

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank adalah sebuah lembaga perantara keuangan yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan. Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Pertumbuhan ekonomi tanah air sebagian besar terpengaruh sektor perbankan. Direktur BEI, Warsito menjelaskan, pandangan tersebut didasarkan pada kenyataan dimana perputaran uang yang menggerakkan perekonomian di tanah air terjadi di sektor perbankan. Menurut direktur utama BEI, perbankan akan tetap menjadi pendorong ekonomi Indonesia, sektor perbankan tidak bisa ditinggalkan dari pertumbuhan ekonomi Indonesia (Sindonews, 2012).

Menurut data Bank Indonesia (2011), terdapat 120 bank di Indonesia. Dari 120 bank di Indonesia, 5 diantaranya adalah bank milik pemerintah, bank asing yang beroperasi di Indonesia ada 11 perusahaan, 26 bank lainnya merupakan bank milik pemerintah daerah, dan sisanya adalah bank milik swasta yang terbagi menjadi kelompok bank devisa, bank umum dan bank campuran.

Pertumbuhan yang terjadi pada 5 bank terbesar yang terdaftar dalam 10 bank terbesar tidak mengalami perubahan kedudukan, dimana Bank Mandiri masih menduduki posisi pertama dengan aset Rp 674,74 triliun, pertumbuhan aset yang besar di bandingkan dengan tahun sebelumnya. Adanya perubahan kedudukan yang dialami oleh Bank Permata yang sekarang berkedudukan pada posisi keenam yang menggeserkan posisi Bank Danamon dan Bank Panin dengan jumlah aset Rp 176,57 triliun. Naik turunnya aset pada bank saat ini tidak hanya di pengaruhi oleh besarnya bunga yang diberikan tetapi besarnya kredit yang dikeluarkan setiap bank.

Tabel 1.1
Daftar 10 Bank di Indonesia dengan Aset Terbesar

No	Nama Bank	Aset
1	PT Bank Mandiri Tbk	Rp 674,74 triliun
2	PT BRI Tbk	Rp 621,98 triliun
3	PT Bank Central Asia Tbk	Rp 512,84 triliun
4	PT BNI Tbk	Rp 388,01 triliun
5	PT Bank CIMB Niaga Tbk	Rp 224,83 triliun
6	PT Permata Tbk	Rp 176,57 triliun
7	PT Bank Pan Indonesia Tbk	Rp 156,72 triliun
8	PT Bank Danamon Indonesia Tbk	Rp 154,42 triliun
9	PT Bank BII Tbk	Rp 137,79 triliun
10	PT Bank BTN Tbk	Rp 135,62 triliun

Sumber: Kompas (2014)

Sedangkan Peraturan Bank Indonesia No. 6/10/PBI/2004 tentang Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum pasal 2 menyebutkan bahwa; (1) Bank wajib melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip kehati-hatian dalam rangka menjaga atau meningkatkan Tingkat Kesehatan Bank dan (2) Komisaris dan Direksi

Bank wajib memantau dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar Tingkat Kesehatan Bank sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dipenuhi.

Retensi karyawan penting diteliti di dunia perbankan, karena bank adalah salah satu faktor pendukung ekonomi, dilakukan agar karyawan akan berkomitmen pada organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang berkomitmen dan berdedikasi untuk organisasi cenderung untuk melakukan sesuai dengan standar dan tuntutan pekerjaan. Perbankan akan lebih efektif dan efisien dalam menghadapi fluktuasi pasar dan bisnis jika memiliki penangganan sumber daya manusia yang memadai (Hartline dan Witt, 2004).

Retensi karyawan membawa motivasi dan kepuasan antara karyawan dan karyawan akan termotivasi dan terbukti lebih loyal dengan organisasi. Jadi hubungan motivasi dan retensi adalah hubungan timbal balik. Motivasi di definisikan sebagai persepsi psikologis yang mendesak, tindakan langsung dan terus menerus dilakukan untuk mencapai tujuan (Mitchell, 2001)

Retensi di perbankan perlu dipertahankan dengan jalan memberikan pelatihan, pemberdayaan, sistem penilaian dan kompensasi yang baik, karena Menurut Ankitet al. (2012) salah satu strategi untuk meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan adalah dengan memberdayakan karyawan, karyawan di berdayakan dan diberi otoritas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Turnover yang tinggi akan menyebabkan perusahaan kehilangan nama baik di mata konsumen dan karyawannya sendiri. Perusahaan terkesan tidak sanggup

mempertahankan karyawannya di dalam perusahaan sekaligus menimbulkan persepsi bahwa karyawan diperlakukan dengan tidak baik (Institute, 2007).

