

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT KALTACITRA UTAMA

PT Kaltacitra Utama berdiri pada tahun 1996 yang pada awal pendiriannya bergerak sebagai perusahaan kontruksi mekanikal dan elektrikal. Didukung oleh beberapa tenaga ahli dan berbagai disiplin ilmu, professional di bidangnya serta mempunyai komitmen tinggi, PT Kaltacitra Utama berkeinginan turut berperan serta memberikan kontribusi bagi bangsa dan negara khususnya dalam jasa konstruksi. Saat ini PT Kaltacitra Utama selaku *Holding Co* mengembangkan usahanya pada sektor *trading* dan properti, diantaranya adalah:

- a. Kaltacitra Utama: Kaltacitra Utama kontraktor berfokus pada bidang mekanikal dan elektrikal. Dimana menangani pembangunan yang meliputi bangunan industri atau gedung-gedung seperti apartement, pusat perbelanjaan, rumah sakit, universitas, dll.
- b. Kaltacitra Panel: bergerak di bidang jasa pelayanan perencanaan, *supply* dan *install* . Dengan beberapa spesifikasi produk seperti LVMD dan LVSDV, AMF dan ATF, *Capasitor Bank* , MVP, *Control Panel Genset Synchronizer (CPGS)* dan *Motor Control Centre (MCC) D/O* .
- c. Kaltacitra Properti: dibentuk dalam rangka memenuhi bisnis pembangunan gedung dan perumahan strata title. Strata title melibatkan pembagian tanah dan bangunan lahan menjadi banyak dan milik umum.
- d. Kalta Mitra Selaras: dibentuk dalam rangka memenuhi kebutuhan pengamanan pengelolaan dan *maintenance* yang baik pada sebuah gedung atau perumahan melalui komputerisasi (*IT Technology*) sehingga membantu mendukung keamanan serta kenyamanan penghuni.
- e. Kalta Citra Agro: dibentuk dalam rangka memenuhi bisnis argo yaitu pertanian dan perkebunan. Pengelolaan lahan pada sebuah perkebunan dimana memiliki tujuan untuk meningkatkan pertanian agar semakin terjamin.
- f. Kalta Safana Konsultan: PT Kalta Safana Konsultan bergerak dibidang perencanaan arsitektur. Dibentuk dalam rangka membantu melayani berbagai

keperluan desain meliputi desain interior, desain teknik, desain arsitek, dan desain rumah & properti.

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Developing a “PALACE OF BLESSING”

(Membangun sebuah istana keberkahan)

Kami adalah hamba–hamba Allah SWT yang membantu-Nya membangun istana keberkahan di muka bumi ini.

b. Misi

- 1) Kami hadir untuk membantu mitra bisnis memberikan pelayanan terbaik, hasil kerja yang berkualitas dan berstandar mutu, serta tepat waktu dalam mewujudkan keinginan – keinginannya.
- 2) Kami membangun *team* yang solid dan berdisiplin tinggi serta menjaga kepercayaan yang diberikan pada kami.
- 3) Kami selalu mengembangkan keilmuan dan berbagi pengalaman untuk semua orang bisa hidup berkecukupan.
- 4) Kami berkarya untuk tumbuh bersama dan memberi manfaat yang seimbang kepada pemilik perusahaan, manajemen, anggota tim, mitra bisnis dan lingkungan sekitar.
- 5) Kami adalah pengemban amanah untuk bisa memberikan keberlimpahan dan keberkahan di muka bumi ini untuk memperoleh ridho Allah SWT di akhirat kelak.

1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1.1

Logo Perusahaan

Sumber: PT Kaltacitra Utama

Filosofi logo Kaltacitra Utama: (Budiyanto, 2013)

