

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan sebuah perusahaan yang besar, tentunya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas tinggi dan mencukupi disetiap aspeknya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting bagi sebuah perusahaan. Posisi karyawan menjadi semakin strategis seiring dengan jumlah tantangan bisnis yang dihadapi oleh organisasi. Karyawan adalah kekayaan utama bagi perusahaan karena mereka akan bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali sepanjang waktu. Mereka selalu berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting karena memengaruhi seberapa efektif dan efisien sebuah organisasi. Semua orang yang bekerja memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi bagaimana mereka berperilaku terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap itulah yang nantinya akan menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Lapina (2014), sumber daya manusia sendiri merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seiring mengikuti perkembangan zaman, perusahaan semakin cepat di era globalisasi membuat persaingan dalam perusahaan semakin ketat. Untuk itu, pemberdayaan karyawan harus dilakukan perusahaan agar mampu mendapatkan karyawan yang berkompeten sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya mulai dilakukan perusahaan

untuk memenangkan persaingan tersebut, perusahaan mulai berlomba–lomba untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mendapatkan pekerja yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga perlu memikirkan cara untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tetap terus bertahan dalam perusahaan. Oladopo (2014) menyatakan bahwa jika karyawan tidak dapat menggunakan potensi mereka secara maksimal dan tidak dihargai atau didengar di tempat kerja, maka karyawan akan keluar karena stress dan frustrasi. Salah satu tindakan karyawan yang dapat mengakibatkan kerugian adalah perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar yang berakibat pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Untuk itu, perusahaan harus menjaga agar tingkat *employee retention* tetap tinggi, hal ini tentu saja berkaitan dengan beberapa kerugian yang di dapatkan ketika tingkat *employee retention* rendah.

Menurut Hafanti dkk. (2015), *employee retention* adalah keahlian perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki agar terus berada di dalam perusahaan. Segala macam sikap, situasi, dan kondisi kerja karyawan harus dijaga untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Program *employee retention* sangat penting untuk dikelola karena akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang buruk seperti terjadinya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja di

perusahaan serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, biaya rekrutmen, dan biaya pelatihan kembali. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee retention* untuk bertahan di suatu perusahaan yaitu *employee empowerment* dan *career development*.

Employee empowerment adalah proses memberikan wewenang kepada seseorang untuk berperilaku, berpikir, mengambil tindakan, dan membuat keputusan secara mandiri (Alam, 2020). Kemudian, menurut Dewi & Suwandana (2016), *employee retention* adalah metode yang demokratis di mana manajemen mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perusahaan yang melibatkan karyawannya dalam proses pengambilan keputusan akan membuat mereka merasa nyaman. Terdapat dua karakteristik pemberdayaan, yang pertama karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan yang kedua karyawan tidak hanya hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Penerapan *employee empowerment* di dalam sebuah perusahaan memiliki banyak manfaat salah satunya adalah menciptakan peluang kolaborasi antar karyawan yang lebih baik. Namun, penerapan *employee empowerment* itu sendiri memerlukan kepercayaan diri yang kuat agar dapat terealisasi, kemudian, dalam penerapan ini karyawan perlu memahami hambatan yang sering terjadi ketika mencoba berinisiatif. Artinya, karyawan harus berpikir bahwa *employee empowerment*

merupakan tanggung jawab bersama dan sebagai seorang karyawan harus memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan yang ia lakukan penting bagi perusahaan guna mencapai targetnya. Hal ini sesuai dengan salah satu ayat Al-Qur'an yaitu QS Al-Anfal ayat 60 yang berbunyi :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخِرِينَ مِنْ
دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya : Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan)." (QS. Al-Anfal [8]: 60)

Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa ayat tersebut menganjurkan pada umat islam agar memiliki semangat perubahan, perubahan dari baik menjadi luar biasa, ataupun dari baik menjadi hebat. Perubahan itu tidak hanya berubah, namun perubahan yang mempunyai arah, tujuan dan target. Berubah secara individu ataupun organisasi dari baik menjadi hebat akan mempengaruhi kita sebagai organisasi keluarga, kemasyarakatan ataupun organisasi usaha kita. Untuk perubahan tersebut, dapat diawali dengan masing-masing individu, orangnya dulu, bukan fasilitasnya dulu. Terlebih dahulu memilih orang yang yang tepat sebelum mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Kemudian, faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat *employee retention* selain *employee empowerment* adalah *career development*. Menurut Handoko (2014), *Career development* atau pengembangan karir adalah tujuan tersendiri seorang karyawan mencapai suatu jenjang karir yang diinginkannya. Melalui *career development*, tingkat *employee retention* akan meningkat, hal ini dapat terjadi jika perusahaan secara terbuka memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya di perusahaan. Kemudian, Menurut Baroroh (2016) *Career development* adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Salah satu upaya mengelola SDM dengan baik adalah dengan *career development*. Sangat disarankan bagi karyawan untuk merencanakan jenjang karir mereka selama mereka bekerja di perusahaan dan perusahaan hanya bertanggung jawab untuk membantu karyawan dan memberi tahu mereka bagaimana mencapai tujuannya, seperti menentukan persyaratan untuk jabatan tertentu. Menurut Astuti & Panggabean (2014), menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

