

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan bisnis yang berkembang saat ini, perbankan syariah di Indonesia pada saat ini mengalami peningkatan yang tinggi dan signifikan. Sehingga menimbulkan persaingan perbankan syariah di Indonesia begitu ketat. Setiap perbankan syariah, menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas jasa pelayanannya. Salah satu aspek yang terpenting dalam sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan. karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam membuat perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai.

Pada modal manusia yang disebut dengan sumber daya manusia merupakan proses dari investasi pada keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia pada organisasi yang dilakukan. Sumber daya manusia termasuk salah satu aset yang berharga untuk organisasi karena penggerak utama didalam organisasi.

Pencapaian keberhasilan investasi dalam sumber daya manusia, yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman pada perusahaan dan pekerjaan. Apabila karyawan dapat menetap pada pekerjaannya maka dengan begitu dapat mengembangkan potensi masing-masing dari karyawan yang memberikan benefit terhadap perusahaan dengan pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut (Blake & Blake, 2022).

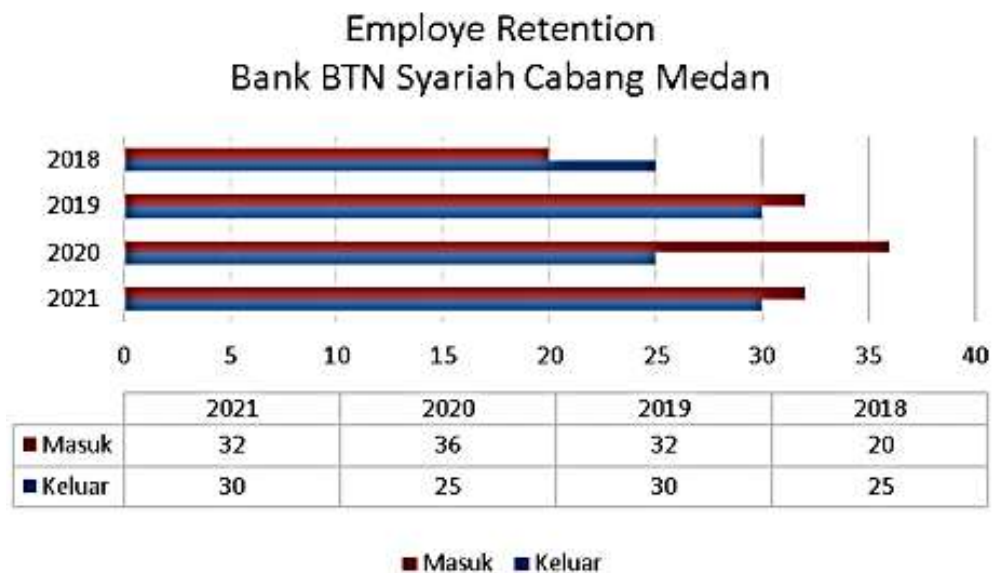
Menurut Murtiningsih (2020) sebuah perusahaan atau organisasi harus mengelola karyawannya dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan dan ingin mempertahankan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Menurut Sandhya (2011) motivasi karyawan adalah salah satu faktor penting yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja organisasi.

Studi kasus pada Bank BTN Syariah kantor cabang Medan menarik perhatian peneliti. Ada banyak pekerjaan penting di bagian sumber daya manusia pada bank. Akibatnya, karakteristik ini membuat bank memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Pada Bank BTN Syariah Medan belum sepenuhnya atau masih kurang memperhatikan *employee retention*. Hal ini dikatakan masih kurang memadai sesuai standard apa yang diinginkan karyawan.

Employee retention sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, salah satu perusahaan yang membutuhkan *employee retention* adalah PT. Bank BTN Syariah Medan yang merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariah islam.

Penelitian tentang *employee retention* erat kaitannya dengan penelitian turnover intention. Bukti bahwa hal ini terkait adalah penelitian (Arshadi & Damiri, 2013) yang meneliti pengaruh variabel stres kerja pada turnover intention pada *employee retention*. Loquercio *et al.*, (2006) juga menunjukkan keterkaitan tersebut dengan mengatakan bahwa retensi yang bagus akan berdampak baik pada tingkat *turnover*.

Berikut adalah data *turnover* dari karyawan Bank BTN KC Syariah Medan pada grafik di bawah ini.



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/search/cse?search=retensi+karyawan>

Gambar 1.1 Employee retention

Pada grafik diatas menunjukkan tingkat turnover intention pada Bank BTN KC Syariah Medan. Jumlah karyawan-karyawan yang keluar cukup besar. Pada tahun 2019 dan 2021 memiliki tingkat *turnover* yang sama yaitu tertinggi berjumlah 30 karyawan dan yang masuk 32 karyawan, dan pada tahun 2018 dan 2020 memiliki jumlah yang sama yaitu 25 karyawan yang keluar.

