

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pergantian tahun adalah faktor yang mempengaruhi karyawan ingin mendapatkan kesejahteraan dengan jenjang karier yang lebih baik, hal tersebut sangat diinginkan oleh seluruh karyawan di Indonesia. Tidak sedikit karyawan yang menginginkan untuk berpindah tempat kerja yang lebih menjamin kesejahteraan mereka dan keluarganya.

Studi yang mendukung tentang penelitian ini yaitu berjudul *Global Leadership Study* (2016) dibuat oleh Dale Carnegie yang menunjukkan bahwa terdapat lebih dari 30 persen dari karyawan yang ada di dalam negeri yang mencari lowongan pekerjaan yang baru untuk mendapatkan karir yang lebih menjamin dalam waktu panjang yang akan karyawan Indonesia cari dalam waktu dekat. Penjabaran perhitungan ini yaitu dari total karyawan yang ada Indonesia yang didata berdasarkan penjumlahan 20 persen yang berasal dari karyawan yang ingin berpindah kerja karena menginginkan taraf hidup yang lebih menjamin kesejahteraan kedepan bagi keluarganya. Kemudian 13 persen lagi bahkan mengakui akan mencari pekerjaan yang baru sesegera mungkin dan secepatnya. Dan 28 persen saja pekerja yang ada di dalam negeri yang ingin untuk mempertahankan posisinya di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Sistem kepemimpinan atasan secara langsung atau yang disebut *immediate supervisor* berperan signifikan yang besar terhadap kemauan karyawan menetap di perusahaan tersebut. Kepuasan bekerja atau yang sering disebut *job satisfaction* dan kemauan untuk bertahan di dalam perusahaan dipengaruhi dari cara pemimpin karyawan tersebut mengawasi proses pekerjaan. Data yang didapat *Global Leadership Study* yang melakukan penelitian dan mendapatkan hasil 85 persen dari karyawan mengatakan secara langsung atau tidak bahwa pengakuan dan pujian pimpinan tersebut untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan sangat penting bagi kinerja, performa dan tingkat retensi karyawan tersebut. Dengan demikian peran atasan karyawan tersebut sangatlah penting untuk memahami bagaimana cara menghadapi bawahan secara baik dan tegas. Dan atasan karyawan harus lebih

memahami dan mempelajari sistem *leadership* yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan memahami hal tersebut, tentunya angka retensi karyawan di Indonesia dapat turun dan dapat meningkatkan profit bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Sumber daya manusia termasuk faktor yang penting yang tidak kalah penting mengalahkan peran atasan dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia ini juga termasuk dalam peran penting bagi perusahaan dan modal bagi organisasi untuk proses jalannya perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Dengan kurangnya SDM yang inovatif dan berkompentensi, perusahaan tidak dapat mempertahankan persaingan kompetitif jangka waktu yang lama. Tata kelola SDM ini sangat harus dicermati perusahaan. Sehingga sumber daya manusia dapat bergerak secara kompak dan lebih memperhatikan kinerja bagi perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia ini berpengaruh langsung dengan tingkat retensi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi . Retensi adalah suatu usaha dalam menahan karyawan dan kemampuan untuk melanjutkan kerja individu yang bersangkutan yang berkompentensi dibidangnya di dalam perusahaan .

Dampak dari usahanya yaitu untuk menjaga persaingan yang kompetitive dalam maupun luar perusahaan. Penelitian menghasilkan informasi yaitu keinginan pindah karyawan berkaitan dengan pengakuan dalam instansi tersebut, hubungan dengan partner kerja dan tingkat kephahaman karyawan tentang teknologi yang ada. Penghargaan nyata yang diterima oleh karyawan karena bekerja dengan baik di perusahaan, datang dan mendapatkan pembentukan gaji yang sesuai peraturan yang ada.

