pakaian dan atau barang-barang promosi dan menerima jasa jahit untuk vendor bagi perusahaan lain sejak 2010. Perusahaan ini bertempat di Serpong. Selain menerima jasa jahit, Prodeez juga berfokus mengembangkan produk dibawah nama perusahaan ini, seperti masker Save The Medic, Chibiboy, Chibitees, Chibigirl, dan tas wanita Everywhen. Prodeez saat ini memiliki total tenaga kerja sebanyak 57 orang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan metode wawancara dengan HRD, diketahui bahwa perusahaan cenderung belum memberikan kesempatan pengembangan karir yang merata terhadap karyawannya, dimana karyawan yang telah memiliki keterampilan dan prestasi yang baik belum tentu mendapatkan pengembangan karir yang sesuai. Permasalahan pengembangan karir karyawan Prodeez Serpong adalah mengenai hubungan antara atasan dengan karyawan biasa. Karyawan yang mempunyai hubungan yang baik dengan atasan akan punya kemungkinan lebih besar untuk memiliki karir yang berkembang, selain dari kemampuan dan prestasi yang telah dimiliki. Dari fenomena tersebut, perusahaan belum memberikan peluang karir secara maksimal terhadap karyawannya sehingga karyawan cenderung lebih besar untuk memilih keluar dari perusahaan.

Permasalahan mengenai pemberian kompensasi non-finansial juga belum dilakukan dengan maksimal dikarenakan masih berbentuk perusahaan mikro maka pemberian kompensasi non-finansial masih bersifat situasional. Pemberian kesempatan karyawan untuk mendapatkan cuti juga tidak ada karena karyawan yang bekerja sebagian besar tinggal di mess yang telah disediakan. Selain itu, pemberian pesangon kepada karyawan juga tidak termasuk kebijakan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, berikut merupakan data karyawan yang keluar dari PT Prodeez pada tahun 2021 sampai 2022:

Table 1.1 Data karyawan Prodeez periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan (Keluar dari perusahaan)
2020	71	
2021	65	-6
2022	60	-5

Sumber : Prodeez

Berdasarkan tabel 1.1 yang telah tertera, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kuantitas karyawan disetiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh kualitas pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang belum maksimal kepada karyawannya. Dengan adanya kekurangan kedua faktor tersebut, perusahaan belum bisa dikatakan menerapkan upaya retensi yang optimal terhadap karyawannya. Dari data yang tertera diatas, karyawan yang keluar dikarenakan tidak adanya peluang karir untuk berkembang serta pemberian kompensasi yang belum maksimal.

Dari pemaparan diatas, sangatlah penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan menjaga karyawannya dan untuk meningkatkan retensi karyawan dengan memberikan pengembangan karir dan kompensasi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Pada PT PRODEEZ Serpong”.

1.2.Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dengan indikator prestasi kerja, pengenalan, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman, Retensi dengan indicator komponen organisasional, peluang dan pengembangan karir, penghargaan atau kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan antar karyawan, kemudian untuk kompensasi dengan indikator gaji, intensif, tunjangan, dan fasilitas, dengan responden dan objek penelitian PT PRODEEZ Cabang Serpong.

1.3.Rumusan Masalah

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi karyawan
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan,
- d. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui mediasi kompensasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan seperti berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan.
- 2) Untuk memahami apakah kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.
- 3) Untuk memahami apakah pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan melalui kompensasi sebagai variable mediasi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan supaya dapat memberikan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan pengetahuan dan bahan kajian bagi para mahasiswa yang sedang mempelajari pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan Prodeez Serpong
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan Prodeez Serpong.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan karyawannya.
- b. Bagi perusahaan, dapat menjadi acuan bahwa pengembangan karir dan pemberian kompensasi merupakan upaya menjaga karyawan sehingga tetap loyal terhadap perusahaan.

1.6.Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini diuraikan mengenai latar belakang, Batasan masalah, rumusan masalah, tinjauan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori mengenai variable pengembangan karir, kompensasi, dan retensi karyawan. Pada bab ini diuraikan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab berisi tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, instrument penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan data, jenis dan

sumber data, serta teknik dan pengumpulan dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai profil perusahaan, hasil pengumpulan dan pengolahan data, dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Berisi mengenai implikasi manajerial, kesimpulan, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

