

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga, dikarenakan karyawan tidak hanya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun juga karyawan memegang kunci penting perusahaan, seperti rahasia suatu produk, strategi perusahaan, dan yang paling terpenting adalah kemampuan mereka (Haider dan Rasli, 2015). Hal penting itulah yang dapat membuat perusahaan maju dan dapat bersaing di pasar. Namun, dewasa ini trend karyawan untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain menjadi hal yang lumrah terjadi. Hal tersebut dilakukan atas dasar keinginan karyawan untuk mencari tempat yang lebih baik, posisi yang lebih strategis, atau juga gaji yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Kondisi tersebut yang akhirnya memaksa HRD (*Human Resource Departement*) bekerja keras untuk menumbuhkan retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaiknya (Saraswati, 2017:41). Mita (dalam Kossivi dan Ming, 2016) juga berpendapat retensi karyawan merupakan suatu teknik yang diadopsi oleh bisnis untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan pada saat yang sama memenuhi persyaratan operasional. Usaha untuk mempertahankan karyawan lebih dipilih oleh manajer daripada merekrut karyawan baru.

Karena biaya merekrut karyawan baru tidak sedikit, dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Tindakan agar karyawan tidak menjadikan perusahaan sebagai *batu loncatan* ke perusahaan lain ini menjadi sebuah strategi bisnis esensial yang dilakukan oleh manajer SDM.

Dalam Pohan (2010:14), terminologi *employee retention* ini dipopulerkan pada tahun 1970-an. Akan tetapi, konsep ini tidak mengembangkan lebih lanjut dengan menyetujui status quo antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu, "*You work for me, you do a good job and, as long as economic conditions are stable, I will continue to move you.*" Mulai, sejak saat itu, mobilitas dan perpindahan pekerja meningkat secara dramatis. Fenomena baru dunia kerja pun dimulai, yaitu perputaran tenaga kerja. Frederick Herzberg (dalam Djati & Khusaini, 2003) mengatakan dalam penelitiannya, betah tidaknya karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan tergantung pada *Hygiene Factors*.

Armstrong dengan jelas menyatakan dalam bukunya bahwa organisasi dapat mengambil manfaat dari pelatihan dan pengembangan dengan memenangkan "hati dan pikiran" karyawan mereka untuk membuat mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi, untuk mengerahkan diri mereka lebih banyak atas namanya dan untuk tetap bersama organisasi (A. M. Asfaw dan M. D. Argaw, 2015).

Garavan menyatakan, banyak organisasi memenuhi kebutuhan mereka akan pelatihan dengan cara ad hoc dan serampangan. Pelatihan dalam

organisasi ini kurang lebih tidak direncanakan dan tidak sistematis. Namun, organisasi lain mulai mengidentifikasi kebutuhan pelatihan mereka, kemudian merancang dan mengimplementasikan kegiatan pelatihan secara rasional, dan akhirnya menilai hasil pelatihan (dalam Asfaw, dkk, 2015). Remunerasi, yang diberikan organisasi kepada karyawannya, adalah faktor utama yang mengungkapkan komitmen dan niat terhadap karyawan dan merupakan salah satu alasan kuat bagi karyawan untuk tetap berada di organisasi yang bersangkutan.

Pacanowsky dan Trujillo Menerapkan prinsip laba-laba pada organisasi. Baik karyawan atau manajer saya "legang memintal jaring mereka sendiri. Mereka berperan penting dalam organisasi, dan penting sangat penting untuk pembaharuan mereka di dalam organisasi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, budaya (budaya) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang telah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang diubah. dalam kehidupan sehari-hari, orang biasa mengkaitkan pengertian budaya dengan tradisi (tradisi) .dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dalam kebiasaan sehari-hari yang telah menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tertentu. Budaya organisasi menyetujui pertemuan bersama, sikap dan tata hubungan dengan pertimbangan- persetujuan yang tegas atau implisit diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mendukung lingkungan

dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi memiliki arti penting terhadap motivasi (Sulaksono, 2016: 3-4).

Sekolah Islam Terpadu (SIT) menjadi salah satu sekolah rujukan favorit orang tua dalam menyekolahkan anaknya. Dari jenjang PG-Paud, SD, SMP, hingga SMA. SMAIT Nur Hidayah (NH) didirikan pada Januari 2004 di Pucangan, Kartasura. SMAIT NH berada dibawah naungan Yayasan Nur Hidayah Surakarta, yang juga tergabung dalam Jaringan Sekolah Islam Terpadu seluruh Indonesia. Dengan visi menjadi Sekolah Islami berwawasan lingkungan pembina generasi cerdas, berbudaya, berdaya saing dan peduli. Serta misi untuk melakukan dakwah kultural dalam menerapkan nilai-nilai Islam melalui sekolah. Dengan diembannya visi dan misi tersebut, guru dan karyawan berperan penting dalam pengoptimalan kinerja sekolah.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura. Dalam uraian diatas terdapat masalah dimana dalam kenyataannya, pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi memengaruhi retensi karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melangsungkan penulisan dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN SMAIT NUR HIDAYAH KARTASURA.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro?
4. Apakah Pelatihan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro.
2. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro.
4. Untuk mengetahui Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartosuro.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat sebagaimana berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pembaca terkait Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan kontribusi berupa kritik dan saran kepada SMAIT Nur Hidayah Kartasura dalam upaya peningkatan pengelolaan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi.