

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Batam adalah sebuah kota yang mempunyai banyak perusahaan dan industri yang berskala internasional. Peran kota Batam dalam hal pengembangan industri sudah lama dikenal luas baik secara nasional maupun internasional. Bahkan sudah sejak lama banyak orang berinvestasi di kota Batam karena berbagai kemudahan berusaha dan berbisnis. Batam juga dikenal sebagai pintu gerbang bagi arus modal dan barang dari luar negeri ke Indonesia. Batam juga dikenal sebagai kota dengan banyaknya industri dari perusahaan multinasional dengan teknologi tinggi yang dikembangkan.

Nilai ekspor non-migas Batam yang mencapai jutaan dollar dan penanaman modal asing yang mencapai milyaran dollar, membuktikan bahwa perkembangan investasi di Batam sudah berjalan dengan baik dan mengembirakan. Bidang industri manufaktur memang pernah mengalami masa kejayaan beberapa tahun yang lalu tapi saat ini sudah banyak terjadi pengurangan kegiatan dalam industrini. Hal ini juga berimbas kepada kegiatan ekonomi di kota Batam. Pertumbuhan industri yang melambat ini turut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Batam secara keseluruhan. Pelambatan ekonomi ini juga diakibatkan oleh pelambatan pertumbuhan ekonomi dunia.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di kawasan industry Batamindo, salah satu pusat industry di bidang manufaktur di Batam dan juga merupakan salah satu kawasan industri dengan fasilitas infrastrukturnya yang lengkap. Pada beberapa tahun sebelumnya masih banyak terdapat banyak perusahaan PMA

dikawasan ini dengan total karyawan mencapai puluhan ribu orang. Namaun beberapa tahun belakangan juga terjadi penurunan yang lumayan besar pada jumlah perusahaan yang berada dikawasan ini, demikian juga terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup signifikan dibandingkan tahun tahun sebelumnya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di perusahaan atau biasa di sebut dengan retensi karyawan. Retensi karyawan di pandang sebagai fenomena yang semakin menarik perhatian bagi banyak perusahaan karena akan dapat mengarah ke masalah yang serius ketika karyawan yang mempunyai kinerja tinggi meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan lain. Perusahaan dihadapkan dengan hasil yang merugikan ketika pekerja berbakat yang baik memilih untuk pergi dan ini termasuk penurunan efisiensi dan produktivitas dari perusahaan, peningkatan biaya dan ancaman terhadap kelangsungan hidup jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan retensi menjadi semakin penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Dalam hal ini, Gharib *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa praktik sumber daya manusia mampu mengurangi pergantian karyawan, dimana niat untuk pergi dan keluar dari perusahaan di antara karyawan ditemukan dapat diminimalkan ketika karyawan menganggap bahwa perusahaan memberikan dan menjalankan praktik sumber daya manusia yang positif dan dikelola dengan baik seperti upah dan tunjangan yang lebih baik, kebebasan kerja, dan keamanan pekerjaan kepada karyawannya.

Ketika karyawan yang berbakat tinggi di perusahaan keluar, maka perusahaan kehilangan kemampuan, pengalaman, dan sumber daya yang potensial bagi kemajuan perusahaan. Mempertahankan karyawan adalah masalah kritis dan

jika ditangani dengan benar dan efektif, maka hal itu akan dapat menambah nilai dan daya saing bagi perusahaan mana pun. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan dan karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengerahkan upaya untuk mempertahankan bakat yang ada untuk mencegah perekrutan baru.

Untuk tujuan ini, peningkatan retensi karyawan telah menjadi tren di perusahaan lokal maupun internasional. Karyawan dengan keterampilan dan bakat yang luar biasa dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan talenta seperti itu terutama dalam lingkungan yang menantang dan tidak dapat diprediksi ini di mana perubahan tidak dapat dihindari. Retensi karyawan bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan secara bersamaan. Karyawan saat ini memiliki banyak peluang bagus. Saat karyawan merasa tidak bahagia atau tidak puas dengan pekerjaan mereka maka karyawan akan berusaha mencari dan berpindah ke pekerjaan lain. Dan hal ini merupakan tugas manajemen perusahaan untuk bertanggung jawab dalam mempertahankan karyawan terbaik mereka. Kegagalan melakukan hal itu dapat menyebabkan hilangnya karyawan yang berbakat dan berpotensi kerja yang baik. Pengusaha yang baik harus menyadari apa yang harus dilakukan untuk menarik dan mempertahankan karyawan mereka. Karyawan adalah sumber daya paling vital dari perusahaan mana pun. Jika karyawan tidak dapat memanfaatkan potensi penuh mereka dan pihak perusahaan tidak mendengar dan menilai maka mereka akan pergi mencari pekerjaan lain karena stres dan frustrasi. Bahkan ketika mereka tetap dengan perusahaan, perasaan frustrasi dan ketidakpuasan akan mengarah pada konsekuensi yang negatif yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Ketika perasaan

