

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya suatu perusahaan tidak luput dari berbagai dukungan, baik dukungan internal ataupun eksternal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dukungan internal yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

SDM memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, bahkan juga maju mundurnya perusahaan tergantung keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan hal terbaik dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan suatu pabrik dan berperan penting dalam menjalankan aktivitas pabrik.

Retensi karyawan adalah salah satu masalah penting utama yang sering dihadapi organisasi dan merupakan salah satu praktik MSDM utama yang memberikan kesempatan untuk karyawan untuk mengembangkan diri dalam organisasi (Allen, 2010 dalam Nagarathanam, Venkitasamy, dan Attiah, 2018). *Employee Retention* atau retensi karyawan yang didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Sumarni, 2018). Jika tingkat retensi karyawan menurun semakin rendah maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan karyawan keluar (*employee turnover*). Hal ini akan mengganggu efektivitas dalam perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas, yang dimiliki oleh perusahaan, selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*), yang

tidak ternilai bagi perusahaan (Sumarni, 2018). Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat retensi karyawan, seperti pengembangan karir dan lingkungan kerja (Kwenin, 2013).

PT Subur Wangi Sentosa Magetan merupakan suatu badan usaha perseroan yang berdiri sejak 2010 menurut berita dengan BN 82 TBN 29956. Perusahaan ini bergerak di bidang komoditas pembuatan pupuk organik. Bahan dari pupuk organik ini sendiri berasal dari pelapukan sisa-sisa khusus tanaman dan hewan, sisa panen (jerami, tongkol jagung, tebu, dan sabut kelapa). PT Subur Wangi Sentosa Magetan berlokasi di Desa Temenggungan, RT 01/RW 03, Kecamatan Karas, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Permasalahan terkait retensi karyawan pada PT Subur Wangi Sentosa Magetan terindikasi dari tingkat *turnover* karyawan (Tabel 1.1).

Tabel 1.1
Data Jumlah Perputaran Karyawan Pada PT Subur Wangi Sentosa
Magetan 2017 - 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar (%)
2017	55	4	7,27	6	10,90
2018	60	5	8,33	8	13,33
2019	75	15	20,00	9	12,00
2020	92	17	18,47	11	11,95

Sumber : HRD PT Subur Wangi Sentosa Magetan, 2020

Menurut Nurhidayati (2015) mengatakan bahwa retensi karyawan dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan per tahunnya. Tabel 1.1. menunjukkan tingkat perputaran karyawan berada mengalami turun naik. *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila tidak lebih dari 10 persen tiap tahunnya (Setiawan, 2013: 21-41). Pada tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan periode tahun 2017-2020 di atas 10% sehingga dikategorikan melebihi batas normal. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal ini dengan mengkaji tingkat retensi dan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan tersebut, seperti aspek pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:131) menjelaskan bahwa faktor penentu retensi karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Handoko (2008:123) pengembangan karir sendiri adalah usaha dalam peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Praktek pengembangan karir dapat meningkatkan retensi karyawan (Abwavo & Muli, 2020; Dewi dan Riana, 2019; Nagarathanam *et al.*, 2018; Aditeresna & Mujiati, 2018; Pratiwi & Sriathi, 2017). Persepsi terhadap pengembangan karir dapat berbeda tergantung cara pandang karyawan terhadap faktor-faktor pengembangan karir. Semakin tinggi kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar pula tingkat bertahan karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan memiliki tingkat retensi yang tinggi apabila karyawan di tempatkan pada jabatan yang sesuai dengan minat dan bakat serta *skill* atau kemampuan, tentunya dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Pengembangan karir di PT Subur Wangi Sentosa Magetan di terdiri dari karyawan kontrak (<5tahun) dan karyawan tetap (>5 tahun). Perencanaan karir tiap individu berbeda-beda tergantung tujuan dan minat bakat dari individu sendiri. Perusahaan telah menyediakan informasi peluang dan informasi yang dibutuhkan guna karyawan dapat mengembangkan karirnya dan untuk meningkatkan retensi karyawan di PT Subur Wangi Sentosa Magetan.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja merupakan faktor pembentuk retensi (Das & Baruah, 2013). Hal ini sangat penting agar karyawan yang bekerja merasa nyaman saat melakukan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik (kasat mata) yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik sangat memengaruhi produktivitas karyawan saat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik sendiri digolongkan menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yang baik minimal harus terbuka dan saling mendukung agar karyawan merasa dihargai dalam lingkup

organisasi. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja dari karyawan juga akan terganggu.

Menurut Winterton (2011:371) kunci utama dalam mempertahankan karyawan adalah menciptakan lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan. Muceke (2012:297) menjelaskan bahwa karyawan akan merasa lebih puas dan lebih loyal pada perusahaan tempat bekerja apabila individu memiliki pengalaman positif dari lingkungan kerja dan individu tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dibuktikan oleh Dewi dan Riana (2019); Pratiwi & Sriathi (2017); Msengeti Obwogi (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung di lingkungan pabrik pupuk organik seperti PT Subur Wangi Sentosa Magetan berupa peralatan kerja seperti mesin *pan granulator*, ayakan, *rotary mixer*, *rotary dryer* dan peralatan di pabrik lainnya, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara seperti kelembapan udara, suhu ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan ruangan, dan aroma ruangan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa hubungan atau relasi seperti hubungan bawahan dengan atasan maupun antar karyawan.

Sebagaimana pabrik berbasis kimia lainnya, pabrik-pabrik yang dioperasikan oleh PT Subur Wangi Sentosa Magetan juga mempunyai potensi bahaya yang tinggi, sehingga dibutuhkan perhatian, ketelitian dan kecermatan yang sangat tinggi dalam setiap kegiatan oleh ahli yang memahami bidang pembuatan pupuk organik. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai keahlian dalam pembuatan pupuk hendaknya mendapatkan program pengembangan karir sebagai upaya dari perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Sutherland (2004:55-64) bahwa perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan agar karir berkembang secara tidak langsung

karyawan akan mempertahankan pekerjaan karyawan untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas. Upaya lain untuk mempertahankan karyawan atau meretensi karyawan adalah menyediakan dan memelihara agar lingkungan kerja mendukung karyawan bekerja secara lancar dan optimal.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh dua faktor berupa pengembangan karir dan lingkungan kerja di PT Subur Wangi Sentosa Magetan pada tingkat retensi karyawan yang dimiliki, sehingga judul penelitian yang diajukan adalah: **Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Tetap Di PT Subur Wangi Sentosa Magetan**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di PT Subur Wangi Sentosa Magetan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di PT Subur Wangi Sentosa Magetan?

1.3. Tujuan penelitian

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Subur Wangi Sentosa.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT Subur Wangi Sentosa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi perusahaan yang akan mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan retensi karyawan dan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan lingkungan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan sumbangan ilmu yang untuk mendukung penelitian dan menambah referensi

serta wawasan dalam menganalisis suatu masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM).

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang telaah teori dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi dan definisi operasional & pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi tentang karakteristik objek, deskripsi data, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan oleh peneliti berkaitan dengan hasil dari penelitian.