

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran SDM dalam menjalankan fungsi perusahaan serta tujuan yang akan dicapai bersama di dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) disini merupakan sebuah aset yang berharga bagi perusahaan dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi. Salah satu kegiatan yang penting bagi perusahaan adalah dengan adanya retensi karyawan guna mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berharga bagi organisasi. Setiap organisasi menginvestasikan waktu dan uang untuk mengembangkan rekrutmen baru agar karyawan dapat siap bekerja dan dapat menyamai karyawan yang sudah ada. Kehilangan karyawan berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Bila organisasi kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan dan yang telah terlatih maka pada dasarnya organisasi telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan karyawan tersebut.

Retensi karyawan berkaitan dengan penghargaan kerja yang diterima karyawan tersebut selama bekerja di dalam perusahaan serta lingkungan kerja yang mendukung. Paille dkk (2010) mengatakan bahwa semakin besar karyawan merasa organisasi tempatnya bekerja mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang berpusat pada kesejahteraan secara profesional, maka semakin kecil kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang mempekerjakan mereka. Pada zaman sekarang ini dengan upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan harus dapat memberikan nilai lebih

pada karyawannya agar karyawan tersebut merasa bahwa tempatnya bekerja telah tepat dan memutuskan untuk tinggal di dalam organisasinya.

Untuk dapat membuat para karyawan merasa bahwa organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja sebagai tempat yang tepat, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yang salah satunya adalah berupa pemberian kompensasi. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan ketika usahanya tersebut mendapatkan balasan dari tempatnya bekerja. Karena dari itu perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Handoko (1989: 155) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Faktor lain yang dapat dipertimbangkan untuk mendukung adanya retensi karyawan adalah mengenai lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh dalam bagaimana karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga memungkinkan untuk karyawan itu sendiri bertahan di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sutherland (2004) dalam Kwenin (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik menyumbang sebagian besar faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan entah untuk bertahan di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Dalam penelitian ini menjadikan PT Pradha Karya Perkasa yang merupakan perusahaan daur ulang plastik dan karung plastik di daerah Mojokerto sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. PT Pradha Karya

Perkasa memiliki karyawan yang berjumlah kurang lebih 320 orang dan telah berdiri sejak tahun 1987. Salah satu upaya retensi dari PT Pradha Karya Perkasa adalah melalui program pelatihan dan evaluasi kerja yang rutin diselenggarakan. Dalam menunjang karyawannya, PT Pradha Karya Perkasa memberikan kompensasi berupa katering kepada karyawan sebagai ganti uang makan dan sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi karyawan ketika harus mencari makanan di jam istirahat. Selain itu kompensasi lain yaitu berupa uang pulsa yang diberikan setiap bulan di luar dari gaji pokok. Hal lain yang dapat diketahui adalah keamanan lingkungan kerja di dalam pabrik yang terjaga selama 24 jam serta ruang kerja yang kondusif melalui 60% ruang tertutup dan 40% ruang terbuka. Subyek yang akan diteliti adalah karyawan pabrik atau karyawan yang bekerja pada divisi produksi. Pada karyawan pabrik atau divisi produksi pasti memiliki pengalaman mengenai lingkungan kerja di dalam pabrik dan juga menerima kompensasi atas kinerjanya. Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PABRIK PT PRADHA KARYA PERKASA DI MOJOKERTO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti yang ingin meneliti topik yang sama yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Retensi Karyawan.

1.4.2 Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan retensi dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja di PT Pradha Karya Perkasa Mojokerto.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari karakteristik obyek, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari uraian-uraian secara keseluruhan dengan menyertakan saran yang dianggap perlu.