

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Apabila sumber daya manusia atau karyawan dikelola dengan baik maka keinginan untuk keluar dari perusahaan juga kecil. Adapun kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia nantinya dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian suatu tujuan di dalam organisasi baik profit, kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2012).

Menurut Jennifer (2005: 2), retensi karyawan merupakan suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Menurut Oladapo (2014), jika karyawan tidak bisa menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Menurut Sumarni (2011), retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan rendahnya *turnover* maka retensi begitu penting di suatu perusahaan karena akan menghemat biaya-biaya

pengeluaran misalnya biaya untuk rekrutmen karyawan baru. Menurut Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Desler, 2006).

Menurut Panggabean (2002: 75) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penalar dari kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Mangkuprawira, 2004: 196). Kompensasi hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan (Lubis, 2015). Kompensasi masih memiliki efek yang tinggi bagi retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang sangat memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan (Vicky, 2012). Dengan adanya kompensasi maka akan terciptanya rasa senang dan puas dalam bekerja, karena pada dasarnya kompensasi dapat memberikan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier, dan kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saja namun untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkan pekerja tersebut.

Kemudian yang kedua ada faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011: 2) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Irshad (2011), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Kwenin (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut (Muceke, 2012).

Selanjutnya faktor ketiga yang tidak kalah penting yaitu adanya dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Menurut Paille dan Bourdeau (2010) dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi, apakah organisasi peduli, mengerti, dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka (Grace, 2013). Untuk mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan dukungan organisasi (Cahyana, 2013). *Perceived Organizational Support*

atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698).

Dengan adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menghargai dirinya sendiri dan berkontribusi dengan maksimal karena telah didukung dari dalam organisasi yang ia jadikan tempat kerja tersebut. Perusahaan yang memiliki peran besar untuk memberikan dukungan kepada karyawannya maka telah meningkatkan kesadaran bagi perusahaan lain bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal akan memberikan dampak yang baik untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ekadharma Bhinaraharja merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang perbankan yang berada di Jalan Raya Jaranan, Kawedanan, Kabupaten Magetan. BPR Ekadharma Bhinaraharja berperan dalam memajukan perekonomian, karena dengan adanya BPR ini masyarakat dengan mudah mengajukan kredit modal usaha, kredit sepeda motor, serta tetap bisa menabung seperti di bank lainnya.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BPR Ekadharma Bhinaraharja dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Retensi Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat”**.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat?
3. Apakah dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berpengaruh terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat.

D. Manfaat Penulisan

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan baik dalam manfaat teoritis dan praktis. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep dan teori yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi (*perceived organizational support*), serta retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menjadi platform untuk mengembangkan wawasan yang diperoleh dari teori dan praktik yang ada di perkuliahan.

b. Bagi Universitas

Menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang relevan.

c. Bagi BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat

Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk penerapan retensi yang lebih baik lagi agar dapat mempertahankan karyawan yang benar-benar berkontribusi untuk perusahaan sehingga mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lain demi tercapainya tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan. Kelima bab tersebut dapat dijabarkan ssebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang menguraikan keseluruhan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian pokok, yaitu landasan teori, penelitian terdahulu dengan disertai hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran. Pada bagian landasan teori memuat penjelasan teori retensi karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi(*perceived organizational support*). Kemudian pada bagian penelitian terdahulu membuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan menjadi pembanding dan juga terdapat hipotesis penelitian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini. Untuk kerangka pemikiran berisi diagram pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan

teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang akan digunakan.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, diawali dengan deskripsi dan kriteria responden yang disajikan dalam bentuk tabel. Kemudian menjelaskan analisis data yang digunakan serta hasil yang diperoleh dari penelitian ini secara detail.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi ini. Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan penjelasan hasil akhir dari penelitian, sedangkan saran merupakan anjuran penulis bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN