

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Perkembangan Globalisasi dunia saat ini, terutama di bidang ekonomi perlu diperhatikan secara khusus. Baik dibidang pemerintahan, ekonomi mikro maupun makro harus mampu mengendalikan arus globalisasi yang sangat cepat agar dapat berjalan beriringan dan mampu bersaing dengan negara lain. Sebagaimana diketahui pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2019 gagal melebihi atau bahkan menyamai pertumbuhan ekonomi di tahun 2018. Pertumbuhan ekonomi 2019 berada di angka 5,02 persen lebih rendah dari tahun 2018 yang mencapai 5,17. Keterlambatan ekonomi global sepanjang tahun 2019 dipicu oleh beberapa kondisi seperti perang dagang antara Amerika Serikat dan China, kondisi geopolitik dan meningkatnya ketegangan Brexit dan demonstrasi di Hongkong yang memberikan ketidakpastian investor seperti kawasan benua Eropa untuk memberikan investasinya. (Money.Kompas.com).

Perubahan-perubahan yang mendasar dan signifikan agar tujuan pemerintah dan organisasi swasta dapat tercapai. Salah satu bentuk perubahan yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan utama dan penting dalam suatu organisasi, baik didalam pemerintahan maupun organisasi swasta, karena tanpa manusia Sumber Daya Manusia organisasi tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Didalam sebuah organisasi diperlukan adanya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengelola organisasi tersebut, sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam menentukan visi misi. Sumber Daya Manusia juga disebut sebagai tenaga kerja yang sejatinya adalah manusia yang bisa berpikir dan memiliki perasaan memiliki peran penting dan tanggung jawab dalam mengelola seluruh bidang untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Larasati (2018:1) menyatakan, manusia merupakan faktor penentu dan faktor strategis dalam suatu organisasi apapun bentuk tujuannya, karena dibentuknya organisasi berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia, dan untuk pelaksanaan misi organisasi tersebut dikelola oleh manusia sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu penentu tujuan perusahaan memiliki peran dan tugas yang sangat penting bagi perusahaan, karena Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola perusahaan menjadi lebih baik dan terorganisasi dengan baik. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, sistem dan kemampuan teknologi tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal dan optimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang lebih optimal.

Boone & Kurtz dalam Larasati (2018:6) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) merupakan suatu fungsi yang diterapkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi dan potensi menjanjikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan dalam organisasi.

Perusahaan harus mampu menilai Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu mempertahankannya dalam jangka waktu yang panjang untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan menjadi salah satu penentu bagi karyawan untuk bertahan atau tidak terhadap perusahaan tersebut, dalam upaya untuk mempertahankan karyawan disebut juga dengan retensi.

Mathis & Jackson (2006:126) menyatakan, retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Retensi karyawan yang meningkat dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara signifikan.

Perusahaan sebagai penanggung jawab atas segala yang terjadi didalam perusahaannya harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan dapat bersosialisasi dengan orang sekitar terutama bagi karyawan yang memiliki potensi memberikan dampak positif bagi perusahaan. (Swambawa dalam Putra & Utama, 2018).

Dalam upaya perusahaan meningkatkan retensi karyawan sudah seharusnya perusahaan melakukan perencanaan atau strategi dengan berbagai cara, diantaranya seperti memberikan kompensasi yang sesuai, budaya organisasi yang baik, dan menciptakan komitmen organisasi dengan karyawan. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan karyawan terutama karyawan yang berpotensi dan berkualitas dapat bertahan pada perusahaan. Kompensasi memegang peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal untuk bisa mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan seseorang pada perusahaan, dalam suatu perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan kompensasi yang lebih memadai.

Larasati (2018:92) menyatakan, Kompensasi adalah bentuk imbal balik yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk finansial atau non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan dan karyawan menerima kompensasi tersebut secara adil sesuai dengan tugasnya.

Dalam meningkatkan retensi karyawan, selain memberikan kompensasi yang layak, perusahaan juga harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik pada karyawan. Budaya Organisasi yang baik tentunya akan mendukung kinerja SDM yang baik dan pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan untuk bertahan di perusahaan karena merasa nyaman. Perusahaan juga memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat berjalan secara optimal, karyawan dapat beradaptasi dengan baik, nyaman dalam bekerja dan dapat mengurangi stress dalam bekerja jika karyawan memiliki lingkungan bekerja yang baik. Hal ini dapat menjadi faktor penentu karyawan dapat bertahan pada suatu perusahaan.

Seperangkat nilai atau norma yang cukup lama berlaku dan diikuti secara bersama-sama oleh para karyawan atau anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi merupakan pengertian dari budaya organisasi atau budaya perusahaan. Kilmann, dkk (1988) dalam (Sutrisno, 2018:2).

Sutrisno (2018:2) menyatakan, Budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja yang baik didorong oleh kekuatan-kekuatan sosial yang tidak kasat mata.

