

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat pesat. Persaingan antar perusahaan semakin ketat, didorong oleh perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan dinamika pasar yang sangat berkembang. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menciptakan produk atau layanan yang inovatif, tetapi juga harus mampu mengelola SDM secara efektif agar tetap kompetitif. Dalam konteks bisnis modern, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran dan keunggulan produk, melainkan juga oleh kualitas dan loyalitas karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan apresiasi yang cukup agar karyawan merasa dihargai dan tetap loyal terhadap perusahaan. Salah satu tantangan terbesar dalam manajemen SDM saat ini adalah tingginya *turnover* atau perputaran karyawan. Banyak perusahaan kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, terutama di industri dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi. Retensi karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlangsungan bisnis. Upaya retensi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mengurangi angka *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang efektif,

seperti memberikan pengembangan karier dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan inklusif.

Retensi karyawan dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. Menurut (AKILA, 2012) retensi karyawan merupakan proses yang memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di organisasi yang menguntungkan bagi organisasi dan karyawannya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi yang lebih tinggi menghemat biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru dan biaya tersebut dapat digunakan untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan (Bibi et al., 2016). Sebagian besar penelitian telah mengungkapkan bahwa retensi karyawan merupakan isu krusial bagi organisasi, sehingga organisasi-organisasi ini menggunakan metode yang berbeda untuk mempertahankan karyawan. Retensi karyawan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi banyak organisasi, yang disebabkan oleh globalisasi yang telah mengintensifkan persaingan dan meningkatkan mobilitas karyawan yang sangat terampil (Ng'ethe et al., 2014). Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang kompeten telah menjadi tantangan besar bagi manajer SDM.

Meskipun retensi telah diukur melalui angka-angka keuangan berkali-kali, retensi juga dapat diukur melalui kombinasi beberapa faktor. Sejumlah faktor telah disarankan untuk membantu retensi karyawan. Salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan yang sangat penting dan lingkungan kerja yang baik (Walia et al., 2012). Pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dalam

sebuah perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan tenaga kerja (Mariot, 2019). Pelatihan dan pengembangan membantu meningkatkan tingkat komitmen dan loyalitas karyawan agar bertahan lebih lama di organisasi, oleh karena itu, hal ini meningkatkan retensi dan menurunkan *turnover* (Mariot, 2019). Ketika sebuah organisasi menyediakan pelatihan dan pengembangan, karyawan akan lebih puas, oleh karena itu mereka akan bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama (Bibi et al., 2018). Selain itu, teori pertukaran sosial (Bibi et al., 2016) menyediakan dasar untuk menghubungkan pelatihan dan pengembangan serta retensi karyawan; ketika karyawan diberi manfaat oleh organisasi, mereka pada gilirannya akan membalas organisasi dalam bentuk komitmen dan bertahan dengannya untuk jangka waktu yang lebih lama. Studi ini, khususnya, berupaya untuk menyatakan bagaimana pelatihan dan pengembangan secara teoritis signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan,

Terdapat juga faktor lain yang menjadi faktor penguat atau memperlemah dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi dan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan (Bibi et al., 2016). Lingkungan kerja yang baik, seperti

lingkungan yang menarik dan bersih, mendorong setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan berdampak positif pada retensi dan komitmen karyawan (Kundu, 2017). Studi ini menawarkan klarifikasi teoritis pada bagian lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa studi sebelumnya yang dilakukan pada peran pelatihan dan pengembangan dalam memengaruhi retensi karyawan telah menghasilkan hasil yang bertentangan, yang menunjukkan bahwa variabel moderasi diperlukan untuk klarifikasi hubungan ini.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi Pada PT Megariamas Sentosa Jakarta” bertujuan untuk mengkaji hubungan antara faktor-faktor utama organisasi di Indonesia. Studi ini didorong oleh semakin diakuinya peran penting retensi karyawan dalam organisasi di Indonesia. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi perlu memahami strategi efektif untuk mempertahankan karyawan mereka, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan yang lebih dalam mengenai peran strategis pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja dalam meningkatkan loyalitas serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Industri ritel dianggap sebagai salah satu industri yang tumbuh paling cepat secara global, karena kontribusinya yang signifikan terhadap

perekonomian indonesia (AEC, 2015). Sebagai industri yang berbasis pada manusia, dalam industri ini manusia tidak dapat dipisahkan dan menjadi aset yang sangat penting. Dalam lingkungan industri ritel yang kompetitif, mempertahankan karyawan masih menjadi masalah utama bagi industri ini. Manajemen perusahaan harus mengeluarkan banyak uang dan waktu untuk karyawan yang keluar beberapa saat setelah mereka menjalani proses perekrutan. Salah satu perusahaan dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi adalah PT Megariamas Sentosa Jakarta. PT Megariamas Sentosa adalah perusahaan terkemuka di pasar ritel pakaian. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk melayani kebutuhan fashion masyarakat Indonesia. Saat ini, ada 4 merek internasional dibawah PT Megariamas Sentosa seperti *Sorella*, *Pierre Cardin*, *Young Hearts*, dan *Felancy*. Dengan keberhasilan yang dicapai perusahaan ini tidak menutup fakta bahwa tingginya *turnover* karyawan juga masih terjadi disini. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti penelitian tersebut lebih mendalam supaya dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk lebih meminimalisir terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. Megariamas Sentosa Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. Megariamas Sentosa Jakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut :

1. Retensi Karyawan

Menurut (Singh Inda, 2016) Retensi karyawan dalam penelitian ini diartikan sebagai upaya dan strategi organisasi untuk membuat karyawan tetap bertahan dalam jangka panjang. Dimensi variabel retensi karyawan dalam penelitian ini adalah loyalitas, kepercayaan, komitmen dan keterikatan dengan organisasi (Hytter, 2007).

2. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Mariot, 2019) pelatihan dan pengembangan adalah sebuah upaya yang terencana dalam sebuah perusahaan atau organisasi

dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan tenaga kerja. Dimensi variabel pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini adalah frekuensi pelatihan, pelatihan formal dan tujuan pelatihan (Predictions et al., 2007).

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dimensi variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi fisik, keselamatan, kesehatan, kesejahteraan dan kebijakan organisasi (Edgar & Geare, 2005).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. Megariamas Sentosa Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja sebagai peran moderasi terhadap hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. Megariamas Sentosa Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan pengetahuan baru dalam manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat agar dapat digunakan bagi perusahaan/instansi untuk lebih mengoptimalkan kinerja perusahaan dan sebagai bahan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta retensi karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait menganalisis tentang Peran Moderasi Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Antara Pelatihan Dan Pengembangan Serta Retensi Karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi pembaca dan sebagai tambahan informasi bagi yang membutuhkan serta dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, obyek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.