

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dalam perusahaan. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan. Peran mereka melibatkan berbagai aspek, termasuk produktivitas, inovasi, budaya perusahaan, dan keberlanjutan. Tenaga kerja yang terampil dan berkomitmen dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara signifikan. Mereka memberikan kontribusi nyata dalam memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Produktivitas yang tinggi membantu perusahaan mencapai efisiensi operasional yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas (Boxall dan Purcell, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2006) sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien

Menurut Mathis dan Jackson (2006), retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang tidak dapat mengoptimalkan potensi mereka dan merasa bahwa mereka tidak dihargai di tempat kerja cenderung mengalami tingkat stres dan frustrasi yang tinggi (Buckingham dan Coffman, 2019). Kondisi ini bisa merugikan baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Stres yang berkelanjutan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta pada produktivitas mereka. Karyawan yang merasa tidak dihargai juga mungkin kehilangan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Kehilangan karyawan yang berpengalaman dan berkompeten dapat mengakibatkan biaya yang tinggi bagi perusahaan dalam hal pelatihan dan adaptasi karyawan baru. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang sudah ada menjadi penting, dan ini sesuai dengan Buckingham dan Coffman (2019) yang menyatakan bahwa mempertahankan karyawan yang berkompeten lebih menguntungkan daripada mencari karyawan baru. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia terhadap perusahaan dan lebih bersedia berinvestasi dalam pertumbuhan jangka panjang perusahaan tersebut. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kreativitas (Groysberg, 2018).

Pelatihan (*training*) adalah memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan

pekerjaan mereka (Dessler, 2015). Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pribadi non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan yang benar mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, dengan program ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Tentunya setelah dilatih, karyawan tersebut memiliki potensi lebih dalam menjalankan tugas.

Kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang bekerja di dalam perusahaan serta merupakan elemen yang penting dalam retensi karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya (Edison, 2016). Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Novita dkk. (2022), melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang

didapatkan karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan tersebut juga tinggi.

Kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan retensi karyawan. Kepuasan karyawan merujuk pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut, yang pada gilirannya berkontribusi pada retensi karyawan yang baik (Spector, 1997). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memilih untuk tetap di perusahaan, sementara yang tidak puas cenderung mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan dapat mengurangi *turnover* dan mempertahankan bakat yang berharga (Hom dan Griffeth, 2021).

Edison (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Peningkatan kepuasan kerja

akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Hom dan Griffeth, 2021).

Penelitian Tett dan Meyer (2016) dengan judul *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings*, dengan sampel 259 karyawan perusahaan publik dan swasta menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, ada juga penelitian Ishak dan Pratama (2021); Bahrin (2022); Hermawan dan Srimulyani (2021) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Tetapi di sisi lain, Maertz dkk (2020) dan Steel dan Ovalle (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.

Penelitian Millena dan Mon (2022) dengan judul *Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam* menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Tetapi di sisi lain, penelitian Khristian (2022) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.

Penelitian Chuzaimah (2021) dengan judul *The Influence of Compensation on Employee Retention: A Study of ABC Company*, dengan sampel 300 karyawan perusahaan AB menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian Bahrun (2022), Ishak dan Pratama (2021), dan Hermawan dan Srimulyani (2021) menunjukkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian Milline dan Mon (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam apakah pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan sehingga judul skripsi ini adalah “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta?

C. Batasan Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang tidak fokus, penelitian dibatasi pada beberapa hal berikut ini:

1. Variabel dependen pada penelitian ini adalah retensi karyawan.
2. Variabel independen pada penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta.
4. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan terutama dalam bidang sumber daya manusia serta diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah dan penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya meningkatkan retensi karyawan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi serta masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan dan membuat kebijakan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik retensi karyawan.