Setiap tahunnya perusahaan akan mengalami *turnover*, besar kecilnya *turnover* disebabkan oleh beberapa hal seperti; kontrak kerja, kenyamanan dalam perusahaan, kompensasi dan hal lainnya. Berdasarkan data dari HRD bank masing-masing pada tahun 2014 data *turnover* yang terjadi pada 5 bank umum yang akan diteliti dalam penelitian ini dan hasil yang diperoleh yaitu bank Mandiri sebesar 5-10%, BRI sebesar $\geq 5\%$, BCA sebesar 10-15%, BNI $\geq 5\%$ dan CIMB Niaga sebesar 5-10% pertahunnya, Oleh karena itu pentingnya retensi karyawan dalam perusahaan perbankan adalah untuk meminimalkan *turnover* yang tinggi dan untuk menghindari keluarnya biaya yang besar yang disebabkan terjadinya *turnover* pada perusahaan, biayanya meliputi biaya iklan, biaya wawancara, biaya pelatihan, dan biaya lainnya. (HRD Bank, 2014).

Selanjutnya menurut Atifet *al.* (2011) mengemukakan bahwa dalam titik pandang organisasi, retensi karyawan adalah salah satu hal yang menjadi perhatian utama, salah satu cara yaitu dengan kompensasi dan tunjangan merupakan salah satu inisiatif terbaik dimana perusahaan dapat mengambil langkahnya untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi sebagai alat yang sangat berharga guna mendukung dalam peningkatan retensi karyawan. Kompensasi juga sebagai motivator agar karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan dan hasilnya yaitu akan meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti Hong *et al.*, (2012) tentang efektivitas praktek sumber daya manusia pada retensi karyawan di Universitas of Y. sedangkan penelitian ini dilakukan pada beberapa bank komersial yang ada di Batam karena bank sebagai salah satu faktor pendukung ekonomi, peranan bank tentu saja mempunyai peranan tersendiri. Kota Batam sebagai salah satu kota dimana perputaran uang terjadi cukup cepat setiap harinya, membuat bank-bank yang ada di Batam memberikan kemudahan-kemudahan lain kepada para pelanggannya khususnya pelanggan korporasi. Baiknya pertumbuhan ekonomi di Batam, memberikan keuntungan sendiri bagi pihak Bank (Batamkota, 2013).

Penelitian Hong *et al.*, (2012) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh employee retention yaitu *employee training*, *employee empowerment*, *appraisal system* dan *employee compensation*. Sedangkan Gul, Akbar, and Jan (2012) juga melakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi *employee retention*. Faktor yang berpengaruh terhadap *employee retention* yaitu *capacity development*, *employee empowerment and promotion*.

Melakukan analisa berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pribadi untuk mendalami dan memahami bagaimanakah bisa tercipta suatu hubungan yang baik dan harmonis antara atasan, karyawan, lingkungan sekitar, dan instansi-instansi lain yang terkait didalamnya. Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Praktek-praktek Sumber Daya Manusia terhadap Retensi Karyawan”**

1.2 Permasalahan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan karyawan terhadap retensi karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap retensi karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara sistem penilaian terhadap retensi karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi karyawan terhadap retensi karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan karyawan terhadap retensi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberdayaan karyawan terhadap retensi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan sistem penilaian terhadap retensi karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi karyawan terhadap retensi karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk mempertahankan sumber daya manusia di instansi-instansi yang terkait dalam bidang perbankan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan keefektifitas manajemen sumber daya manusia dan retensi karyawan. Perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai suatu pedoman untuk mencapai keunggulan kompetitifnya.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika ini bertujuan untuk memberikan uraian secara umum mengenai isi dan pembahasan setiap bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini memberikan uraian secara sistematis mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang

akan dibahas dalam penyusunan makalah ini, model penelitian yang dikembangkan penulis dan perumusan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil pengujian data, analisis statistik deskriptif, uji *outlier*, hasil uji asumsi klasik beserta dengan penjelasan atas hasil-hasil dari hipotesis.

BAB V :KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, keterbatasan yang dihadapi, dan memberikan rekomendasi hasil penelitian yang diperoleh.