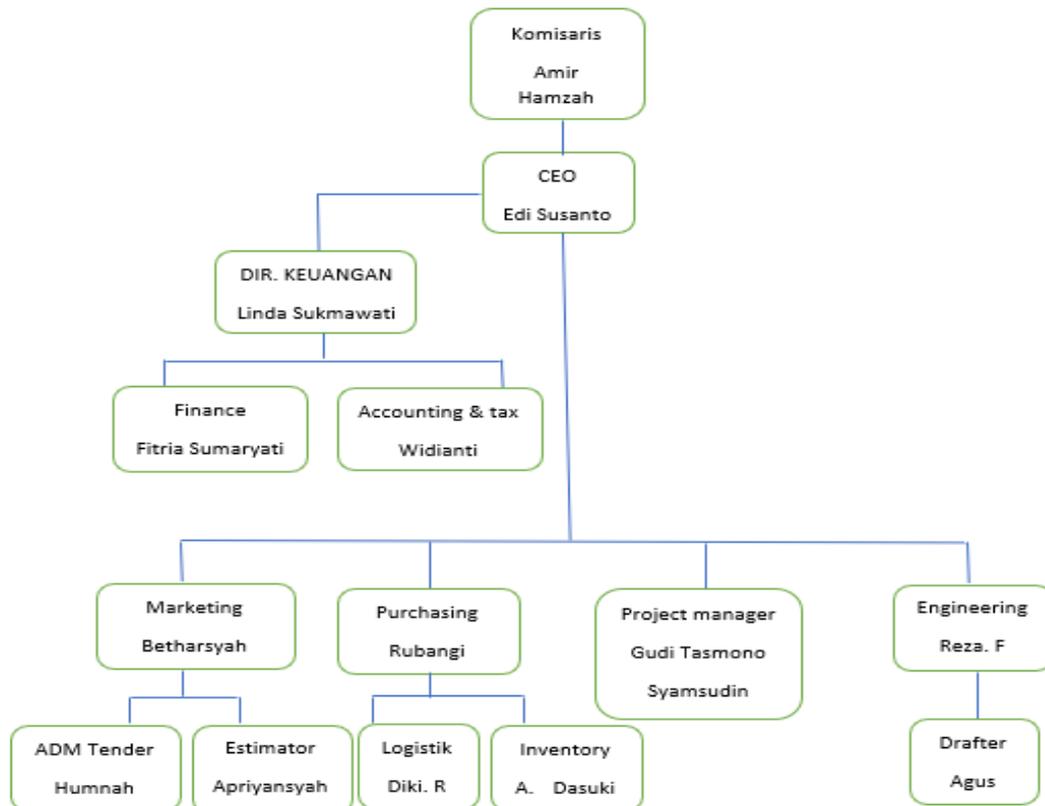
- a. Hijau: simbol kehidupan
- b. Kuning: simbol kejayaan

Kedunya mengandung makna bahwa PT Kaltacitra Utama dihidupkan dari awal untuk kemudian berkembang dan mencapai kejayaan.

Adapun filosofi dalam logo PT Kaltacitra Utama yaitu:

- a. Kejayaan yang dicapai diimbangi dengan sikap rendah hati sehingga tidak menimbulkan sifat sombong.
- b. KALTA terbentuk atas kerjasama bahu membahu dari kelompok orang dengan berbagai perbedaan namun kesemuanya bersatu membentuk kesatuan yang kokoh.
- c. KALTA diharapkan tumbuh dan berkembang dengan stabil, mencapai kejayaan dan selalu terjaga dengan baik.
- d. Tulisan KALTA yang kokoh dan dikelilingi garis tipis menunjukkan pengelolaan PT KALTA yang bersih, jujur dan terbuka sebagai pondasi yang kokoh bagi kejayaan PT KALTA.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: PT Kaltacitra Utama

1.1.5 Uraian Tugas Perusahaan

a. Komisaris

Komisaris memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) Komisaris bertugas untuk melakukan pengawasan yang sesuai dengan tujuan demi kepentingan perusahaan.
- 2) Komisaris tidak memiliki kepentingan secara pribadi terhadap pengurusan direksi yang menyebabkan kerugian.
- 3) Komisaris dalam mencegah adanya kerugian yang akan timbul atau berlangsung akan melakukan pemberian nasihat kepada direksi.

b. CEO (*Chief Executive Officer*)

CEO memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) CEO memiliki tugas sebagai yang merencanakan, mengelola, serta menganalisis semua aktivitas pada fungsional bisnis.
- 2) CEO yang mengelola suatu perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang strategis secara efektif dan efisien.
- 3) CEO mengelola sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkompeten dan sesuai dengan posisi yang ditempatkan agar memaksimalkan perusahaan untuk mencapai tujuan.
- 4) CEO sebagai pengambil keputusan dalam perusahaan yang berdampak baik bagi perusahaan.
- 5) CEO menjaga perusahaan dalam hal keunggulan kompetitif dan juga menjaga peningkatan kompetensi utama dalam perusahaan.
- 6) CEO yang membuat kebijakan, prosedur, dan standar yang ada dalam perusahaan.