Pada tahun 2018 karyawan yang keluar juga besar, dimana karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Secara keseluruhan kejadian ini akan berpengaruh terhadap dapertemen-dapertemen penting perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti, banyaknya karyawan yang keluar disebabkan karena kurangnya pengakuan oleh pemimpin, sehingga

karyawan merasa kurang di hargai. Selain itu, banyak pencapaian karyawan yang memenuhi target pimpinan tetapi karena kurangnya apresiasi pimpinan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi stabilitas tenaga kerja dan biaya perusahaan karena melakukan biaya pelatihan terus menerus. Dari permasalahan yang telah dijelaskan bahwa ketidakpuasan terhadap pemimpinlah yang menjadi salah satu faktor banyaknya karyawan yang keluar.

Tingkat *employee retention* yang rendah akan menghambat kinerja perusahaan sehingga target yang ditentukan akan sulit tercapai dan membutuhkan waktu yang lama. Retensi rendah akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan yang baru.

Berdasarkan beberapa penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi *employee retention* adalah lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, motivasi, *talent management*, kepemimpinan, *job satisfaction*, kompetensi, *job security* Aleem & Bowra, (2020), Nguyen, (2021), Msengeti & Obwogi, (2014). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi *employee retention* karena terdapat motivasi dari organisasi ataupun karyawan untuk melakukan perbaikan pada perusahaan.

Training and Development merupakan salah satu program *employee retention* yang harus dilakukan karena merupakan komponen yang krusial pada Bank BTN Syariah Medan. Jika *employee retention* buruk, maka akan berdampak negatif terhadap proses bank itu sendiri dan terhadap pelayanan nasabah, standar

kerja dan *profitability*. *Employee retention* merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi (Lyria *et al.*, 2017).

Job Satisfaction juga menjadi faktor karyawan Bank BTN Syariah Medan untuk memilih keluar atau tidaknya dari perusahaan. Jika kepausan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka tidak sedikit karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Karena karyawan merasa tidak tidak dihargai oleh perusahaan atau pemimpin perusahaan.

Job Security sangat penting untuk karyawan, karena apabila memiliki pekerjaan tanpa ada rasa takut akan kehilangan pekerjaan maka karyawan akan merasa aman dan stabil terhadap pekerjaannya sehingga karyawan pada Bank BTN Syariah Medan lebih nyaman saat bekerja. Bank BTN Syariah Medan harus memperhatikan *job security* setiap karyawannya, sehingga karyawan merasa aman dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsafty & Oraby (2022) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ldama & Bazza (2015) menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Pelatihan dan Pengembangan dapat dikatakan berpengaruh karena pelatihan dan pengembangan membantu karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Biason (2021) mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ishak & Pratama (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction*

berpengaruh positif terhadap *employee retention*. penelitian yang sama dilakukan oleh Nurisman (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Greenhalgh dan Rosenbaltt (2010), kurangnya *job security* menyebabkan ambiguitas dalam peran masa depan yang mengarah pada stres, kekecewaan, pergolakan mental, dan kelelahan, dapat membahayakan *job security* dan meningkatkan *employee retention*. Lucky et al., (2013), *job security* meningkatkan kinerja organisasi. Mereka mengamati bahwa jika seorang karyawan merasakan tingkat *job security* yang tinggi, maka ia melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan efektif. Untuk tujuan ini perusahaan mengaitkan *job security* dengan peluang pengembangan tenaga kerja yang mencakup perencanaan suksesi untuk mempertahankan pekerja yang terampil dan kompeten di dalam organisasi

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas terdapat hasil yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil obyek terhadap Bank BTN Syariah di Kota Medan yang merupakan perusahaan jenis lembaga keuangan yang bersifat syariah. Penelitian ini diharapkan dapat menegtahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dan dependen pada perusahaan tersebut dan mendapatkan data yang valid. Variabel yang dependen yang digunakan ini adalah *employee retention*. Dimana Retensi sangat dibutuhkan untuk menunjang loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Training ana Development, Job Satisfaction dan Job Security*.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti masih layak dan tertarik melakukan penelitian selanjutnya yang berjudul **“Pengaruh *Training and Development*, *Job Satisfaction*, dan *Job Security* terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Training and Development* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan ?
3. Apakah *Job Security* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah *Training and Development* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan
2. Untuk menganalisis apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan
3. Untuk menganalisis apakah *Job Security* berpengaruh terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Melalui penelitian ini, karyawan dapat memperoleh wawasan tentang faktor faktor seperti pelatihan dan pengembangan karir, *job satisfaction* dan *job security* sesuai dengan kinerja yang dimiliki yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada di perusahaan.

2. Bagi perbankan

Sebagai bahan masukan, baik berupa saran atau koreksi sehingga dapat membantu memecahkan masalah yang mereka hadapi dan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan membantu perbankan untuk mendapatkan *employee retention*.

3. Bagi penulis

Diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan dan mengimplementasi ilmu pengetahuannya khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi akademisi

Sebagai bahan tambahan kepustakaan dibidang manajemen sumber daya manusia di Universitas Malikussaleh dan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak kepentingan yang membutuhkan.