

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang besar dalam produktivitas sebuah instansi. Kurangnya pengelolaan SDM nantinya bisa menyebabkan timbulnya sebuah gangguan dalam pencapaian suatu tujuan pada organisasi, seperti *profit*, kinerja, maupun untuk kelangsungan hidup dalam organisasi. Kebutuhan akan SDM sangat berpengaruh pada era globalisasi saat ini yang dimana fungsinya sebagai poros pengelola suatu perusahaan/instansi yang menjadi roda perusahaan supaya perusahaan berjalan sesuai dengan strategi dan tujuan yang sudah di rencanakan. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan teknologi, membuat SDM sebagai pendukung jalannya organisasi harus memiliki kemampuan yang tinggi dan terus mengasah kemampuannya tersebut untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Tetapi, SDM pun perlu ada dorongan supaya terbentuk semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi.

Dorongan kerja terjadi dari banyak faktor, salah satunya kemauan didalam diri manusia untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, kinerja itu sendiri artinya yang akan terjadi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang nantinya dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. Adapun masalah yang timbul ketika terdapat kesalahan di dalam mengelola SDM yaitu kinerja karyawan menurun. Kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana integritas, efisiensi, ketekunan, kejujuran dan kinerja karyawan (Ahmed 2012). Kinerja suatu karyawan sangat mempunyai peranan cukup penting dalam perusahaan, apabila kinerja yang ditunjukkan karyawan kurang maka tujuan dari perusahaan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013).

Selain dari sisi kinerja, perusahaan/instansi pun harus menjaga retensi karyawan, masih ada perusahaan/instansi yang tingkat retensi karyawannya menurun, dan terjadilah perputaran SDM yang begitu sering., Retensi karyawan adalah suatu bentuk keseriusan dalam menekuni pekerjaan di suatu organisasi yang dilakukan oleh setiap karyawannya. Dengan ketahanan yang tinggi untuk tetap bertahan pada apa yang dilakukan oleh setiap karyawan, maka keberhasilan akan mengikuti jejak langkah orang yang mempunyai ketahanan tersebut (Busro 2018). Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi (Oladapo, 2014). Konsep retensi karyawan ada juga yang berasal dari sudut pandang karyawan. Dalam konsep tersebut adalah *Social Cognitive Theory* yang dimana mempelajari bagaimana cara mengobservasi pembelajaran dari sudut pandang karyawan pada organisasi. *Social Cognitive Theory* menekankan bahwa pembelajaran observasional bukanlah proses meniru yang sederhana; manusia adalah agen atau pengelola perilaku mereka sendiri (Compeau, Higgins, and Bandura 2014). Disisi lain, Chartered Institute of Personnel and Development yaitu CIPD (2015) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan karyawan berhenti sebagai faktor pendorong dan penarik. Gary Dessler dan Biju Varkkey, saat mendiskusikan pendekatan komprehensif untuk mempertahankan karyawan, menyatakan bahwa setelah mengidentifikasi masalah retensi, tindakan dapat diambil untuk meningkatkan retensi karyawan dengan cara : kenaikan gaji, rekrut dengan cerdas, mendiskusikan karier, pemberian arahan arahan, penawaran fleksibilitas, langkah-langkah kesejahteraan karyawan yang menarik, SDM praktik untuk kinerja tinggi, kontrak yang mengikat, dll. Priyanka dan Dubey S K (2016) dalam studi mereka melakukan analisis faktor eksplorasi menggunakan teknik komponen utama. Mereka telah mengidentifikasi niat berpindah karyawan melalui delapan faktor seperti kualitas praktik manajemen, gaji rendah, tidak ada peluang pertumbuhan karir, kurangnya dukungan dari teman sebaya, supervisor dan anggota keluarga, sedikitnya kesempatan belajar.

Lingkungan kerja yang buruk yaitu tidak ada keselamatan kerja, komunikasi dan ketidakamanan dalam pekerjaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan salah satu yang menjadi alat ukur terhadap prestasi kerja karyawan. Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan (Chintya, 2018). Menurut Sunyoto (2012) jika kompensasi dikelola dengan baik maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, tetapi sebaliknya bila tidak dikelola dengan baik akan timbul ketidakpuasan karyawan dan tujuan perusahaan lebih sulit tercapai.

Selain pemberian kompensasi, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, hal ini sebagai mana yang di katakan oleh (Busro 2018), Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat memengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan motivasi karyawan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat pegawai itu bekerja, lingkungan yang baik jelas akan berpengaruh kuat bagi peningkatan prestasi pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan juga dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas dan juga bagi perusahaan membuat retensi karyawan terjaga.

Selain itu, motivasi kerja menjadi bagian penting juga dalam peran retensi karyawan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, Widjarnako, Ahmad, 2019). Motivasi dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai, karena pada

umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka, jika sebaliknya, maka bisa terjadi pengunduran diri dari perusahaan/instansi yang mereka tempati.

Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan menjadi tempat yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai suatu objek penelitian. Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di Kota Tangerang Selatan yang dibantu dengan sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan untuk menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan Tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Terdapat suatu fenomena pada saat peneliti pernah menjalani Kerja Profesi pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Ada 1 karyawan yang berhenti bekerja, tanpa melaporkan kepada bagian Administrasi Kepegawaian. Selain itu, peneliti mewawancarai salah satu pegawai, dengan menanyakan biasanya pegawai keluar bekerja itu karena apa aja, khususnya yang honorer, dari penjelasan pegawai tersebut ada banyak macam alasan pegawai untuk memutuskan keluar atau berhenti bekerja, diantaranya karena ingin fokus dengan kuliah, ada pula yang ingin fokus dengan usahanya di luar pekerjaan di pemerintahan, ada yang ingin fokus menjadi ibu rumah tangga. Dari hal tersebut, peneliti berpikir bahwa bagaimana retensi karyawan pada instansi ini. Ada dugaan dari peneliti bahwa keputusan untuk lebih fokus menjalankan usaha di luar itu karena kompensasi sebagai pegawai honorer masih kurang. Terkait variabel lingkungan kerja sendiri, peneliti merasakan pada saat melakukan kerja profesi pada Sekretariat DPRD bahwa kurangnya fasilitas untuk beristirahat seperti titik berkumpul dan juga kantin, jadi para pegawai yang hendak istirahat jika tidak membawa bekal itu, harus jalan keluar, dan lokasi untuk beli makanan pun tidak bisa ditempuh dengan jalan kaki, karena langsung keluar bertepatan dengan jalan raya dan lokasinya pun lumayan jauh.

Berikutnya, ada dugaan dari peneliti terhadap pegawai yang berhenti bekerja karena alasan di luar seperti kuliah dan juga usaha sampingan, bahwa adanya demotivasi yang dialami oleh pegawai yang membuat lebih ingin fokus dengan kegiatan lain selain pada kerja di Sekretariat DPRD ini. Selain itu, terkait kompensasi kerja, karyawan honorer pada pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan memiliki kisaran gaji 1.7 juta – 2.5 juta, hal tersebut masih dibawah nilai Upah Minimum Kota yaitu sebesar 4.5 juta, hal tersebut masih terbilang jauh dari standar yang sudah diterapkan, walau menggunakan dana Anggaran Pengeluaran dan Belanja Daerah (APBD).

Penelitian ini menurut peneliti penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya dari sudut pandang pegawai terhadap variabel yang disajikan, apakah ada kemungkinan tingkat retensi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan sendiri tinggi atau cenderung kearah rendahnya retensi karena ada kemungkinan ketidaksesuaian dengan pernyataan variabel yang disajikan oleh peneliti. Hasil penelitian ini pun dapat diresapi nantinya untuk dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan dalam hal sistem manajemen yang ada di instansi pemerintah seperti Sekretariat DPRD atau pun yang lainnya. Hal tersebut dapat ditindaklanjuti dalam peraturan daerah itu sendiri terkait tenaga kerja honorer dalam pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengambil judul penelitian :

**“PENGARUH KOMPENSASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA
TANGERANG SELATAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah diuraikan, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap tingkat retensi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan dilihat dari dua aspek teoritis dan praktis, keduanya memiliki manfaat sebagai berikut :

A. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi penelitian berikutnya bagi teman-teman yang sedang mempelajari dan memperdalam pada konsentrasi Sumber Daya Manusia dalam bidang pengembangan karyawan dan retensi karyawan. Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dalam menjalankan organisasi. Khususnya mahasiswa yang berasal dari Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya dengan memberikan

manfaat bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sudah disebutkan di halaman pertama.

B. Praktis

Penelitian ini dapat diharapkan mendapatkan banyak manfaat dan masukan bagi pihak-pihak yang sudah terlibat dalam melakukan penulisan penelitian ini, sebagai tempat untuk memperdalam dan mengasah ilmu pengetahuan yang didapat selama melaksanakan perkuliahan. Menyampaikan pengetahuan penulis terhadap bagaimana pentingnya kompensasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi karyawan pada instansi yang diteliti. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak-pihak yang terkait, sebagai berikut :

1. Instansi yang diteliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi untuk memberi masukan kepada pihak Bidang Umum dan Kepegawaian serta Bidang Perencanaan dan Keuangan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan untuk lebih lanjut sehingga meningkatnya tingkat retensi pegawai.

2. Peneliti di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dalam kaitannya dengan pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.