c. Direktur Keuangan

Direktur Keuangan memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) Direktur Keuangan sebagai seorang yang ahli dalam mengelola keuangan.
- 2) Direktur Keuangan sebagai pemimpin dalam proses pengelolaan keuangan dan penerapan keuangan yang baik.
- 3) Dalam menunjang perjalanan bisnis suatu perusahaan direktur keuangan harus mampu dalam memenangkan proses pertumbuhan di perusahaan.

d. *Marketing*

Marketing memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) *Marketing* memiliki tugas utama yaitu melayani konsumen dengan baik agar konsumen tetap *loyal* pada perusahaan.
- 2) *Marketing* sebagai perencanaan produk yang akan dipasarkan oleh perusahaan.
- 3) *Marketing* sebagai perencanaan kegiatan promosi untuk memperkenalkan produk kepada masyarakat.
- 4) *Marketing* yang merencanakan proses pendistribusian produk perusahaan kepada konsumen secara baik.

e. *Purchasing*

Purchasing memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) *Purchasing* sebagai yang mengelola suatu kebijakan dalam semua pembelian.
- 2) *Purchasing* yang memilih para *supplier* dalam berhubungan dengan perusahaan.
- 3) *Purchasing* memiliki hubungan dengan departemen-departemen di perusahaan.
- 4) *Purchasing* yang mengurus pekerjaan dan asuransi kesehatan para staff di perusahaan.

f. *Project Manager*

Project Manager memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) *Project Manager* memiliki tugas sebagai yang mengidentifikasi dan menyelesaikan suatu potensi yang dapat timbul.
- 2) *Project Manager* dalam membuat suatu rencana kerja operasi proyek dibantu oleh semua koordinator di perusahaan.
- 3) *Project Manager* melakukan pengecekan suatu proyek yang sedang ditangani agar proyek berjalan sesuai dengan *budget*, spesifikasi, dan waktu yang telah ditentukan.

g. *Engineering*

Engineering memiliki tugas-tugas dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) *Engineering* memiliki tugas sebagai pengawasan teknis setelah adanya kontrak yang telah ditandatangani dan yang memberikan arahan pekerjaan kepada tim.
- 2) *Engineering* bertanggung jawab atas segala pelaksanaan teknis agar tidak adanya keterlambatan dalam mobilisasi pekerjaan.
- 3) *Engineering* melakukan pengendalian personil-personil yang telah terlibat dalam melaksanakan pekerjaan baik di lapangan maupun laboratorium.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, persaingan tidak hanya dalam batas negara yang sudah mengglobal. Persaingan terjadi pada perusahaan-perusahaan dan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menduduki posisi

yang menguntungkan. Sehingga dalam mencapai posisi yang diharapkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapainya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara optimal. Menurut Hamali (2016: 4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi harus memiliki kelebihan yang kompetitif dalam potensi sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Budiyanto (2013: 47) bahwa manajemen sumber daya manusia menjadikan manusia dalam suatu organisasi sebagai asset yang harus dirawat, dioptimalkan kemampuan yang dimilikinya dan tetap menjaga komitmen dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan daya saing yang unggul. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun memiliki alat-alat yang canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tidak dapat dihindari lagi dalam suatu organisasi masalah-masalah yang muncul pada saat perkembangan dan persaingan bisnis yang bermula dari manusia dan hanya diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Dalam hal permasalahan pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah bagaimana organisasi mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tidak berpindah ke tempat lain. Salah satu cara yang dilakukan organisasi agar mempertahankan karyawan yaitu dengan adanya retensi karyawan.

PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur merupakan suatu organisasi pelayanan jasa dalam bidang kontruksi mekanikal dan elektrikal yang memiliki kegiatan dalam membangun sarana dan prasarana di Indonesia. PT Kaltacitra Utama ini juga kaya akan modal, sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan. Kaya akan modal dikarenakan PT Kaltacitra Utama membutuhkan investasi yang tinggi dalam menjalankan bisnis kontruksi. Kaya akan sumber daya manusia dikarenakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam berbagai bidang. Kaya akan ilmu pengetahuan juga yang dikarenakan bisnis kontruksi membutuhkan ilmu serta pengalaman dalam bidang yang dilakukannya. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat di bisnis kontruksi ini PT Kaltacitra Utama menyadari untuk

mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dikarenakan sumber daya manusia adalah hal terpenting agar dapat bersaing dan berkompetisi dengan perusahaan konstruksi lainnya.