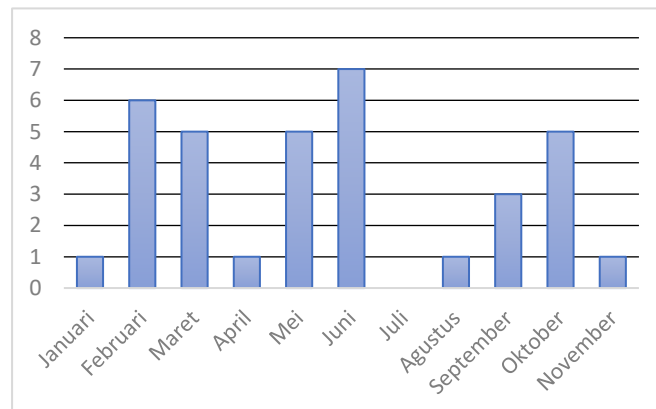
Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka *employee empowerment* dan *career development* akan sangat berpengaruh terhadap tingkat *employee retention*. Kedua hal tersebut jika diimplementasikan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen dan penuh dedikasi terhadap perusahaannya. Dalam hal ini,

perusahaan diharapkan mampu memberikan arahan, program *employee empowerment* dan *career development* karyawannya sehingga tingkat *employee retention* tetap tinggi sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan efektif.

PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat dikenal masyarakat sebagai bank pembiayaan rakyat yang berperan memberikan pembiayaan kepada masyarakat sesuai dengan syariah islam. Produk dan layanan yang beragam, sistem dan prosedur yang taat syariah, kepemimpinan yang berkompeten, infrastruktur yang handal, dan finansial yang sehat adalah salah satu nilai yang diterapkan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat dalam memuaskan konsumen. PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat memiliki 142 karyawan. Bagi perusahaan memiliki jumlah karyawan bukan suatu hal yang mudah untuk mempertahankan karyawannya agar selalu loyal dan berkomitmen. Berdasarkan wawancara awal dengan staf *Human Resource Development* (HRD), PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat telah melakukan berbagai upaya dalam mengelola sumber daya manusianya untuk menjaga tingkat *employee retention* agar tetap tinggi, mulai dari program *employee empowerment* seperti memberikan pembinaan karyawan, pelatihan, hingga *employee recognition award* (penghargaan karyawan) kemudian terdapat juga *career development* yang dilakukan

dengan melihat prestasi kerja setiap karyawan. Dari pernyataan diatas dapat diketahui jika karyawan di PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat yang memiliki prestasi kerja yang baik akan lebih mudah untuk mencapai jenjang karir mereka. Namun, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan tingkat *employee retention* pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat. Selama 1 tahun terakhir, PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat mengalami *turnover*. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Tetap pada PT. BPR Syariah
Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat Bulan Januari
2023-November 2023



Sumber data : data primer 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sejak bulan Januari sampai dengan bulan November 2023, terdapat *turnover* karyawan tetap pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat. Selama 11 bulan terakhir, *turnover* tertinggi jatuh pada bulan Juni, dimana tujuh orang karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran di tempat lain. Ketidakmampuan untuk mempertahankan karyawan menyebabkan

perputaran karyawan yang mengganggu kinerja perusahaan dan cukup memakan banyak biaya dan waktu untuk setiap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian tentang **“PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA KARYAWAN TETAP PT. BPR SYARIAH HARTA INSAN KARIMAH CIBITUNG JAWA BARAT”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee empowerment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat?
2. Apakah *career development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat?
3. Apakah *employee empowerment* dan *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *employee empowerment* dan *career development* terhadap *employee retention* pada karyawan PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari *employee empowerment* terhadap *employee retention* pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari *career development* terhadap *employee retention* pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari *employee empowerment* dan *career development* secara simultan terhadap *employee retention* pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan literatur tentang faktor yang mempengaruhi *employee empowerment* dan

career development terhadap *employee retention* (Studi kasus pada PT. BPR Syariah Harta Insan Karimah Cibitung Jawa Barat)

2. Secara praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagai bahan evaluasi perusahaan terkait *employee empowerment* dan *career development* terhadap *employee retention*. karena kedua hal tersebut merupakan aspek penting dalam menjaga tingkat *employee retention* agar tercipta karyawan yang loyalitas dan berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang pentingnya *employee empowerment* dan *career development*. Kedua hal tersebut dapat meningkatkan *knowledge, skill* dan *ability* setiap karyawan serta mampu memberikan peluang untuk karirnya di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharap dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai *employee empowerment* dan *career development* terhadap *employee retention*. Serta mengetahui bagaimana cara yang tepat untuk mengatur dan mengarahkan karyawan agar memiliki loyalitas terhadap

perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.