Kemudian menurut (Ozcelik, 2015) Generasi yang sangat paham teknologi karena dibesarkan dengan ponsel, internet dan komputer untuk sebagian besar dari hidup mereka . Ini mendorong mereka untuk konsisten mencari lebih banyak kesempatan belajar untuk memotivasi mereka sendiri . Tentunya ini dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam perusahaan tentang penguasaan teknologi. Hubungan sebagai proses berkelanjutan yang harus dilakukan dikembangkan, berkelanjutan, dan dibubarkan oleh karyawan melalui komunikasi . (Ariani, 2010).

Dengan menganalisa penjelasan tersebut, maka penulis ingin membahas lebih dalam penelitian ini yang meliputi pengakuan, hubungan dengan karyawan kerja, dan pemahaman tentang teknologi. Agar memperoleh hasil apakah selain faktor-faktor diatas yang mempengaruhi retensi karyawan sehingga nantinya dapat di buat kesimpulan tentang bagaimana meningkatkan praktik SDM tentang retensi karyawan. Oleh sebab itu, penulis memberi judul yaitu “**Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan di Kota Batam**”.

1.2. Permasalahan Penelitian

Beberapa masalah pengujian yang dapat diperkirakan yaitu:

- a. Apakah pengakuan berpengaruh signifikan kepada retensi karyawan di suatu perusahaan?
- b. Apakah hubungan dengan rekan kerja berpengaruh signifikan kepada retensi karyawan?
- c. Apakah tech savvy berpengaruh signifikan kepada retensi karyawan?
- d. Apakah perkembangan karir berpengaruh signifikan kepada retensi karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Agar mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengakuan terhadap retensi karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan dengan rekan kerja terhadap retensi karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tech savvy terhadap retensi karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara perkembangan karir terhadap retensi karyawan.

1.3.2 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk Perusahaan

Penelitian yang dilakukan diharapkan mendapatkan hasil yang bisa memberikan masukan yang baik yang akan dipergunakan oleh perusahaan untuk melihat cara bagaimana kinerja karyawan didalam perusahaan dalam mendukung proses didalam perusahaan. Hasil penelitian tersebut perusahaan dapat melakukan langkah program yang dapat mengurangi tingkat *turnover*pekerjanya dengan mengembangkan program yang ada dan mengantisipasi serta memperbaiki faktor atau sistem didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat turnover karyawan yang semakin tinggi, dengan berkurangnya tingkat turnover dalam perusahaan maka produktifitas menjadi yang didukung oleh karyawan akan lebih maksimal dan kompetitif, kemudian perusahaan mampu bersaing dengan baik diantara competitor perusahaan sejenis yang ada.

2. Manfaat bagi peneliti

- a. Dapat membantu mengembangkan metodepenelitian didalam kelas yang sedang berlangsung, serta pengaplikasian ilmu pengetahuan yang telah dipelajari yang berkaitan dengan retensi pekerja
- b. Hasil penelitian tentunya bisa ditujukan sebagai bahan atau informasi untuk menambahilmu tentang pengaruh retensi karyawan didalam perusahaan terhadap *output* yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- c. Kemudiandapat menjadi bahan pendukung untuk referensi untuk penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti lainnya.

1.4 Sistematika Pembahasan

Penjelasan ini mempunyai tujuan yaitu menjelaskan secara umum tentang penjelasan dari pembahasan setiap bab yang ada. Bahasan pengujian yang dilakukan ini terdapatbeberapa bagian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini tentang latar belakang alasan penelitian dilaksanakan, masalah atau sebab penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan juga sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab selanjutnya tentang penjelasan secara jelas dari model-model yang ada, teori-teori atau faktor-faktor yang mendukung dari model tersebut dan perumusannya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara atau metode penelitian, objek penelitian tersebut, kemudian definisi dari operasional variabel, cara datadikumpulkan untuk mendukung peneliti, dan cara-cara analisis data yang mendukung informasi yang telah didapatkan oleh peneliti.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan mengenai penjelasan-penjelasan statistik deskriptif yang telah didapatkan, hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang berhubungan secara langsung dengan masalah dari topic yang ada.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Bab ini menyimpulkan hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini, kemudian keterbatasan yang telah dialami, dan akhirnya peneliti akan merekomendasikan hasil yang telah diteliti.