BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Abad 21 saat ini merupakan suatu masa yang diwarnai oleh munculnya era globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses tranformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan yang semakin tajam. Salah satu sumber yang dapat diandalkan tersebut adalah sumber daya manusia. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya (Handono dan Surbagus, 2008).

Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasionalkannya. Kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai

profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yg menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang (Wenang, 2005).

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Guna mencapai hal tersebut, maka dipelukan usaha dari perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki potensi dan kinerja yang baik karena mereka mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan terbaiknya (Handono dan Surbagus, 2008).

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak perusahaan karena dengan memperhatikan tingkat mempertahankan, maka perusahaan dapat mengetahui sejauh mana mereka mampu mempertahankan karyawan terbaiknya. Faktor yang mampu

memberikan pengaruh terhadap tingkat mempertahankan karyawan sebagian besar ditentukan dari kepemimpinan yang dijalankan pemimpin di dalam perusahaan, kegiatan perekrutan, seleksi karyawan, peluang karier, komponen organisasional, kompensasi, pelatihan dan hubungan karyawan di dalam perusahaan (Wening, 2005).

Program mempertahankan karyawan yang buruk akan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*), jika karyawan mendapatkan apa yang mereka inginkan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya, jika pelaksanaan program mempertahankan karyawan mempunyai pesan yang salah diterima oleh karyawan maka keinginan berpindah tidak dapat terelakan. *Turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negative bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatkan biaya sumberdaya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Sumarni, 2011).

Guna mempertahankan karyawannya, perusahaan hendaknya menggunakan berbagai cara, yaitu dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan, adanya kenaikan gaji tiap tahun untuk para karyawannya, memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengungkapkan isi hati dan pikirannya, menerapkan program pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kariernya dengan cara pelatihan, bimbingan, memberikan

pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kualitas kepemimpinan dan supervisi terhadap karyawan yang saling berhubungan baik, adanya umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan.

Selain mempertahankan karyawan faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional (organizational commitment) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne,1997 dalam Handaru dan Muna, 2012). Perilaku komitmen organisasional menurut Luthans et al. (1987) dalam Istiqomah (2012), ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang supervisor). Meskipun faktor lain seperti ketersediaan alternatif setelah keputusan telah dibuat untuk bergabung dengan organisasi akan berakibat pada komitmen lebih lanjut dan turnover intention menjadi rendah.

PT. Bratachem merupakan salah satu perusahaan bahan kimia yang ada di kota Semarang. Perusahaan ini mensuplay bahan kimia yang dibutuhkan oleh beberapa perusahaan manufaktur di Semarang. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, PT. Bratachem mencoba menggunakan berbagai cara, yaitu dengan cara memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan, adanya kenaikan gaji tiap tahun untuk para karyawannya, memberikan keleluasaan

kepada karyawan untuk mengungkapkan isi hati dan pikirannya, menerapkan program pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kariernya dengan cara pelatihan, bimbingan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kualitas kepemimpinan dan supervisi terhadap karyawan yang saling berhubungan baik, adanya umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan.

Namun, masalah yang sering sekali timbul di PT. Bratachem adalah banyaknya karyawan yang keluar masuk sehingga menyebabkan tingkat *turnover* (perputaran) dalam perusahaan meningkat. Berikut ini adalah jumlah *turnover* pada PT. Bratachem Semarang selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Turnover PT. Bratachem Semarang Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase	Perkembangan Karyawan keluar (%)
2008	38	6	8	21,05	-
2009	36	16	10	27,78	31,97
2010	42	7	13	30,95	11,41
2011	36	14	14	38,89	25,65
2012	36	17	17	47,22	32,48
Jumlah	185	60	62	Rata-rata	25,38

Sumber : PT. Bratachem Semarang, tahun 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Bratachem Semarang yang keluar mengalami kenaikan rata-rata dari tahun 2008-2012, sebesar 25,38 % pertahun.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah : **"Persepsi Karyawan Mengenai Upaya Perusahaan untuk Mempertahankan Karyawan Pada PT. Bratachem Semarang".**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang mempertahankan karyawan?
2. Bagaimana upaya PT. Bratachem Semarang untuk mempertahankan karyawannya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang mempertahankan karyawan.
2. Untuk mengetahui upaya PT. Bratachem Semarang untuk mempertahankan karyawannya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini maka kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan mempertahankan karyawan.
2. Kegunaan praktis hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan berarti bagi segenap manajemen tempat penelitian yaitu PT. Bratachem Semarang dalam usahanya mempertahankan karyawannya.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas tentang konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada yang merupakan hasil studi pustaka, kerangka pikir, dan definisi operasional.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi: populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum perusahaan sampel penelitian dan gambaran umum responden, serta hasil analisa data.

BAB V: PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkumkan dari bab-bab sebelumnya.

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA