

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting bagi setiap perusahaan dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan bisa bergerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tentunya harus ada pengelolaan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Selain itu perusahaanpun harus mengetahui dan memastikan kondisi atau keadaan kerja diperusahaannya tetap baik agar sumber daya manusia bisa memberikan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai.

Seiring berkembangnya zaman tentunya perusahaan akan memiliki pesaing baik dalam hal mendapatkan keuntungan maupun tenaga kerja. Memiliki tenaga kerja yang berkualitas tentunya menjadi hal yang di inginkan bagi setiap perusahaan, dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas tentunya tujuan perusahaan akan lebih cepat di capai sehingga perusahaan akan memiliki daya saing yang lebih baik dari perusahaan yang tidak memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Adanya tenaga kerja yang berkualitas tentunya harus didukung oleh perusahaan itu sendiri sehingga tenaga kerja tersebut merasa betah dalam bekerja di perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan pesaing,

Banyaknya tenaga kerja yang memilih keluar dari perusahaan tentunya akan membuat perusahaan melakukan kembali perekrutan tenaga kerja sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencaapai tujuannya. Dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki sehingga perusahaan tidak perlu melakukan perekrutan karyawan kembali dan tidak menghambat tujuan perusahaan tersebut.

Dalam memilih perusahaan tentunya penulis harus bisa menemukan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan tersebut sehingga bisa melakukan penelitian untuk mengetahui apa saja yang menjadi penyebab timbulnya permasalahan tersebut. Di perusahaan yang penulis teliti terdapat permasalahan mengenai tingginya tingkat perputaran karyawan pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air (PUSAIR) Bandung.

Tingkat perputaran karyawan pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air (PUSAIR) Bandung menunjukkan angka di atas batas normal. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun.

Setelah melakukan wawancara dengan Kepala Subid SDM Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung diketahui bahwa retensi karyawan di perusahaan ini tergolong rendah hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar setiap tahun. Data karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang mengundurkan diri rata-rata pertahun adalah 9 orang atau 13.95% dan Pusat Penelitian Dan

Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung hanya mampu mempertahankan karyawan rata-rata pertahun sebesar 84.05% selama periode 2016 sampai 2019. Berikut data perputaran karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung tahun 2016-2019 disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat Perputaran Karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar (%)	Retensi
2016	71	5	7.04 %	5	7.04 %	92.96 %
2017	67	3	4.47 %	9	13.43 %	86.57 %
2018	60	4	6.66 %	14	23.33 %	76.67 %
2019	50	-	-	6	12 %	88 %

Sumber. Pusair Bandung, 2019

Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, karena perusahaan harus melakukan perekrutan dan pemilihan karyawan baru. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawan yang dimilikinya.

Berikut ini merupakan hasil pra survey dengan metode wawancara yang dilakukan mengenai lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir dan retensi karyawan terhadap 6 orang karyawan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung.

Tabel 1.2
Prasurvey Retensi Karyawan Pada Pusair Bandung

No	Pernyataan	Kriteria
1.	Apakah perusahaan memberikan peluang karir yang sama	Tidak
2.	Apakah perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	Tidak
3.	Apakah rekan kerja anda pernah bertindak diskriminatif	Cukup

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai retensi karyawan dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan pusair tidak memiliki retensi yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini berarti sebagian karyawan pusair belum merasa puas terhadap pemberian penghargaan dan pemberian peluang karir di pusair. Sementara hubungan dengan rekan kerja masih dirasa cukup

Selain itu lingkungan kerja non fisik juga diduga berperan dalam mempengaruhi rendahnya retensi karyawan yang terjadi. Hal ini didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2009:130) yang berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan seperti lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik, hubungan yaitu perusahaan menyenangkan karyawan, dukungan organisasi meliputi pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan dan informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berikut tabel wawancara lingkungan kerja non fisik.