negatif ini menjadi terlalu berlebihan, maka karyawan akan pergi meninggalkan perusahaan tersebut. Namun, jika karyawan mendapatkan penghargaan pada prestasi dan rasa memiliki dari lingkungan kerja yang sehat, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang puas dan andal yang berkontribusi untuk pertumbuhan perusahaan.

Target dari penelitian ini ialah untuk mengakses efek promosi kepada karyawan kinerja. Tujuan terfokus adalah untuk memeriksa pelaksanaan prosedur promosi, menilai dampak positif dari promosi kepada karyawan individu dan perusahaan kinerja. Tentukan tingkat kepuasan klien / pelanggan dengan kinerja dalam pemberian layanan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat efektif pelaksanaan praktik promosi kepada karyawan. Desain penelitian studi kasus diadopsi untuk penelitian untuk memungkinkan penyelidikan tentang pelaksanaan praktik promosi, hubungan antara promosi dan kinerja karyawan dan implikasinya terhadap karyawan kinerja.

Data primer dari penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri dan panduan wawancara. Data primer dilengkapi dengan data sekunder dan dianalisis menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Temuan penelitian telah membuktikan bahwa karyawan sadar akan prosedur promosi, meskipun ada kebutuhan untuk departemen sumber daya manusia. Juga hasil membuktikan bahwa promosi memiliki dampak terhadap individu dan kinerja perusahaan karena mendorong motivasi, kinerja yang baik, bagus hubungan dan peningkatan remunerasi. Temuan penelitian membuktikan bahwa ada dampak ketidakpatuhan terhadap prosedur promosi yang memengaruhi individu kinerja dan perusahaan seperti kinerja buruk, akumulasi promosi, hubungan yang buruk

dan pergantian tenaga kerja. Ketersediaan rencana strategis sumber daya manusia dan kondisi kerja yang baik merupakan faktor yang direkomendasikan untuk

ditingkatkan pelaksanaan praktik promosi ke perusahaan publik dan swasta.

Penulis memutuskan untuk meneliti mengenai retensi karyawan di perusahaan manufaktur dengan judul “**Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi**

**Retensi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Batam”**

## **1.2 Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah pelatihan kerja berdampak signifikan terhadap retensi karyawan?
- b. Adakah kompensasi berdampak signifikan terhadap retensi karyawan?
- c. Adakah penilaian kinerja berdampak signifikan terhadap retensi karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan persoalan diatas maka tujuan penelitian ini ialah :

- a. Untuk memahami dampak pelatihan kerja pada retensi karyawan
- b. Untuk memahami dampak kompensasi pada retensi karyawan
- c. Untuk memahami dampak penilaian kinerja pada retensi karyawan

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen perusahaan manufaktur: penelitian ini sanggup diambil sisi positifnya bagi perusahaan manufaktur dalam memahami faktor yang berdampak pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
- b. Bagi akademisi: penelitian ini sanggup menjadi inspirasi bagi peneliti selanjutnya yang mendalami topik berkaitan dengan retensi karyawan padaperusahaan manufaktur di Batam dan faktor-faktor yang dapatberdampak terhadapnya.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diterangkan mengenai motivasi serta dasar bagi penelitian ini dengan mengambil tema yang bersinggungan dengan judul penelitian dan manfaatnya.

##### **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas teori mengenai retensi karyawan dan praktek sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Bab ini juga akan dirumuskan hipotesis dari penelitian ini dan model yang dikembangkan bagi pengujian hubungan antar variabel. Dengan adanya pengujian hubungan antar variabel ini maka akan diketahui relevansinya.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan serta alat apa yang digunakan untuk mengukur hubungan signifikansi antar variabel.

#### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji data dan analisa dari hipotesis yang dihasilkan akan dijelaskan pada bab ini. Dengan penjelasan ini diharapkan akan lebih mudah dalam membuktikan hipotesis penelitian yang di buat.

#### BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan merupakan ringkasan dari hasil uji data yang dilakukan melalui beberapa uji data. Dengan adanya kesimpulan akan lebih mudah dalam memahami hasil penelitian.