

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu asset berharga perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh Sumber daya manusia itu sendiri. Dalam hal ini karyawan yang memiliki potensi tinggi dengan cepat dapat berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Dalam sebuah perusahaan menjaga karyawan yang memiliki potensi tidaklah mudah. Karena itu perusahaan perlu membuat berbagai upaya untuk mempertahankan karyawannya. Oleh sebab itu sangatlah penting suatu perusahaan mengakui tingkat retensi karyawan yang merupakan perhatian dari sumber daya manusia yang diperhatikan secara berkelanjutan dan tanggungjawab secara signifikan bagi semua supervisor dan manajer.

Retensi karyawan sendiri merupakan suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang dimilikinya. Dalam hal ini otomatis juga meningkatkan kenyamanan, keamanan sehingga karyawan akan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan. Fatima (2011) menyatakan tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Retensi karyawan adalah upaya dalam mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai seorang tenaga ahli utama. Melakukan retensi karyawan juga bisa dilakukan untuk

mendapatkan solusi agar bisa meminimalisir turnover serta meningkatkan rasa nyaman dan merasa puas di perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Aditeresna (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi retensi ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan dan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Karyawan yang merasa puas cenderung akan bertahan dalam organisasi sedangkan karyawan yang cenderung tidak puas akan meninggalkan organisasi. Dari hasil penelitian (Seran & dkk, 2018) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sedangkan hasil penelitian (Rahmawati, 2018) Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap Retensi

Salah satu keinginan karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi karena kompensasi merupakan bentuk imbalan dan ganti rugi. Kompensasi di artikan sebagai imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan. Astuti (2014) menyatakan melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya atau hasil kerjanya pada sebuah perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung. Dari hasil penelitian (Aditeresna & Mujiati, 2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sedangkan penelitian (Irvianti & dkk, 2011)

variabel kompensasi terhadap retensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan

Prasetya (2014) menyatakan bahwa tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Irshad (2011) berpendapat bahwa perusahaan memerlukan lingkungan kerja yang baik untuk menjaga karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung pekerjaan yang efisien. Dari hasil penelitian (Pratiwi & Sriathi, 2017) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sedangkan penelitian (Nurisman, 2018) tidak ada dampak yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Retensi

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Mustaqim (2019), dengan perbedaan yang pertama adalah menambahkan variable independen kepuasan kerja dan kompensasi yang kedua mengganti objek penelitian pada UD. Karya Jati Mandiri

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan ada beberapa fenomena diantaranya masih sering terjadi keluar masuk diantara karyawan yang menjadikan buruknya tingkat retensi karyawan. Beberapa usaha telah dilakukan diantaranya memuaskan karyawannya dengan cara memberikan apa yang karyawan inginkan untuk menunjang pekerjaan, menerapkan kompensasi sesuai

apa yang telah dicapai karyawan seperti bonus gaji, dan memperbaiki lingkungan kerja dengan cara memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawan agar betah bekerja diperusahaan namun dirasa tingkat retensi masih juga buruk.

Kerugian biaya juga akan mengancam perusahaan jika peningkatan perputaran karyawan yang ada di perusahaan cukup tinggi, yang mana perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra guna kepentingan perekrutan dan pemilihan karyawan tentu hal ini akan kurang efektif, sehingga mempertahankan karyawan akan dirasa lebih efisien, mempertahankan karyawan yang ada merupakan tujuan yang penting sehat serta dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Berikut ini adalah data perputaran karyawan UD. Karya Jati Mandiri tahun 2016 - 2019 disajikan dalam Tabel 1.1

Table 1. 1
Tingkat perputaran karyawan UD. Karya Jati Mandiri

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate
2016	81	8	5	78	3,77%
2017	78	11	8	75	3,92%
2018	75	14	10	69	5,55%
2019	69	12	8	63	6,06%
Rata rata					4,82%