Tabel 1.3
Prasurvey Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Pusair Bandung

No	Pertanyaan	Kriteria
1.	Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi	Tidak
2.	Apakah pemimpin memberikan perhatian dan dukungan kepada anda	Tidak
3.	Apakah rekan kerja dapat diandalkan ketika mengalami masalah dalam pekerjaan	Tidak

Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai lingkungan kerja non fisik dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan, perhatian dan dukungan pemimpin, dan rekan kerja yang tidak dapat diandalkan.

Memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik tentunya sangat diharapkan oleh semua karyawan, oleh sebab itu perusahaan yang ingin memiliki tingkat perputaran karyawan yang rendah tentunya harus memperbaiki lingkungan kerja dimana para karyawan bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan itu sendiri.

Selain lingkungan kerja non fisik faktor lain yang diduga menjadi penyebab rendahnya retensi karyawan adalah pengembangan karir. Hal ini didukung oleh teori dari (Mathis dan Jackson, 2009:128) yang mengatakan bahwa retensi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir.

Tabel 1.4
Prasurvey Pengembangan Karir Pada Pusair Bandung

No	Pertanyaan	Kriteria
1.	Apakah prestasi kerja dapat menentukan kemajuan karir	Ya
2.	Apakah latar belakang pendidikan menjadi syarat kenaikan jabatan	Ya
3.	Apakah pelatihan dalam rangka pengembangan karir sering dilaksanakan	Tidak
4.	Apakah kesetiaan pada perusahaan menentukan kemajuan karir	Tidak

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai pengembangan karir dapat dilihat bahwa prestasi kerja dan latar belakang pendidikan dapat menentukan pengembangan karir. Sementara pelatihan dalam rangka pengembangan karir jarang dilaksanakan. Selain itu kesetiaan pada perusahaan tidak dijadikan dasar dalam pengembangan karir.

Perusahaan yang memiliki pengembangan karir yang baik tentunya menjadi hal yang diinginkan oleh setiap karyawan. Memiliki jenjang karir yang baik akan membuat karyawan merasa betah untuk tetap bersama perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan bagaimana agar bisa terciptanya pengembangan karir yang baik sehingga tingkat perputaran karyawan pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung menjadi rendah dan membuat retensi karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang di atas, penulis mendapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung mengindikasikan rendahnya retensi karyawan.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan membuat karyawan tidak terdorong untuk tetap bekerja pada perusahaan.
3. Karyawan kesulitan dalam mengembangkan karir
4. Hubungan karyawan dengan atasan kurang harmonis
5. Struktur tugas yang kurang rapih

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR)
2. Bagaimana pengembangan karir di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR)
3. Bagaimana retensi karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR)
4. Seberapa besar lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan.
5. Seberapa besar pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan.

6. Seberapa besar lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah populasi yang digunakan yaitu karyawan non pns pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air (pusair) Bandung.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditentukan pada sub bab sebelumnya, maka yang menjadi tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air.
3. Untuk mengetahui retensi karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan
5. Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan.
6. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir dan retensi karyawan. Hasil maupun kegiatan penelitian ini berguna untuk menambah wawasan teori maupun praktek, belajar menganalisis dan berlatih dalam mengambil kesimpulan atas permasalahan yang ada di perusahaan, khususnya terkait dengan Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil dan kegiatan penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya sebagai referensi penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi

Karyawan. Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia serta metodologi penelitian sebagai aplikasi penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada perkuliahan berkaitan dengan Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang bertempat Jl. Ir. H. Juanda No.193, Dago, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135 Telepon: (022) 2501083

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■	■																									
2.	Melakukan Penelitian			■	■	■	■																						
3.	Mencari Data				■	■	■	■																					
4.	Membuat Profosal					■	■	■	■																				
5.	Seminar									■	■																		
6.	Revisi										■	■	■																
7.	Penelitian Lapangan																■	■	■										
8.	Bimbingan																■	■	■	■	■	■							
9.	Sidang																										■		