

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era global, untuk memiliki SDM yang berkualitas dan mempertahankannya bukan hal yang mudah apalagi sekarang ini. Suta & Ardana (2019) menyatakan bahwa “jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai”. Semua organisasi akan selalu berusaha dan berusaha untuk mempertahankan tingkat tinggi retensi karyawan, sehingga mempertahankan tingkat perputaran staf yang rendah (Msengeti & Obwogi, 2015). Jika perhatian perusahaan atas karir dan kompensasi SDM rendah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan untuk mencari perusahaan lain yang lebih memperhatikan karyawannya (Sumarto, 2009 dalam Dewi & Riana, 2019). Jika tingkat keluar karyawan tinggi atau dalam arti lain tingkat retensi karyawan rendah, dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, yang akhirnya berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan itu, upaya perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan atau meretensi SDM yang kompeten dan memiliki kontribusi maksimal bagi perusahaan serta berkinerja tinggi menjadi aktivitas MSDM yang bersifat strategis agar perusahaan dapat berjalan lancar. Karena dengan memiliki SDM dengan tingkat retensi tinggi dapat membantu perusahaan meraih kesuksesan perusahaan. Salah satu bentuk tindakan yang dilakukan perusahaan guna memperhatikan dan mempertahankan SDM adalah dengan program retensi karyawan. Program retensi karyawan harus dilaksanakan dengan tepat dan berkelanjutan. Bentuk program retensi karyawan meliputi memberikan kesempatan

karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan, dan memberikan apresiasi kepada karyawan (Risna Maulina, 2019).

Setiap perusahaan tentu mempunyai keinginan yaitu memiliki SDM yang berkualitas, dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi memberikan dampak yang baik bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kualitas dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan adalah melalui peningkatan retensi karyawan. Retensi karyawan adalah upaya meminimalkan tingkat keluar masuk karyawan dan meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan (Dani M, 2018).

Salah satu upaya untuk meningkatkan retensi karyawan pada program pengembangan karir. Menurut Herzberg dalam Priyono (2007: 85) kemungkinan berkembang merupakan komponen dari *motivator factors* yang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan kepuasan, baik pencapaian, pengakuan peningkatan standar hidup dan lain-lain. Dessler (2017:304) menyatakan program pengembangan karir adalah suatu bentuk usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja manajerial yang memberikan bentuk pengetahuan, sikap, serta keterampilan. (Meyer & Smith, 2000 dalam Suta & Ardana, 2019) menyatakan bahwa “Bentuk pengembangan karir dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan, promosi, pengembangan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi”. Pengembangan karir mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Abwavo & Muli 2020; Suta & Ardana 2019; Disa & Djastuti, 2019). Artinya, bila pengembangan karir yang diterapkan dengan baik di organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan (Suta & Ardana, 2019). Karyawan yang mendapatkan jenjang karir yang baik akan menunjukkan perilaku loyal terhadap perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Oleh karena itu

perusahaan perlu menyadari bahwa pengembangan karir harus dijalankan dengan penuh efektif.

Tidak hanya program pengembangan karir saja yang perlu diperhatikan agar retensi karyawan meningkat, seperti program kompensasi yang menarik juga perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan retensi karyawan. Menurut Herzberg dalam Priyono (2007: 84) kompensasi merupakan bagian dari faktor pemeliharaan (*hygiene*) dan faktor motivator yang merupakan faktor-faktor yang sangat vital dan harus dipenuhi dan diperhatikan. (Ojo, 1998 dalam Rahmawati, 2018) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah komponen mendasar dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup imbalan ekonomi dalam bentuk upah dan gaji serta tunjangan, kompensasi tidak langsung atau pembayaran tambahan”. Dengan adanya kompensasi yang adil, layak, dan menarik dapat menumbuhkan rasa penuh tanggung jawab kepada karyawan dan dapat menjadi motivator bagi karyawan agar bekerja lebih keras, serta dapat meningkatkan retensi karyawan. Purnamasari dan Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan dibandingkan faktor pengembangan karir dan iklim organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Disa & Djastuti (2019) menunjukkan bahwa penghargaan mempengaruhi secara positif dan signifikan pada retensi karyawan, sedangkan Suta dan Ardana (2019) menunjukkan pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Setiap perusahaan umumnya mengharapkan memiliki karyawan yang kompeten dengan berkomitmen tinggi pada perusahaan, demikian pula PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk kelapa sawit, pupuk hayati, dan mycogrow. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki retensi yang tinggi di perusahaan terlebih ditengah persaingan bisnis industri pupuk yang semakin tinggi di Kabupaten Ponorogo dan sekitarnya. PT Agrofarm Nusa Raya juga merupakan perusahaan pupuk hayati yang fokus memproduksi

dan meneliti mikroorganisme tanah yakni mikoriza atau cendawan akar sejak tahun 2011. Perusahaan ini juga bergerak dibidang industri pupuk (Agroindustri) dan bahan baku dengan akte pendirian Nomor 11 pada tanggal 26 Januari 2005 dan notaris Hartatik Hadiwijaya S.H. notaris di ponorogo. PT Agrofarm Nusa Raya berlokasi di Jalan Raya Ponorogo-Madiun KM. 4, Jl.Industri, Kec. Babadan, Kab. Ponorogo. Menurut Mufidah (2020) setiap karyawan baru PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo yang telah memenuhi target yang ditentukan maka karyawan tersebut mendapatkan penghargaan atas pencapaian hasilnya. Pelatihan merupakan upaya perusahaan agar karyawan siap bekerja dengan baik sehingga karir dalam pekerjaannya dapat berkembang.

Kajian empiris diperlukan untuk mengetahui apakah retensi karyawan tetap pada perusahaan tersebut dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir dan kompensasi yang selama ini diterapkan perusahaan. Program pengembangan karir yang diberikan PT Agrofarm Nusa Raya selama ini berupa: peningkatan kemampuan atau keterampilan melalui pelatihan, seminar, dan promosi jabatan, sedangkan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi “gaji, bonus, insentif”, sedangkan kompensasi tidak langsung “program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial, asuransi, dan program pelayanan karyawan seperti tunjangan hari raya, kesehatan, asuransi, fasilitas kantor”. Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya maka judul penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengembangan karir mempengaruhi secara positif dan signifikan pada retensi karyawan tetap PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan pada retensi karyawan tetap PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap retensi karyawan tetap PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
2. Menganalisis signifikan pengaruh positif kompensasi terhadap retensi karyawan tetap PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai manfaat bagi beberapa pihak :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Perusahaan atau organisasi untuk perbaikan kedepannya dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut pengembangan karir dan kompensasi dalam upaya meningkatkan retensi karyawan yang dimiliki

2. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian tentang pengembangan karir, kompensasi, dan retensi karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

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

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang meliputi pengertian dari pengembangan karir, kompensasi, dan retensi karyawan; penelitian terdahulu; pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

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

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum, obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan, dan saran berdasarkan hasil penelitian.