

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan dunia usaha telah berkembang sangat pesat dan mengalami kemajuan metamorfosis terus menerus, hal itu akan meningkatkan kinerja sehingga bisa lebih unggul dalam bersaing diberbagai sektor perusahaan dan memiliki sumber daya manusia yang lebih maju. Seringkali dengan perkembangan tersebut permasalahan yang dihadapi oleh suatu usaha akan semakin kompleks seiring dengan semakin banyaknya pesaing yang dihadapi oleh usaha tersebut, namun usaha tersebut harus mampu mencapai penjualan produk sesuai dengan tujuan yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia.

Setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya diharapkan mampu mengembangkan sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia adalah modal utama di setiap organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan ada ditangan orang-orang dalam organisasi. Peran manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat membantu dalam mengembangkan organisasi dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kinerja dalam organisasi. Keterampilan manusia merupakan kunci terpenting dalam persaingan di era globalisasi. Sumber daya manusia saat ini masih menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi eksistensi suatu organisasi atau bisnis yang disertai dengan persaingan yang ketat.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, termasuk peranan, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan, diperlukan untuk meningkatkan

kinerja karyawan, maka perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria dengan menerapkan konsep dan teknik pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi). Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan serta beberapa aspek kinerja lainnya.

Jika tidak bisa mengatur sumber daya manusia dapat menyebabkan gangguan internal untuk mencapai tujuan organisasi, baik dari segi kinerja, profitabilitas, dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Selain itu perusahaan harus mampu untuk melakukan pemberdayaan karyawan untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan. PT. Graha Agung Perkasa diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang baik agar terciptanya tujuan perusahaan.

Retensi adalah suatu teknik yang sering digunakan oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan agar mereka tetap bersama perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, hal ini perlu dilakukan membutuhkan retensi karyawan yang tinggi, jika retensi karyawan yang rendah juga berarti pergantian karyawan semakin meningkat dan berdampak negative pada operasi dan efisiensi perusahaan. Jadi setiap bisnis harus memperhatikan segalanya terkait dengan hak-hak pekerja. Untuk mempertahankan karyawan terus meningkat, perusahaan harus mencermatinya faktor-faktor seperti implementasi kebijakan pembangunan kepada karyawan karena kebijakan ini

memberikan dampak dalam bentuk dukungan di tempat kerja karyawan (Sumarni, 2014).

Definisi *career development* menurut Gilley (2002) dalam A Carnela Anggraini (2016) adalah proses inklusif Individu dan organisasi agar dapat menjalin kemitraan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan juga sikap-sikap tertentu yang harus dimiliki oleh karyawan dapat menguasai pekerjaan yang sedang berlangsung dan serta di masa depan. Menurut Haryani (2013), pengembangan karir mencakup proses mengidentifikasi kompetensi profesional karyawan dan menerapkan model yang tepat untuk memperolehnya. Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan seperti loka karya yang berkontribusi pada eksplorasi, konsolidasi, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang.

Perceived organizational support juga mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Menurut Wu Wann (2011) dalam Nurhalimah (2019) *perceived organizational support (POS)* mengacu pada persepsi karyawan atau penilaian tentang berapa banyak organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang mereka. Tingginya tingkat *perceived organizational support* di dalam perusahaan yang mengarah kepada tingginya kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover. Retensi karyawan dapat berhasil karena adanya *POS* yang positif pada karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan para karyawan terhadap organisasi, *POS* turut mempengaruhi keberhasilan retensi karyawan pada organisasi dan pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa *perceived organizational support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasibuan (2014: 120) menunjukkan retensi karyawan sangat erat hubungannya dengan program ini pemeliharaan atau pemeliharaan. Jika program pemeliharaan dilakukan dengan program kesejahteraan karyawan mendapat penghormatan khusus tentang kohesi internal dan eksternal menjadi satu organisasi atau perusahaan kemudian program pemeliharaan akan bekerja dengan baik. program pemeliharaan ini diungkapkan ketika kondisi fisik, mental dan sikap setia karyawan cenderung terhadap pekerjaannya, dengan demikian diharapkan retensi karyawan akan meningkat di perusahaan. Kemungkinan program pemeliharaan pelatihan pengembangan profesional bagi karyawan dan dukungan perusahaan.

Menurut Wirawan (2015) Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, Retensi karyawan tidak hanya penting hanya untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih, tetapi lebih penting untuk mempertahankan karyawan bertalenta agar tidak keluar dari perusahaan. Retensi karyawan adalah usaha perusahaan untuk dapat menciptakan dan meningkatkan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dalam perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain untuk bekerja.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Graha Agung Perkasa yang terletak di Jl. Margerejo Indah A No.202, Margerejo, Kec.Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang property atau Real Estate yang sudah berdiri sejak tahun 2001, Graha Agung Kencana Group sudah membangun 30 perumahan di Indonesia, sekitar

2000 rumah telah terbangun di area Surabaya yaitu di perumahan Wisata Semanggi di Jalan Wonorejo Indah Timur No.30, Kec. Rungkut Surabaya.

Sebagai suatu perusahaan PT. Graha Agung memiliki beberapa perusahaan pesaing seperti Chalidana Group, PT Muara Artha Purnama (Grren Lake Natura Living) , Intiland Group dan Provest (Amesta), dengan adanya beberapa pesaing yang dimana hal itu menuntut para karyawan untuk bekerja secara optimal agar dapat memuaskan keinginan pelanggan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah tingginya tingkat perputaran (*turnover*) karyawan selama 3 tahun terakhir, yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Retensi Karyawan PT. Graha Agung Perkasa Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2020	105	5	11
2021	99	2	7
2022	94	8	4
2023	102	5	7

Sumber : HRD PT. Graha Agung Perkasa, 2023

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Career Development* dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Agung Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat disampaikan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel *career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?
2. Apakah variabel *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?
3. Apakah variabel *career development* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?
4. Apakah variabel *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa ?
5. Apakah variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?
6. Apakah variabel *career development* berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?
7. Apakah variabel *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel *career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Agung Perkasa

2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Agung Perkasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel *career development* berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Graha Agung Perkasa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel *perceived organizational support (POS)* berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Graha Agung Perkasa
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap retensi karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel *career development* terhadap retensi karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel *perceived organizational support (POS)* terhadap retensi karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Graha Agung Perkasa

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya khususnya yang mengambil topik sejenis