

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa kini badan usaha atau perusahaan memasuki Era dimana persaingan semakin sulit dan ketat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi untuk bertahan, badan usaha makin sulit untuk mempertahankan karyawan yang bernilai bakat (talent), khususnya di lingkungan bisnis yang makin kompetitif (Kotze et al., 2020). lebih dari itu, *turnover* menjadi sebuah ancaman bagi efektifitas organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman berarti juga menambah biaya bagi perusahaan (Ozkanet, et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia memberikan peran strategis dalam badan usaha di mana manajemen sumber daya manusia berperan dalam menyiapkan strategi perusahaan demi mencapai tujuan dan mengubah rencana tersebut ke dalam tindakan (Dessler, 2013). Dalam konteks ini faktor yang mendukung tercapainya tujuan badan usaha terletak pada karyawan (Issalillah, 2020). Sumber daya manusia (karyawan) merupakan elemen penggerak utama untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Kassa, 2015)

Aktivitas perusahaan tidak akan terjadi tanpa adanya keikutsertaankaryawan. Menjaga Sumber daya manusia agar tetap bertahan di suatu badan usaha merupakan hal yang penting, karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan, kemungkinan besar keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) akan semakin rendah (Permata, P.R., & Rahardja, E., 2016) menempatkan fokus yang lebih besar pada retensi karyawan sebagai strategi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. (Josh Bersin, 2015)

Retensi karyawan diperkenalkan oleh Sheridan pada tahun 1992 (Agarwal, 2011; Khan et al., 2011; Rowley & Jackson, 2012; Rasool et al., 2012; Ahmad et al., 2015). Retensi merupakan hubungan kerja yang berkelanjutan dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh faktor psikologis dari seseorang (Huang, 2006). Dari penuturan para ahli tersebut Retensi karyawan bisa diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap berkontribusi dan bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Retensi karyawan erat kaitannya dengan program-program pemeliharaan (*maintenance* atau *retain*), pemeliharaan tersebut dilakukan dengan sasaran kondusifitas, mental, dan sikap loyal karyawan terhadap pekerjaannya. Program *maintenance* dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan berbarengan dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan, kebijakan-kebijakan organisasi yang berpegang pada konsistensi internal dan eksternal dalam perusahaan dengan harapan meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2014).

Pentingnya kebijakan diversitas sebagai upaya yang dilakukan dalam organisasi juga menjadi sorotan dalam latar belakang ini. Seperti yang dituturkan (Jackson & Schuler, 2003) “Kebijakan diversitas yang terintegrasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan, serta membantu mempertahankan dan mengembangkan bakat-bakat yang beragam.” Penelitian (Jackson, S. E., & Ruderman, M., 2017). Menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan diversitas yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih puas. Dalam konteks ini, studi ini ingin mengeksplorasi bagaimana kebijakan diversitas yang diterapkan di Perusahaan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Hasil dari penelitian (Khalid et al., 2019) Sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam memotivasi dan memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Melalui penghargaan yang adil dan tepat, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sistem penghargaan juga menjadi fokus penting dalam melihat pengaruh Sistem Penghargaan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan aspek kunci dalam membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Penelitian (Sunil, et al., 2020) Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan manajemen cenderung lebih puas dan berkomitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi. Penelitian ini akan menyelidiki pengaruh keterlibatan karyawan terhadap keinginan mereka untuk bertahan di Perusahaan

Dengan memahami pengaruh diversitas, penghargaan, dan keterlibatan karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang apa saja faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi Perusahaan, dan badan usaha lain dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan Retensi Karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari HRD Perusahaan A pada bulan April 2023 dapat dilihat jumlah karyawan pada tahun berjalan dan jumlah karyawan yang meninggalkan Perusahaan A dalam 4 tahun terakhir pada tahun 2020-2023 dalam tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Tingkat Retensi Karyawan di Perusahaan A

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Bertahan	Retensi Karyawan
2020	134	13	121	90%
2021	147	21	126	85%
2022	160	18	142	88%
2023	164	17	147	89%

Sumber : Diolah penulis dari data HRD Perusahaan A, April 2023.

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil bahwa pada tahun 2020 sampai dengan 2023 terjadi fluktuasi retensi karyawan dengan kecenderungan (*trend*) yang menurun, dengan kata lain pada Perusahaan A terjadi penurunan minat karyawan untuk bertahan. Dengan didasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melangsungkan penelitian lebih jauh dengan judul :

“PENGARUH DIVERSITAS, PENGHARGAAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN A”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pada penelitian ini, maka perumusan masalahnya ialah sebagai berikut :

1. Apakah Diversitas berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan A?
2. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan A?
3. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan A?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Perihal tujuan penelitian berlandaskan perumusan masalah yang telah diuraikan diantaranya ialah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Diversitas terhadap Retensi Karyawan pada Perusahaan A
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap Retensi Karyawan pada Perusahaan A
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan pada Perusahaan A

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini diperuntukan sebagai berikut :

a) Badan usaha

Dengan memahami pengaruh diversitas, sistem penghargaan dan keterlibatan karyawan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi Perusahaan A, dan badan usaha lain dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan retensikaryawan (keinginan karyawan untuk bertahan) dan membangun keunggulan kompetitif jangka Panjang.

b) Institusi

Hasil pada kajian ini harapannya mampu menyumbangkan peranan yang baik bagi ilmu manajemen sumberdaya manusia, pengembangan kajian di bidang kajian sumberdaya manusia serta kajian selanjutnya.

c) Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman dan pengenalan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat dan tergolong ke dalam salah satu sumber referensi penting untuk mengatasi permasalahan yang sama pada masamendatang dimana akhirnya penulis tertarik menjalankan kajian ini untuk menyelesaikan tugas akhir.

