

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan ataupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menuntut setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Sumber daya manusia kini makin berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak perusahaan yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam sebuah perusahaan. .

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Jika retensi karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Apabila program retensi memiliki kualitas yang baik, maka akan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, dan menciptakan hubungan kerja yang baik.

Retensi karyawan merupakan hal terpenting yang wajib dilakukan perusahaan dalam mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya. Menurut Carsen (2005), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi (Oladapo, 2014). Menurut Fatima (2011) tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya tingkat retensi karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: faktor organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, hubungan karyawan.

Kompensasi adalah suatu pendapatan dimana pemberiannya yang berupa barang, uang atau yang lain sebagainya yang didapat karyawan sebagai suatu imbalan (Hasibuan, 2011). Pemberian kompensasi perlu diperhatikan, karena tinggi rendahnya kompensasi dapat mempengaruhi retensi karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk memberikan apresiasi kepada karyawan seperti memberikan kompensasi dan fasilitas yang memadai. Kebutuhan hidup karyawan

merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa mereka bekerja. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan tetap bertahan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Fauzi et al., 2013) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, sedangkan berdasarkan hasil penelitian dari Putra & Rahyuda (2016) kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan demikian adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

Retensi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, menurut Siagian (2009) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Semakin besar karyawan termotivasi maka semakin besar pula daya dorong untuk memberikan kontribusi bagi organisasi. Oleh karena tinggi rendahnya motivasi karyawan akan mempengaruhi retensi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Salman et al (2014) motivasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, sedangkan berdasarkan hasil penelitian dari Suwaji & Sabella (2019) motivasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan demikian adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

Selain kompensasi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu faktor *perceived organizational support*. *Perceived Organizational Support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak (Paillé et al., 2010). Apabila suatu perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawannya, maka perusahaan nantinya perlu meningkatkan *perceived organizational support* (Cahyana, 2012).

Tingginya tingkat *Perceived Organizational Support* di dalam perusahaan yang mengarah kepada tingginya kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover (Robbins dan Coulter, 2009: 143). Berdasarkan hasil Penelitian Putra & Rahyuda (2016) *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, berdasarkan hasil penelitian dari Darmika & Sriathi (2019) *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh terhadap retensi karyawan. Sedangkan penelitian dari Alias et al (2019) *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. dengan demikian adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu.

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan, salah satunya adalah di CV. Putra Perkasa, yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang produksi mebel perlengkapan rumah tangga yang memproduksi barang-barang seperti meja, kursi, dan barang-barang furnitur lainnya yang berbahan dasar kayu. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada profit oriented tentunya CV. Putra Perkasa bertujuan mendapat laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, retensi karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Samuel dan Chipunza (2009) menyatakan tujuan utama dari retensi adalah mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Sumarni (2011) juga menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, jika *employee retention* rendah maka akan meningkatkan employee turnover sehingga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk

memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan hak karyawan. Menurut Nurhidayati (2016) retensi karyawan dapat dilihat melalui data turnover perusahaan. Berikut data turnover karyawan CV..Putra Perkasa Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan CV. Putra Perkasa
Tahun 2018-2020

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Keluar	Rata- Rata Karyawan	Persentase (%)
2018	75	62	13	68	18,9
2019	62	68	17	65	26,1
2020	68	65	23	66	34,8

Sumber : HRD CV. Putra Perkasa

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya yaitu terjadi selama tahun 2018-2020. Retensi karyawan di CV. Putra Perkasa di indikasikan masih rendah, karena tingginya tingkat turnover karyawan. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan untuk merkerut karyawan baru. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa tingkat turnover pada tahun 2018 sebesar 18,9%, tahun 2019 sebesar 26,1%, tahun 2020 sebesar 34,8%. Tingkat turnover selama 3 tahun berturut-turut tertinggi terjadi pada tahun 2020. Dengan tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi, dapat diindikasikan bahwa retensi karyawan masih

rendah. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan tingkat retensi karyawannya, agar tingkat turnover tidak tinggi.

Dengan adanya GAP yang mendukung penelitian ini, peneliti memilih objek CV. Putra Perkasa. Dengan melihat penelitian terdahulu pada objek terkait dengan kompensasi, motivasi, dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan, maka penelitian ini bisa dilakukan penelitian kembali dengan objek yang berbeda yaitu di CV. Putra Perkasa dengan judul penelitian “ **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan CV. Putra Perkasa**”.

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini perlu adanya ruang lingkup penelitian agar permasalahan tidak melebar, maka pembahasan hanya dibatasi pada hal-hal berikut. Dalam hal ini ruang lingkup dan fokus permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang akan diteliti adalah retensi karyawan
2. Variabel independen (X) yang digunakan adalah kompensasi (X1), motivasi (X2), dan *perceived organizational support* (X3).
3. Objek penelitian ini dilakukan di CV. Putra Perkasa
4. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di CV. Putra Perkasa mengenai rendahnya retensi karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa ?
3. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan CV. Putra Perkasa.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian terutama dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya meningkatkan retensi karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan di CV. Putra Perkasa. Serta dapat dijadikan input bagi manajemen sumber daya manusia dan penegasan penentuan strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan kompensasi, motivasi, dan *perceived organizational support* dalam upaya untuk meningkatkan retensi karyawan CV. Putra Perkasa.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik retensi karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal mendukung pelaksanaan program keilmuan metodologi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.