

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bertumbuhnya sesuatu perusahaan tidak dapat terlepas dari bermacam dorongan yang berawal dari pihak dalam ataupun luar perusahaan. Salah satu berawal dari aturan mengatur sumber daya manusianya (SDM) yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa bantuan sumber daya manusia maka suatu perusahaan akan menghadapi masalah dan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Untuk menghindari permasalahan tersebut, maka perusahaan harus memandang sumber daya manusia yang dimiliki sebagai aset yang berharga dan tidak sebagai beban perusahaan. Apabila hal tersebut tercapai maka akan terjadi hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan perusahaan.

Individu mempunyai kedudukan yang aktif serta penting di suatu organisasi atau perusahaan, sebab yang jadi perencana, pelaksana, serta pemutus terciptanya tujuan organisasi adalah manusia. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa bantuan karyawan, meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih. Alat tersebut tidak akan dapat bekerja maksimal apabila tidak ada peran karyawan yang diikutsertakan. Mengatur karyawan merupakan hal yang sulit, karena karyawan memiliki pemikiran dan pribadi yang berbeda-beda. Karena itu pegawai tidak bisa diatur serta dimengerti semacam mesin, modal serta bangunan.¹

Sumber daya manusia ialah sebagian permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun masalahnya mempertahankan dan mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas tidaklah mudah. Berdasarkan perihal itu, perusahaan wajib memberi yang terbaik kepada karyawan. Apabila perusahaan memperhatikan karyawannya dengan bagus, hingga pekerja pula bakal bertugas dengan bagus supaya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2000), 10.

Menjaga pegawai sudah menjadi permasalahan utama dalam organisasi. Dalam area kerja yang sungguh bersaing serta global, retensi pegawai yang bagus dikira selaku salah satu pandangan yang sangat bernilai. Permasalahan mengenai retensi karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu tidak jarang pimpinan perusahaan atau organisasi mengeluhkan karyawan terbaiknya yang dengan tiba-tiba berpindah ke perusahaan lain, yang mana hal tersebut dapat mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan, sehingga perusahaan diharuskan mencari pengganti. Berpindahnya karyawan ke perusahaan lain juga dapat membuat kerugian bagi perusahaan, karena investasi untuk diklat pengembangan yang sudah dikeluarkan menjadi sia-sia.² Pegawai yang merasa dirinya dicermati oleh perusahaan, mungkin besar kemauan buat berpindah ataupun pergi(turnover intention) dari perusahaan amatlah kecil. Namun bila hak dari pegawai tidak bisa direalisasikan oleh perusahaan sehingga dapat saja pegawai melaksanakan sesuatu perihal yang bisa menghambat proses pendapatan tujuan perusahaan.

Turnover sendiri merupakan keinginan atau gambaran pemikiran yang dipunyai pegawai guna keluar dari pekerjaan atau kemauan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Prawesti dan Wikansari *turnover* ialah kemauan untuk pergi dari perusahaan. Tingkah laku ketika *turnover* muncul dalam dirinya adalah keinginan mencari profesi yang lebih bagus di lokasi lainnya.³ Sedangkan menurut Azwar *intention* ialah peranan dari 3 dimensi dasar, awal tindakan orang kepada sikap, ke 2 merupakan anggapan orang kepada desakan sosial guna melaksanakan ataupun tidak melaksanakan sikap, ke 3 merupakan pandangan pengawasan sikap yang dihayati. *Intention* menurut Zeffane adalah keinginan atau keinginan yang mencuat pada orang guna melaksanakan suatu. Oleh karena itu bisa diartikan kalau *turnover intention* adalah kecondongan ataupun hasrat pegawai buat menyudahi bekerja dari

² Arif Subyantoro dan FX Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta : ANDI, 2020), 295.

³ Rian Andriani., dkk, *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*, (Ponorogo: Gracias Logis Kreatif, 2020), 96.

profesinya dengan cara sukarela karena pilihan pribadi karyawan.⁴ Penelitian mengenai *turnover intention* memiliki kaitan erat dengan penelitian tentang retensi karyawan, karena apabila perusahaan mampu menjalankan retensi dengan baik maka dapat menekan tingginya tingkat *turnover intention* dalam perusahaan. Hal itu menghasilkan kedua penelitian ini jadi isu yang amat bernilai dalam perkembangan sesuatu organisasi atau perusahaan.