Berdasarkan observasi awal PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur telah melakukan suatu retensi kepada karyawan seperti menghargai suatu keputusan yang dibuat oleh karyawan, memberikan kepercayaan penuh dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, penghargaan pada karyawan yang telah memberikan kontribusi yang baik, adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta hubungan kerja yang baik antar atasan dan bawahan atau bawahan dan bawahan. Terdapat beberapa retensi karyawan yang belum terlaksana dengan baik oleh perusahaan yaitu tidak adanya pengembangan dan perencanaan karir dan adanya perbedaan terhadap tunjangan dan bonus pada tiap karyawan yang baru bekerja dalam kurun waktu selama satu sampai tiga tahun dan yang sudah lama bekerja selama empat sampai enam tahun. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan.

Retensi karyawan/ *employee retention* merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam memberikan dorongan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk terus bekerja di perusahaan (Jackson et al, 2010: 242). Faktor-faktor retensi karyawan yaitu komponen organisasi yang baik, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan kerja yang baik. Alasan dilakukannya suatu retensi karyawan yaitu untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan di dalam suatu organisasi.

Menurut Campbell (dalam jurnal putra & sauna, 2016: 6261) mengatakan *Turnover intention* adalah suatu proses kognitif berpikir tentang berhenti dari pekerjaan, memiliki rencana atau keinginan untuk meninggalkan suatu perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi menjadi tolak ukur adanya suatu masalah yang mendasar di program retensi yang telah diterapkan pada perusahaan.

Dalam penelitian ini PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur telah diketahui bahwa telah menerapkan retensi karyawan tetapi belum terlaksana dengan baik. Dalam perusahaan apabila retensi karyawan belum diterapkan dengan baik maka mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada suatu organisasi dan

membuat tujuan perusahaan menjadi terhambat. Berikut terdapat data *turnover* di PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
DATA *TURNOVER* PT KALTACITRA UTAMA
TAHUN 2014 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Kayawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2014	27	2	11	36	2,85%
2015	36	1	3	38	5,85%
2016	38	22	0	16	81,48%
2017	16	2	0	14	13,33%

Sumber: PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur

Dalam penelitian ini pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber: Malayu Hasibuan (2009: 52)

$$\text{Turnover tahun 2014} = \frac{(2-11)}{\frac{1}{2}(27+36)} \times 100\% = 2,85\%$$

$$\text{Turnover tahun 2015} = \frac{(1-3)}{\frac{1}{2}(36+38)} \times 100\% = 5,40\%$$

$$\text{Turnover tahun 2016} = \frac{(22-0)}{\frac{1}{2}(38+16)} \times 100\% = 81,48\%$$

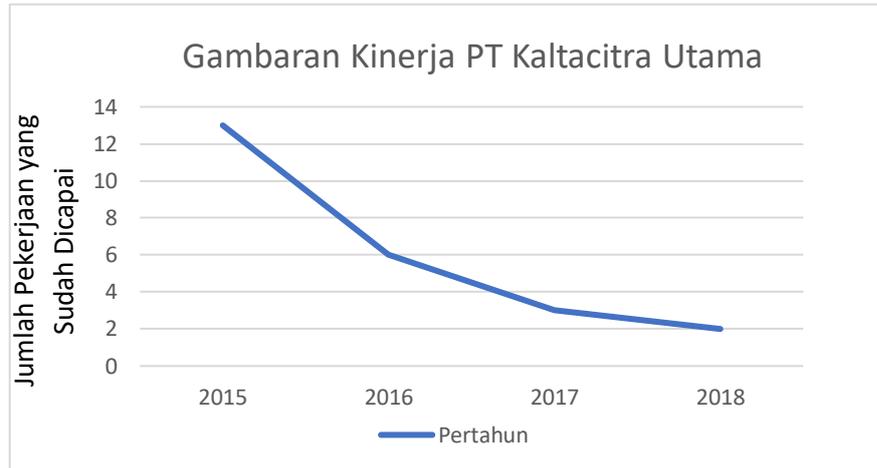
$$\text{Turnover tahun 2017} = \frac{(2-0)}{\frac{1}{2}(16+14)} \times 100\% = 13,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan LTO (*Labour Turnover*), persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur mendapati peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2017. Turnover terendah selama kurun waktu empat tahun yaitu pada tahun 2014 sebesar 2,85% sebanyak dua karyawan yang keluar dan 11 karyawan yang baru direkrut dari perusahaan. Sedangkan turnover tertinggi pada tahun 2016 sebesar 81,48% sebanyak 22 karyawan yang keluar disebabkan oleh perusahaan kurang memperhatikan para karyawan dengan baik. Pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 13,33% dapat dikatakan bahwa retensi karyawan telah diterapkan dengan baik sehingga turnover karyawan berkurang. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, apabila karyawan merasa puas maka tingkat turnover dapat dicegah.

Pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Bastian (dalam Fahmi, 2015: 176) menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan mengenai pencapaian pelaksanaan tentang kegiatan untuk mencapai tujuan, visi dan misi. Beberapa dimensi kinerja karyawan berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, waktu yang sudah ditetapkan dalam mengerjakan tugas-tugas, penekanan biaya, pengawasan pada saat melakukan aktivitas agar mendapatkan hasil kinerja yang baik, dan hubungan yang baik antar karyawan yang diperlukan agar terciptanya kinerja yang baik. Kinerja menurut Ruky (dalam Mangkunegara, 2010: 6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Berdasarkan observasi awal, kinerja PT Kaltacitra Utama dapat digambarkan sebagai berikut: bahwa dalam perusahaan karyawan dituntut memiliki suatu kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu karyawan juga dituntut untuk memiliki batas waktu dalam mengerjakan suatu proyek yang telah ditentukan oleh partner bisnis, penekanan pada biaya dalam setiap proyek yang akan dijalani, serta hubungan yang baik antar karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan kinerja yang terbaik. Ketika motivasi dalam perusahaan rendah maka karyawan akan memberikan usaha yang tidak maksimal dalam bekerja. Berikut merupakan gambaran kinerja pada PT Kaltacitra Utama Jakarta selama 4 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2
GAMBARAN KINERJA PT KALTACITRA UTAMA
TAHUN 2015 s/d 2018



Sumber: PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada PT Kaltacitra Utama mengalami penurunan pencapaian dari tahun 2015 yang berjumlah 13 proyek yang telah dijalankan dan turun menjadi 6 proyek pada tahun 2016. Pencapaian kinerja juga menurun pada tahun 2017 yang hanya memiliki 3 proyek. Pada tahun 2018 pencapaian kinerja semakin menurun dengan 2 proyek yang dijalankan hingga akhir Desember. Pada bulan Maret 2018 PT Kaltacitra Utama telah melakukan retensi pada karyawannya.

Berdasarkan dari data-data diatas dapat disimpulkan bahwa di PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur belum melaksanakan retensi secara optimal yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang membuat tidak tercapainya tujuan yang ingin diharapkan. Dengan begitu, retensi pada PT Kaltacitra Utama harus terlaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Abelson & Baysinger dalam Glebbek & Back (dalam jurnal Sumarni, 2011: 21) mengatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kompleks antara *employee retention* terhadap kinerja, terbukti pada kinerja dapat mengalami penurunan jika *employee retention* yang buruk dan terjadi kemungkinan stagnasi karyawan apabila *turnover* yang terlalu rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara retensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan judul “PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTACITRA UTAMA”

1.3 Identifikasi Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Retensi Karyawan pada PT Kaltacitra Utama?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Kaltacitra Utama?
3. Bagaimana Pengaruh Retensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltacitra Utama?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Retensi Karyawan di PT Kaltacitra Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Kinerja Karyawan di PT Kaltacitra Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Retensi pada Kinerja Karyawan di PT Kaltacitra Utama.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk dapat memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya ilmu tentang sumber daya manusia dengan penelitian tentang pengaruh perogram retensi terhadap meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.1 Aspek praktis

Hasil peneliitian ini diharapkan dapat berguna untuk salah satu bahan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan program retensi yang berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdapat 5 bab. Adapun sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dalam pendahuluan memuat tentang latar gambaran objek penelitian, latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang Jenis penelitian, variable operasional, skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah diteliti.