

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan organisasi saat ini semakin sulit, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya sampai disitu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia tersebut agar sebuah organisasi dalam perusahaan meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik bagi organisasi apalagi keadaan lingkungan sekarang sangat cepat berubah. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya karena sumber daya manusia menjadi faktor utama dan pengendali dalam proses pengelolaan maupun pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

Apabila melakukan kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menimbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Sehingga diharapkan perusahaan memberikan yang terbaik kepada karyawannya tidak hanya itu perusahaan harus juga bisa mempertahankan karyawan agar memeberi dampak positif bagi karyawan maupun di dalam perusahaannya (Rayadi, 2012).

Penelitian ini dilakukan di PT Surya Segara Safety Marine yang berada di Jl Perak Timur, Surabaya. Surya Segara merupakan perusahaan pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan *life safety* maritim di Indonesia, menjadi satu satunya perusahaan di Indonesia yang telah dibakukan secara Internasional mengenai peraturan kelautan standar

IMO dan SOLAS internasional, dilengkapi dengan kemampuan layanan pengenalan melalui *udits and training programmed conducted* yang dilakukan oleh semua kelas masyarakat. Perusahaan ini telah melakukan pengembangan bisnis, tidak hanya menyediakan peralatan maritim tetapi berkembang ke bisnis servis layanan dan pemeliharaan peralatan keamanan maritim yang digunakan di laut. Beberapa di antaranya adalah *liferaft, lifeboat, fire extinguisher* dan masih banyak yang lainnya.

Setelah melakukan wawancara hasil yang diperoleh dari pihak HRD mendapatkan sebuah informasi data mengenai tingkat turnover di tahun 2020. Berikut ini datanya:

Tabel 1.1 data turnover tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan yang keluar	Turnover (%)
Jan	91	1	-	-
Feb	92	3	-	-
Mar	95	-	-	-
Apr	95	-	1	1,05
Mei	94	1	1	1,06
Jun	94	-	2	2,13
Jul	92	-	-	-
Agust	92	-	2	2,17
Sept	90	-	3	3,33
Okt	87	-	2	2,30
Nov	85	-	-	-
Des	85	-	-	-
Juml	85	5	11	12,04

Gillies dalam Setiawan (2013) mengatakan bahwa turnover karyawan dikatakan normal apabila karyawan

keluar berkisar 5-10 persen per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Data turnover diatas menunjukkan bahwa tingkat turnovernya tinggi. Sehingga retensi di dalam perusahaan masih kurang stabil. Untuk itu perusahaan dituntut menurunkan turnovernya agar retensi karyawan semakin tinggi.

Menurut Jennifer dalam dewi dan riana (2019) retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka yang harus yang dibutuhkan retensi karyawan yang tinggi, apabila *employee retention* rendah maka *employee turnover* juga semakin meningkat sehingga memiliki dampak buruk terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan semuanya yang berkaitan dengan hak karyawannya. Agar retensi karyawan terus meningkat suatu perusahaan seharusnya mengamati faktor misalnya penerapan kebijakan pengembangan terhadap karyawan dikarenakan kebijakan tersebut memberikan dampak berupa dukungan kerja terhadap karyawannya (Sumarni, 2011).

Hasibuan (2014:120) mengatakan retensi karyawan sangat berhubungan erat dengan program untuk pemeliharaan atau *maintenance*. Apabila program pemeliharaan dilakukan bersama dengan program kesejahteraan karyawan apalagi disertai berpegang teguh pada konsistensi internal dan eksternal dalam suatu organisasi atau perusahaan maka program pemeliharaan akan berjalan dengan baik. Program pemeliharaan ini ditunjukkan ketika kondisi fisik, mental, dan sikap loyal karyawan terhdap pekerjaannya, sehingga dengan adanya

ini diharapkan retensi karyawan semakin meningkat di dalam perusahaan. Program pemeliharaan bisa dibentuk dalam pengembangan karir karyawan maupun dukungan dari perusahaan.