Retensi karyawan merupakan suatu keharusan untuk suatu perusahaan dalam menjaga pegawai terbaiknya. Retensi dibutuhkan supaya perusahaan bisa menjaga pegawai yang mempunyai kemampuan besar supaya senantiasa loyal terhadap perusahaan serta pekerjaannya. Retensi karyawan wajib diaplikasikan oleh semua perusahaan maupun organisasi, supaya dapat menekan angka *turnover* karyawan yang terjadi dalam perusahaan ataupun organisasi.⁵ Sama halnya dengan pemaparan Schiemann bahwa retensi karyawan merupakan cara untuk memastikan supaya organisasi atau perusahaan memiliki karyawan daftar A (bertalenta tinggi) yang cukup pada setiap level supaya organisasi atau perusahaan menjadi sangat kompetitif.⁶

Menurut Mathis dan Jackson program retensi dipengaruhi oleh beberapa sebab, meliputi komponen organisasi yang mana organisasi yang memiliki *culture* dan *value* yang baik mempunyai kadar retensi yang lebih baik, peluang karir dalam organisasi, penghargaan contohnya seperti pemberian gaji dan insentif sesuai dengan pekerjaannya, rancangan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, hubungan karyawan dalam organisasi.⁷

Pengembangan karir juga merupakan faktor yang menjadi penentu retensi karyawan, Mathis serta Jackson mendeskripsikan

⁴ M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*, (Banyumas : CV. Pena Persada, 2021), 3.

⁵ Sonny Y. Soeharto, *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, (Yogyakarta : Lautan Pustaka, 2020), 344.

⁶ M Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Pelatihan-Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employe Engagement*, (Bogor : PT Penerbit IPB Press, 2014), 207.

⁷ Donny Agung Harvida dan Chandra Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.6, No.1, (2020) : 19-21. Diakses pada 20 Juli 2021, <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7926/6123>

pekerjaan selaku jenjang posisi yang berkaitan dengan profesi yang dicapai oleh seorang. Tiap pegawai bakal mengejar pekerjaan guna memperoleh kebahagiaan dalam keinginan pribadi. Pegawai yang mengejar pekerjaan wajib dibantu oleh perusahaan berlaku seperti donatur kegiatan guna penuh keinginan dalam pengembangan karirnya. Susunan aktivitas pengembangan pekerjaan terdiri dari training, pembelajaran ataupun pengalaman kegiatan yang bisa dicoba dengan cara formal ataupun informal yang bermaksud untuk menolong pegawai untuk sanggup bertindak ataupun memperoleh kedudukan yang lebih bagus.⁸

Perceived organizational support juga dapat pengaruhi jenjang retensi pegawai. *Perceived organizational support* ialah suatu anggapan dari pegawai kepada sesuatu badan apakah organisasi itu peduli, paham serta menghormati kepada ketenteraman pegawai ataupun tidak.⁹ Dalam faktor ini bila sesuatu perusahaan mau menjaga serta tingkatkan retensi karyawannya, hingga perusahaan butuh tingkatkan *perceived organizational support*, sebab tingginya tingkatan *perceived organizational support* dalam perusahaan yang memfokus pada tingginya kebahagiaan kegiatan serta bisa merendahkan tingkatan turnover pegawai dalam perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Ida dan Agoes menyatakan bahwa apabila *Perceived Organizational Support* suatu perusahaan bagus serta seimbang hingga pegawai bakal merasa dibantu serta esoknya hendak tingkatkan penahanan pegawai dalam perusahaan tersebut.¹⁰

Dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan bisa menghormati dirinya sendiri serta akan berkontribusi dengan maksimal pada perusahaan tempat bekerja,

⁸ Donny Agung Harvida dan Chandra Wijaya, “Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.6, No.1, (2020) : 20.

⁹ Pascal Paille dan Laurent Bourdeau, “Support, Trust, Satsfaction, Intent To Leave And Citizenship At Organizational Level: A Social Exchange Approach”, *Intenational Journal of Organizational Analysis*, Vol. 18 no. 1, (2010) : 41-58. Diakses pada 20 Juli 2021, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/19348831011033203/full/html>

¹⁰ Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 2, (2016) : 831, diakses pada 21 Juli 2021, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16054/12305>

hal tersebut terjadi karena karyawan sudah dibantu dari dalam organisasi yang dijadikan tempat bekerja. Perusahaan yang memiliki tingkat kesadaran yang besar atas dukungannya terhadap karyawan bakal membagikan akibat yang bagus buat teraihnyanya sesuatu tujuan industri.