Sumber : UD. KARYA JATI MANDIRI, 2019

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan tentang presentase tingkat turnover karyawan UD. Karya Jati Mandiri selama 4 tahun terakhir. Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa jumlah tingkat turnover karyawan tiap tahun selalu

mengalami kenaikan. Hal ini akan mengkhawatirkan untuk masa depan perusahaan jika masalah ini terus berlanjut. Selama 4 tahun terakhir presentase jumlah turnover di UD, Karya Jati Mandiri rata-rata adalah 4,82% dengan jumlah turnover tertinggi di tahun 2019 yakni 6,06%. Fenomena ini tentu menjadi masalah di perusahaan dan perlu adanya tindakan ataupun solusi akan permasalahan turnover karyawan agar bisa di minimalisir.

Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan. Mempertahankan karyawan merupakan tujuan penting dari setiap perusahaan dan kunci kesehatan jangka panjang serta keberhasilan suatu organisasi. Sebagai sebuah perusahaan sangat perlu untuk adanya sebuah kegiatan untuk bisa menjaga karyawan agar tetap bertahan di perusahaan. Berikut merupakan kegiatan atau program untuk retensi di UD. Karya Jati Mandiri 2016-2019 disajikan dalam tabel 1.2

Table 1. 2
Kegiatan atau program untuk retensi UD. Karya Jati Mandiri

Tahun	Kegiatan	Tujuan
2016	-	Tidak ada kegiatan
2017	Memberikan pinjaman berupa uang	Untuk lebih mengikat karyawan agar ada rasa tanggungjawab terhadap perusahaan
2018	Menaikan gaji	Agar tidak mengalihkan perhatian ke perusahaan lain
2019	- menyenangkan karyawan - bimbingan rohani - memberikan apa yang	- memberikan hiburan berupa liburan keluar kota (jogja dan malang)

	karyawan inginkan (hal-hal yang menunjang pekerjaan)	- pengajian umum - memberikan fasilitas penunjang pekerjaan
--	--	--

Sumber : wawancara pimpinan SDM UD. KARYA JATI MANDIRI, tgl : 3-7-2019

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa pada tahun 2016 belum adanya kegiatan apa-apa untuk berusaha mempertahankan karyawan. Pada tahun 2017 barulah ada program memberikan sebuah pinjaman berupa uang untuk karyawan supaya untuk mengikat karyawan untuk bekerja di perusahaan karena adanya tanggungjawab yang harus dipenuhi tapi program ini hanya bersifat jangka pendek. Pada tahun 2018 adanya peningkat gaji untuk karyawan yang diharapkan karyawan bisa bertahan lebih lama di perusahaan tapi semakin lama justru membebani perusahaan, dan pada 2019 perusahaan berusaha untuk meyenangkan para karyawannya agar betah berada diperusahaan dan memberikan apa yang karyawan inginkan sesuai dengan kemampuan dan pertimbangan dari perusahaan

Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja turnover akan menjadi rendah. Dengan rendahnya turnover, tingginya retensi sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam retensi lemah, maka nantinya akan meningkatkan turnover yang kemungkinan secara buruknya mempunyai efek terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. hal ini pun bisa di sebabkan dengan berbagai faktor salah satunya adalah kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja

Dari hasil pemaparan latar belakang diatas baik data maupun penelitian terdahulu bahwa sebuah retensi karyawan amatlah penting bagi perusahaan, oleh

karena itu penulis perlu mengangkat judul kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

1.2 Ruang lingkup

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. KARYA JATI MANDIRI. Penelitian ini membahas mengenai retensi karyawan yang di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dijadikan sampel dengan 63 total populasi

1.3 Rumusan Masalah

Dari hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan?
- d. Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh sistem kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap retensi karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sebuah bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola SDM yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dalam menanggapi keinginan seorang karyawan supaya mau bertahan di perusahaan
- b. Dari hasil penelitian ini semoga dapat membantu dalam mengenai ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia