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, komitmen organisasi adalah salah satu fungsi MSDM yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dimaksudkan untuk mengukur seberapa loyal karyawan terhadap organisasi, jika perusahaan mampu melakukan komitmen organisasi dengan karyawan maka peluang karyawan dapat bertahan pada organisasi akan tinggi. Komitmen organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara, misalkan salah satunya yaitu dengan memberikan kenaikan gaji di atas UMR dengan rentang waktu bekerja minimal 1 tahun, atau dengan menaikkan jabatan karyawan dengan rentang waktu bekerja minimal 5 tahun. De Joy, et.al. (2004:88) dalam Darmadi (2018:200) mengartikan bahwa komitmen organisasi sangat dibutuhkan karena mengacu pada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan untuk menguntungkan kedua belah pihak, dan dimana karyawan ada kemauan untuk meningkatkan diri atas nama organisasi.

“Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf”. Komitmen organisasi adalah tujuan dan nilai dari suatu organisasi, suatu keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan keinginan untuk menampilkan kenyamanan atas dirinya. Michael Armstrong & Duncan Brown (2006:54) dalam (Wahyudi et al., 2020:14).

Perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan, tidak bisa lepas dari ketiga faktor tersebut. Berbagai faktor yang telah dijelaskan diatas bahwa dalam mempertahankan karyawan, perusahaan harus melakukan komitmen dengan karyawan yaitu perjanjian yang saling menguntungkan kedua belah pihak, selain melakukan perjanjian agar karyawan dapat loyal pada perusahaan, menciptakan budaya organisasi yang baik dengan memberikan peraturan yang tidak memberatkan kedua belah pihak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Pemberian kompensasi juga berperan penting dalam upaya perusahaan mempertahankan karyawan, karena setiap manusia membutuhkan biaya untuk memenuhi segala kebutuhannya. Karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan penghasilan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Putra & Utama (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan”, penelitian dilakukan pada PT. Nindya Karya Wilayah IV Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa dengan budaya organisasi yang baik, komitmen organisasional yang tinggi, dan sistem kompensasi yang baik dan sesuai mendorong karyawan untuk tetap bertahan didalam perusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel”, hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Untuk meningkatkan retensi karyawan maka penting bagi perusahaan meninjau kembali kesesuaian gaji yang diterima dengan tingkat jabatan sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan, kemudian untuk menumbuhkan komitmen diharapkan perusahaan mampu menjalin hubungan yang baik satu dengan yang lainnya dan perusahaan diharapkan mampu memberikan kontinuitas pelatihan kepada tiap karyawan dimana nantinya karyawan merasa diperhatikan dan dihargai kemampuannya sehingga memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian didalam perusahaan.

Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan salah satu penggerak ekonomi nasional yang berada di wilayah pedesaan, bergerak dalam penyedia kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan pertanian. Dengan berjalannya kegiatan ekonomi yang naik turun, membuat puluhan KUD di Indonesia yang mengalami gulung tikar, termasuk KUD-KUD yang berada di wilayah kabupaten Lumajang. Nasib koperasi unit desa (KUD) di Lumajang sungguh memprihatinkan. Setengah lebih KUD gulung tikar alias bangkrut. Pada tahun 2017 Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Lumajang Abdul Majid menyatakan, KUD di wilayahnya sedang dalam masa krisis. Dari 29 KUD yang ada, 11 masih sehat, sedangkan 18 sisanya terpuruk, hampir tidak beroperasi bahkan kantornya saja sudah tidak melakukan aktivitas lagi. (Jatimtimes.com)

Koperasi Unit Desa (KUD) Sri Tanjung yang berada di desa Krai adalah organisasi yang bergerak dalam penyedia kebutuhan pertanian untuk para petani

desa. Koperasi yang sudah berdiri sejak tanggal 2 Juni 1975 , merupakan salah satu koperasi desa yang masih bertahan sampai saat ini di wilayah Kabupaten Lumajang. Karena melihat banyak koperasi desa yang sudah tidak beroperasi lagi, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KUD Sri Tanjung untuk melihat bagaimana Koperasi ini dapat mempertahankan karyawannya melalui komitmen organisasi yang tinggi, Budaya organisasi yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikan pada organisasi, karena hal tersebut penelitian ini penting untuk dilakukan.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk meningkatkan upaya organisasi dalam mempertahankan karyawan, jika penelitian ini tidak dilakukan dapat dikhawatirkan jika karyawan memiliki rasa komitmen dan rasa loyal yang rendah pada organisasi sehingga dapat membuat karyawan melakukan turnover ke organisasi yang lain sehingga mengakibatkan karyawan terutama karyawan yang masih berusia muda dan memiliki potensi memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan (Studi Kasus pada karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Analisis Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. Variabel dalam penelitian ini

ada 4 variabel yaitu variabel dependen terdiri dari Peningkatan Retensi Karyawan dan variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai.

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan batasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai?
- b. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai?
- c. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai?
- d. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi dari latar belakang dan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan signifikan terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada KUD Sri Tanjung Desa Krai

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan, referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumberdaya manusia tentang Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap Retensi Karyawan sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru menunjukkan hasil yang berbeda antara variabel yang diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia agar menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Analisis Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Peningkatan Retensi Karyawan pada Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai.

2) Bagi KUD Sri Tanjung Desa Krai

Diharapkan agar dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan evaluasi untuk merumuskan dan menetapkan strategi dalam hal mempertahankan Karyawan yang memiliki dampak positif bagi organisasi.

3) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Analisis Kompensasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Peningkatan Retensi Karyawan.

4) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, informasi, dan referensi bagi Kampus STIE Widya Gama Lumajang terutama bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi

bahan bacaan di perpustakaan dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain.

