

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang berubah cepat saat ini, daya saing antar organisasi tidak hanya didorong oleh inovasi teknis atau besarnya modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia. (Liedke, 2019). Perusahaan harus senantiasa berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan dalam iklim bisnis yang dinamis saat ini. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai aset strategis berharga yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam meraih berbagai manfaat. (Anwar & Abdullah, 2021). Dengan adanya peran sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan karyawan melalui pelatihan, pengembangan program, serta pengembangan karyawan, dan juga dapat memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar (Sweis *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Singh *et al.* (2020) menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia yang strategis adalah pengelolaan yang memperhatikan kebijakan dalam menangani keterlibatan karyawan, evaluasi, pelatihan karyawan, dan mempertahankan karyawan, sehingga ketika pengaturan sumber daya manusia dilakukan tidak efektif akan dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Praktik sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, serta kompensasi dan penghargaan diterapkan dalam perusahaan untuk menjaga tingkat retensi karyawan (Hanai & Pallangyo, 2020). Berdasarkan

praktik tersebut, perusahaan dapat meningkatkan ikatan dengan karyawan melalui investasi pada pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan akan membantu karyawan dalam memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan (Ngoma & Ntale, 2019). Lebih lanjut, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta membangun komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan (Paposa & Kumar, 2019). Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting dalam membentuk niat retensi karyawan dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian dari Chahar *et al.* (2021) bahwa pelatihan karyawan adalah kegiatan yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Sementara itu, pengembangan karyawan merupakan proses memperkuat kompetensi yang ada sekaligus membangun keterampilan baru untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Retensi karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Kepuasan kerja juga dapat memengaruhi retensi karyawan, menurut Rahman & Syahrizal (2019) kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan dan menilai berbagai aspek dalam pekerjaannya, termasuk suasana kerja, jenis tugas yang dilakukan, interaksi dengan rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta kompensasi yang diperoleh. Penelitian yang dilakukan oleh Nor *et al.* (2024) menyatakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi mendorong komitmen karyawan yang lebih besar, yang sangat penting untuk mempertahankan karyawan, khususnya di perusahaan multinasional. Hal ini sejalan dengan temuan Antony *et al.*

(2023) yang menunjukkan adanya hubungan langsung antara kepuasan kerja dan retensi karyawan, serta menekankan bahwa perusahaan perlu menyadari pentingnya membangun lingkungan kerja yang memuaskan guna meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki peran sebagai mediasi antara pelatihan dan pengembangan dengan retensi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Alrazehi *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan retensi karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketika karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang baik maka karyawan merasakan adanya perasaan nyaman dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kiran *et al.* (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial dalam pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya berpengaruh pada retensi karyawan secara langsung tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor energi, PT PLN Kota Batam memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan ketersediaan layanan yang berkualitas, dan hal ini sangat bergantung pada serta kepuasan karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan variabel kunci karena investasi dalam kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Daerah Batam,

di mana industri energi sedang berkembang, penting bagi PT PLN untuk memiliki karyawan yang terampil dan siap menghadapi tantangan baru. Hal ini sejalan dengan penelitian Gunawan & Rizky (2024) yang membahas terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan. Selain itu penelitian ini juga membahas terkait pelatihan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan pada sektor energi di perusahaan BUMN. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program pelatihan yang tepat dan menjaga tingkat retensi karyawan.

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 positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Kota Batam?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT. PLN Kota Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT. PLN Kota Batam?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada PT. PLN Kota Batam?

1.3. Batasan Masalah

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

1. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Variabel lain yang mungkin memengaruhi retensi karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor pribadi, tidak akan dibahas dalam penelitian ini.
2. Pelatihan merupakan sebuah proses dan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta cara berpikir karyawan dalam menghasilkan kinerja yang berdampak positif bagi perusahaan. Sedangkan pengembangan merupakan rangkaian kegiatan berkelanjutan yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan strategis, penerapan program, penilaian efektivitas, dan pemberian umpan balik guna meningkatkan kapasitas individu (Sultan *et al.*, 2020).
3. Menurut Dziuba *et al.* (2020) kepuasan kerja merupakan pencapaian yang dirasakan pada keberhasilan pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut dapat berupa rasa puas dan senang dengan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan secara berkelanjutan tetap bekerja pada perusahaan (Gorde, 2020).

5. Subjek penelitian ini dibatasi pada karyawan kontrak PT. PLN Kota Batam yang telah menerima pelatihan yang diberikan oleh PT. PLN Kota Batam dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.
6. Metode penelitian ini dibatasi dengan menggunakan metode pengumpulan kuesioner terstruktur yang diberikan secara *online* menggunakan *Google form* kepada karyawan PT. PLN Kota Batam.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh positif pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN Kota Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. PLN Kota Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada karyawan PT. PLN Kota Batam
4. Untuk menganalisis pengaruh peran mediasi kepuasan kerja pada pelatihan dan pengembangan pada karyawan PT. PLN Kota Batam

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis:

Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang, di mana penelitian ini memiliki hubungan dengan pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis:

- a) Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi organisasi, menawarkan wawasan dan informasi tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi.
- b) Temuan penelitian dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dengan dampak pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika kerangka penelitian ini ditulis sesuai aturan dalam penulisan karya ilmiah agar mudah dilihat dan dipahami dengan pokok bahasan sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

- Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen. penelitian, dan metode analisis data.

- Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisikan hasil dan pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan, mulai dari pengujian hipotesis hingga pembahasan yang menjelaskan hasil penelitian.

- Bab V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.