Etika kerja Islam juga berefek pada retensi karyawan. Menurut penelitian yang dijalankan Farisul dan Wahibur etika kerja Islam berpengaruh terhadap tingginya tingkat retensi karyawan, dengan kata lain pegawai merasa puas serta loyal dalam bekerja sehingga dapat menambah produktivitas dalam organisasi, apabila karyawan bekerja dengan mempraktikkan etika tanpa melalaikan prinsip berupaya, kompetisi, kelangsungan serta moralitas.¹¹ Karyawan harus melindungi serta menjunjung nilai etika dalam bertugas, agar dapat membagikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, apabila karyawan dan perusahaan memiliki etika kerja yang baik maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak akan ada dan hal tersebut dapat mendukung adanya program retensi karyawan.

CV Jaya Setya Plastik merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi mainan yang berfokus untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan memberikan harga yang kompetitif. Perusahaan ini memakai daur ulang plastik untuk bahan baku produksi. Saat ini tercatat ada 1010 karyawan yang bekerja di CV Jaya Setya Plastik. Dengan total pegawai yang amat banyak, pada setiap bulannya total pegawai yang pergi serta masuk industri pula sungguh besar.

Perkembangan CV Jaya Setya Plastik dilihat dari data perbulannya selalu membutuhkan karyawan hal tersebut dilakukan perusahaan karena tingginya tingkat *turnover* karyawan yang terjadi dalam perusahaan. Bertambahnya jumlah produksi dan persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja. CV Jaya Setya Plastik harus mempertahankan karyawannya supaya tidak menghambat tercapainya tujuan perusahaan, karena apabila tingkat *turnover* semakin tinggi akan membuat perusahaan mengeluarkan banyak biaya dan berakibat pada terhambatnya kinerja perusahaan.

¹¹ Farisul Adab dan Wahibur Rokhman, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas", *Equilibrium*, Vol 3, No 1, (2015) : 56-57, diakses pada 21 Juli 2021, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1271/pdf>

Berdasarkan dengan informasi yang didapatkan dari karyawan yang telah *resign*, mereka memiliki niat untuk berpindah pekerjaan dikarenakan tidak puas dengan gaji yang diperoleh. Gaji yang diperoleh cenderung tidak stabil dan sering menurun serta tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Demak sebesar Rp. 2.511.526/bulan. Karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan yang sering memindahkan posisi bagian kerja, yang mana hal tersebut membuat karyawan harus memulai dari awal lagi, karena hal tersebut membuat penghasilan karyawan tidak menentu karena perusahaan menerapkan sistem borong. Hal tersebut membuat banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar, sehingga mempengaruhi tingkat *turnover*. Apabila tingkat *turnover* karyawan sangat tinggi, maka perusahaan perlu meningkatkan retensi karyawannya.

Setiap perusahaan tidak bisa terhindar dari *turnover* karyawan. Begitu juga dengan karyawan CV Jaya Setya Plastik. CV Jaya Setya Plastik amat cocok guna dicoba penelitian mengenai penahanan pegawai. Perihal ini dibantu dengan informasi pencatatan pegawai masuk serta pergi yang terjadi pada perusahaan. Adapun data tingkat *turnover* karyawan CV Jaya Setya Plastik periode tahun 2022 dapat diuraikan dengan tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan CV Jaya Setya Plastik

Periode Tahun 2022		
Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	11	17
Februari	6	7
Maret	4	5
Arpril	5	8
Mei	7	9
Juni	15	13
Juli	11	17
Agustus	7	11
September	9	9
Oktober	5	10
November	8	15
Desember	10	19
Total	98	140