Menurut Haryani dalam Darmika dan Sriathi (2019) pengembangan karir merupakan proses dimana harus memahami kemampuan karir setiap karyawan dan penerapan program yang didapatkannya untuk tujuan karirnya. Dalam meningkatkan kerja karyawan di perusahaan maka pengembangan karir yang bisa digunakan bisa berupa kesempatan dalam pelatihan, promosi jabatan serta mengembangkan dalam keterampilan di setiap individu karyawan, Mayer dan Smith (2000). Disa dan Djastuti (2019) juga mengatakan bahwa apabila di perusahaan menerapkan program pengembangan karir bisa melalui dalam meningkatkan kompetensinya, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara terperinci dan sudah terkonsep, maka otomatis akan mempengaruhi karyawan untuk kedepannya yang lebih baik. Selain itu juga akan berdampak positif dalam kondisi mental karyawan seperti merasa tenang dalam melakukan bekerja serta perusahaan bisa mempertahankan karyawannya agar tetap nyaman bekerja di tempat tersebut. Selain itu juga dalam program pengembangan karir akan berdampak pada komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat. Kondisi ini jelas akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja dan bisa mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat perusahaan lain (turnover intention) sehingga retensi karyawan bisa tercapai sesuai yang diharapkan.

Selain pengembangan karir, salah satu faktor lainnya dalam meningkatkan retensi karyawan adalah *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Menurut Grace dalam jurnal Suta dan Ardana (2019) menjelaskan bahwa *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi diartikan sebagai suatu keyakinan dan kepercayaan karyawan bahwa organisasinya memberikan kontribusi, menghargai karyawan bahkan menghargai kesejahteraan karyawan. Menurut Farasat (2013) teori dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS) ini berpendapat bahwa apabila kinerja karyawan semakin meningkat organisasi tersebut akan memberikan penghargaan, memenuhi kebutuhan sosial emosional, mengembangkan keyakinan karyawan bahwa organisasinya akan menghargai kontribusinya mereka dan mengutamakan kesejahteraan karyawan. Asal usul dari dukungan organisasi ini berasal dari teori tradisional yang berkaitan dengan hubungan antara kewajiban bersama dan yang diinginkan karyawan. Maka dari itu, apabila perusahaan yang mempunyai peran besar dalam pengelolaan sumber daya manusia otomatis akan mempengaruhi perusahaan lain untuk meningkatkan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan adanya dukungan organisasi ini setiap karyawan lebih percaya diri dalam menghargai dirinya dan bisa melakukan kontribusi dengan maksimal pada tempat mereka bekerja karena telah didukung dari organisasinya tersebut. Sehingga dapat mengurangi terjadinya perpindahan karyawan ke tempat lain dan secara langsung akan meningkatkan retensi karyawan, (Martini, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT SURYA SEGARA SAFETY MARINE.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *career development* terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*?
3. Bagaimana pengaruh *career development* dan *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruhnya *career development* terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruhnya *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruhnya *career development* dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT Surya Segara *Safety Marine*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu manajemen terutama yang menyangkut *career development*, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan.

B. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

- a. Dapat menjadi sumber referensi dalam mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia tentang *career development*, *perceived organizational support* dan retensi karyawan
- b. Dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas yang berhubungan tentang *career development*, *perceived organizational support* dan retensi karyawan
- c. Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lainnya yang relevan dengan penelitian ini.
- d. Dapat menambah kemandirian rasa bertanggung jawab dan kedisiplinan mahasiswa

b) Bagi Perguruan Tinggi

Untuk menjalin hubungan yang sinergis, jelas dan terarah antara perguruan tinggi dengan perusahaan.

c) Bagi PT Surya Segara *Safety Marine*

- a. Bahan masukan bagi PT surya Segara dalam meningkatkan kinerja melalui pemberian kinerja melalui pemberian dalam pengembangan karir
- b. Bahan masukan untuk PT surya Segara *safety marine* dalam mempertahankan sumber daya manusia.