

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan mempertahankan karyawan yang baik maka perusahaan dapat mempertahankan kelangsungannya (Irawati, 2017).

Menurut Tampubolon (2012), salah satu faktor atau kondisi yang mampu mempengaruhi kinerja suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sikap dan perilaku karyawan, sikap dan perilaku ini adalah hal yang sulit untuk dikontrol atau dicegah oleh perusahaan, sehingga kemungkinan munculnya rasa tidak nyaman akan sangat mempengaruhi loyalitas dan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) yang akhirnya berujung pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Pemeliharaan karyawan atau *employee retention* yang buruk dan tidak tepat sasaran akan memperburuk keadaan para karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasi dari setiap individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan (Sumarni, 2011).

Para karyawan CV Nandung Prioritas mengalami permasalahan terhadap ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan mengalami masalah dalam fasilitas seperti saat karyawan bekerja, alat pelindung diri (APD) yang harusnya dipakai saat bekerja tidak disediakan oleh pihak manajemen, gaji yang sering terlambat, jika kekurangan bahan produksi karyawan diberhentikan sementara sampai bahan produksinya datang. Hal ini memicu karyawan memiliki dorongan untuk keluar (*Turnover Intention*) dari CV Nandung Prioritas. Untuk mengatasi agar karyawan tidak keluar organisasi memiliki strategi berupa *employee retention*.

Employee retention merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai fungsi dalam menjalankan aktivitas didalamnya, khususnya dalam pemeliharaan sumberdaya manusia yang memelihara tenaga kerja supaya karyawan atau tenaga kerja yang berkerja dapat bertahan didalam lingkungan kerjanya di perusahaan tersebut. *Employee retention* menjadi salah satu komponen yang bertanggung jawab secara langsung terhadap sumber daya manusianya yang ada didalam perusahaan. Harapan untuk mencapai tujuan dari maksud *employee retention* itu sendiri tujuannya agar karyawan mampu bertahan dalam perusahaan tempat mereka bekerja untuk membangun semangat dalam diri karyawan, sikap, dan loyalitas yang tinggi untuk perusahaannya. *Employee retention* harusnya dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan dalam prakteknya dan apabila tidak sesuai akan mengakibatkan tingkat turnover. Jika *turnover* dalam perusahaan tinggi mengakibatkan kerugian pada perusahaannya.

Para karyawan CV Nandung Prioritas pada tahun 80an mengalami kerugian dan menyebabkan organisasi mengalami pemberhentian produksi dalam kurun waktu yang lama, dan beroperasi lagi pada tahun 2011. Dipertengahan tahun 2016 mengalami tingkat *turnover* karyawan dalam kurun waktu lima tahun. Dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Angka Turnover Karyawan Tahun 2011-2017

Tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Jumlah Karyawan	Presentase Keluar
2011	4	4	96	4%
2012	9	5	92	10%
2013	8	2	86	9%
2014	12	8	82	15%
2015	17	8	73	23%
2016	6	12	79	8%
2017	8	0	71	11%

Sumber : Data Turnover dari CV Nandung Prioritas

$$\text{Turnover rate} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan}} \times 100$$

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2011-2017 tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada tahun 2015, yaitu sebesar 23% (pada bagian pengepresan kayu yang sudah di potong). Kenaikan ini menunjukkan adanya masalah bagi CV Nandung Prioritas karena total jumlah karyawan yang masuk dan keluar per tahun lebih dari 10%. Standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi (Tsani, 2016).

Menurut Robbins (2008), fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar gejala *turnover intention* pada CV Nandung Prioritas

Menurut Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Namun dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya *employee retention* sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam *employee retention* lemah, maka nantinya akan meningkatkan *turnover* yang kemungkinan secara negatif mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, hal ini menjadi fenomena serius dan perlu dikaji ulang oleh CV Nandung Prioritas agar tidak berdampak negatif terhadap perusahaan kedepannya. Karyawan yang memilih untuk keluar tersebut kebanyakan menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka di CV Nandung Prioritas.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Faktor *Employee Retention* Pada CV. Nandung Prioritas Kayu Lapis Kendal**

1.2 Perumusan Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas perumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana *employee retention* karyawan pada CV. Nandung Prioritas
2. Bagaimana upaya *employee retention* karyawan yang dilakukan CV. Nandung Prioritas ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *employee retention* karyawan pada CV. Nandung Prioritas.
2. Untuk mengetahui upaya *employee retention* karyawan yang dilakukan CV. Nandung Prioritas.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat membantu perusahaan untuk dapat digunakan sebagai bahan untuk dapat dibandingkan dan dipertimbangkan dalam melakukan langkah selanjutnya dalam pencapaian peningkatan karyawan dan perusahaan.
2. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan mengenai Strategi atau factor yang digunakan untuk *Employee retention* dan dapat dijadikan sebagai pembelajaran sebelum memasuki dunia kerja maupun bisnis.