

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia atau disebut *human capital* yang dapat membantu dalam menjalankan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa memiliki SDM yang kompeten. Oleh karena itu pengelolaan SDM harus diperhatikan sehingga perusahaan mampu mencapai visi, misi, dan serta tujuan secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Abdullah (2017) bahwa Manajemen SDM adalah sebuah proses yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat menyelesaikan masalah yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja, yang juga akan menunjang aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, terutama karyawan terbaik adalah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi mana pun (Winoto Tj, Tecoalu, dan Wijaya, 2021). Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan strategi agar karyawan yang kompeten yang telah dimiliki perusahaan tetap bertahan (retensi) dalam jangka panjang diperusahaan. Salah satu bentuk tindakan yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan SDM dengan program retensi karyawan. Karena dengan mempertahankan dan memperhatikan karyawan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja atau kesuksesan perusahaan, sehingga telah umum bagi banyak perusahaan memiliki persoalan dalam hal mempertahankan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor memengaruhi secara positif keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan atau retensi, seperti kepuasan kerja (Winoto *et al.*, 2021; Rachmawati, 2018, dan Lisdiyanti, 2015); dan kompensasi (Wirayudha dan Adnyani, 2020; Putra dan Utama, 2018; Rachmawati, 2018).

“Retensi karyawan merupakan suatu proses ketika seorang individu didorong untuk tetap dengan organisasi untuk jangka waktu maksimum atau sampai selesainya proyek” (Bidisha dan Baruah, 2013 dalam Rahmawati, 2018). Menurut Robbins & Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang bernilai positif yang timbul dari sebuah pekerjaan maupun dari suatu penilaian atas karakteristiknya. Mathis & Jackson (2017:121) juga memberikan penjelasan terkait kepuasan kerja yaitu adanya hasil dari penilaian pengalaman kerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu nilai yang positif. Adanya kepuasan kerja dari para karyawan dapat digunakan sebagai penentu untuk tetap bertahan di suatu perusahaan atau akan keluar (Lisdayanti, 2015). Ketika perusahaan memberikan kompensasi secara baik dan semakin memenuhi keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin rendah niat atau keinginan karyawan keluar dari perusahaan, dan sebaliknya ketika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi maka retensi karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja juga semakin tinggi.

Winoto Tjet *al.*, (2021) memberikan definisi terkait kompensasi yang dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang didapat pegawai dari tempatnya bekerja sebagai imbalan dari layanan yang telah dilakukan. Dessler (2015:418) menjelaskan bahwa “kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka, dan memiliki 2 komponen utama yaitu pembayaran financial secara langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi, bonus dan pembayaran financial tidak langsung seperti tunjangan finansial yang meliputi asuransi yang dibayar oleh pemberi kerja”. Salah satu bagian terpenting dari manajemen SDM adalah membentuk system kompensasi yang efektif yang diharapkan dapat menarik perhatian serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi karena dengan adanya kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Hal ini didukung oleh Winoto Tj *et al.* (2021); Wirayudha dan Adayani (2020); Akmal dan Tamini, (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi

pada kepuasan kerja. Tidak hanya penelitian tersebut, beberapa penelitian yang menggunakan kepuasan kerja sebagai mediasi juga menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi (Winoto Tj *et al.* (2021); Wirayudha dan Adayani (2020). Dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam peran tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan di perusahaan dan kompensasi itu sendiri merupakan satu faktor yang memengaruhi karyawan untuk retensi di perusahaan (Wirayudha dan Adnyani, 2020; Putra dan Utama, 2018; Rachmawati, 2018).

Bisnis retail di berbagai wilayah di Indonesia, termasuk di Kabupaten Ponorogo berkembang cukup pesat, baik bisnis retail lokal sampai bisnis retail nasional yang beroperasi dengan sistem franchising seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (AMRT) yang membawahi Alfamart, Alfamidi, dan Lawson serta PT Indomarco Prismatama dengan merek Indomaret mengalami juga mengalami peningkatan antara 6-9% (Tamara, 2019). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pelaku bisnis retail dalam upaya mempertahankan karyawan-karyawan potensial yang dimiliki, karena bagi karyawan dengan adanya perkembangan bisnis retail yang berskala nasional yang membuka toko di berbagai wilayah menjadi peluang bagi karyawan untuk berpindah ke perusahaan retail yang mampu menjanjikan kesejahteraan yang lebih baik. Demikian halnya, bagi PT Daya Surya Sejahtera yang termasuk dalam salah satu perusahaan retail dengan menyediakan kebutuhan sehari-hari juga menghadapi tantangan yang sama dengan pelaku bisnis retail lainnya. Dengan brand Merk "SURYA", Toko yang semula beralokasi di Jalan Soekarno Hatta 41 Ponorogo dapat berkembang di 18 kecamatan Kabupaten Ponorogo. PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo termasuk dibidang retail yang besar dan mulai berkembang pada kota Ponorogo, kemudian hingga akhir 2017 perseoran ini juga ikut serta dalam menambah daftar

panjang franchise dan Waralaba yang siap bersaing dengan brand merk "Suryamart"(swalayansurya, 2021).

PT Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo berupaya memberikan yang terbaik untuk dalam pengelolaan karyawan yang dimiliki, misalnya dalam kebijakan kompensasi yang merupakan salah satu upaya perusahaan meretensi karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dan meretensi karyawan pada perusahaan retail ini dalam bentuk kompensasi berupa gaji, penghargaan bagi yang berprestasi (misalnya bonus), tunjangan hari raya, fasilitas tunjangan kesehatan (BPJS) dan fasilitas kerja (kendaraan). Ketika karyawan melakukan perjalanan dinas ke luar kota perusahaan pun memberikan uang perjalanandinas, karyawan mendapatkan bonus jika mampu memenuhi target perusahaan. Bentuk lain yang merupakan upaya dalam meretensi karyawan adalah tersedianya peluang pengembangan karir untuk karyawan (promosi jabatan, rotasi jabatan) dan kesempatan diikuti peningkatan pengetahuan dan ketrampilan (seperti seminar, *workshop*).

Dengan perusahaan memberikan berbagai bentuk kompensasi finansial dan non finansial oleh karena itu kajian tentang efektivitas kompensasi yang diberikan selama ini terhadap pembentukan kepuasan kerja dan retensi karyawan perlu dilakukan PT Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo agar dapat menjadikan evaluasi bagi perusahaan dalam upaya semakin mewujudkan pengelolaan karyawan yang dimiliki semakin baik, mengingat karyawan adalah sumber daya perusahaan yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Judul penelitian yang dirumuskan adalah "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo".

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang di ambil dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap retensi pada karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan positif pada retensi karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung pada retensi karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo melalui kepuasan kerja sebagai *mediating*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian adalah :

1. Menilai signifikansi pengaruh positif kompensasi pada kepuasan kerja karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo
2. Menilai signifikansi pengaruh positif dari kepuasan kerja pada retensi karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap retensi karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo
4. Menganalisis signifikansi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap retensi karyawan Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo melalui kepuasan kerja sebagai *mediating*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat digunakan oleh beberapa pihak yaitu :

### 1. Manfaat Praktis

Bagi Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Dapat menjadi acuan bagi PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan agar retensi karyawan semakin meningkat.

### 2. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan memberikan bukti empiris terkait pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja pada retensi karyawan.

## **1.5 Sistematika penulisan skripsi**

Peneliti membagi penulisan dalam skripsi ini kedalam 5 bagian :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bagian ini menerangkan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat dilakukannya penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian menerangkan terkait teori - teori yang di gunakan sebagai landasan dasar, penelitian yang pernah dilakukan, pengembangan alternatif hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bagian menjelaskan mengenai desain yang dipilih untuk penelitian, memberikan terkait variabel dan pengukuran variabel yang diambil, jenis dan sumber data yang digunakan, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan terkait data penelitian, hasil penelitian dan analisis hasil.

### **BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Pada bagian ini menerangkan mengenai kesimpulan akhir yang dapat di ambil dari pengujian, keterbatasan serta saran.