Sumber : CV Jaya Setya Plastik

Berdasarkan data *turnover* karyawan CV Jaya Setya Plastik di atas tahun 2022 dari bulan Januari-Desember dinyatakan tingkat *turnover* cukup tinggi. Berdasarkan data menunjukkan setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan. Oleh sebab itu industri wajib bisa mengurangi tingkatan *turnover* dan menjadikan tingkat retensi karyawannya naik. Apabila retensi karyawan dalam suatu perusahaan tinggi, maka dapat meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan, dan hal tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover*nya. Karena apabila *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan rendah, maka perusahaan juga dapat menghemat biaya-biaya seperti biaya seleksi untuk karyawan baru. Hal tersebut juga dapat meningkatkan produktifitas kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kehilangan karyawan sama halnya perusahaan juga kehilangan pengetahuan, modal, keahlian dan pengalaman. Maka hal tersebut akan membuat perusahaan kehilangan sesuatu yang paling besar karena telah kehilangan karyawan yang kompeten. Apabila perusahaan kehabisan pegawai dengan total banyak sehingga perusahaan pula kehabisan pemasukan yang sepatutnya diperoleh oleh pegawai itu. Jadi amat bernilai untuk CV Jaya Setya Plastik agar tidak kehilangan karyawan yang dapat menjadikan kerugian bagi perusahaan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu dikembangkan berbagai strategi supaya perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya.

Bersumber pada latar belakang di atas, sungguhlah bernilai untuk perusahaan untuk mempertahankan karyawannya supaya tetap berada di perusahaannya. Penelitian ini bermaksud buat mengenali aspek mana yang dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Jaya Setya Plastik, dimana dalam penelitian ini peneliti bakal mengetes 3 aspek yang sanggup mempengaruhi retensi pegawai, ialah pengembangan karir, *perceived organizational support* (pos), dan etika kerja Islam yang diterapkan oleh CV Jaya Setya Plastik berpengaruh terhadap retensi karyawan pada perusahaan. Maka dari permasalahan di atas peneliti mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support (POS), dan Etika Kerja Islam terhadap Retensi Karyawan pada CV. Jaya Setya Plastik Karanganyar Demak ”**.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada rumusan permasalahan itu, hingga persoalan dalam penelitian ini mencakup:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik ?
2. Apakah *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik?
3. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik ?
4. Apakah pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap retensi karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini berarti buat mendapatkan gambaran mendalam dan membagikan fakta yang empiris perihal pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (*pos*), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik.

Bersumber pada latar belakang serta rumusan permasalahan yang terdapat, sehingga penelitian ini bermaksud untuk:

1. Mengenali serta menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap retensi karyawan CV Jaya Setya Plastik
4. Mengenali serta menganalisa pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan khasiat untuk semua pihak yang terpaut dengan penelitian ini, hingga manfaat yang diinginkan dengan melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Membagikan masukan yang berhubungan dengan data perihal pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (*pos*), dan etika kerja islam terhadap retensi pegawai yang bisa dijadikan selaku rujukan pada jenis organisasi ataupun perusahaan terpaut atau berbeda.

2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti
 Penelitian ini diinginkan bisa membagikan khasiat pada peneliti berbentuk pengalaman riset dan diharapkan peneliti bisa menerapkan teori- teori yang telah diserahkan sepanjang era perkuliahan serta menyamakan dengan situasi lapangan yang sesungguhnya.
 - b. Bagi organisasi yang diteliti
 Penelitian ini diinginkan bisa membagikan khasiat pada organisasi yang diteliti untuk menciptakan tindakan yang pas dalam perihal kenaikan retensi pegawai.
 - c. Bagi instansi pendidikan
 Penelitian ini diharapkan bisa membagikan rujukan untuk akademisi yang mau mempelajari perihal yang berhubungan dengan penelitian ini ataupun yang mempunyai variabel yang serupa dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ialah sesuatu gambaran dengan cara garis besar dari tiap ayat yang diulas, dengan begitu penataan ini bakal memudahkan untuk pembaca dalam menguasai serta paham isi dari penelitian ini. Gambaran biasa dari skripsi ini mempunyai 5 bab, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta pengaturan penyusunan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian landasan teori mencakup empat bagian, diantaranya adalah deskripsi filosofi, penelitian sebelumnya, kerangka berfikir, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian metode penelitian mencakup enam bagian, diantaranya jenis dan pendekatan, populasi dan sample, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan menguraikan hasil penelitian yang berisi gambaran objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bagian penutup mencakup dua bagian, diantaranya adalah simpulan, dan saran-saran. Bab ini bermuatan mengenai penarikan kesimpulan atas hasil analisa yang sudah dicoba serta ulasan lebih dahulu, diiringi dengan saran yang berguna buat penelitian yang akan datang, dan saran untuk pihak perusahaan.

