

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Salah satu kunci utama untuk memenangkan persaingan ini adalah dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Namun, mempertahankan karyawan berkualitas bukanlah hal yang mudah. Banyak perusahaan dihadapkan dengan permasalahan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya (retensi karyawan) dan mengurangi tingkat *turnover*. Perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada usaha, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan yang keluar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan (Hidayatullah, 2021).

Kompensasi (X1) mengacu pada imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja (X2) mengacu pada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Retensi karyawan (Y) menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu yang lama. Retensi karyawan yang tinggi dapat membawa banyak manfaat bagi perusahaan,

seperti peningkatan produktivitas, pengurangan biaya rekrutmen, dan peningkatan citra perusahaan (Millena, 2022)[1]

Kompensasi memegang peranan penting dalam retensi karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain kompensasi, motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berkontribusi dalam efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti dorongan untuk mencapai tujuan, pendapatan, dan keluarga dapat membuat karyawan termotivasi dan mempengaruhi retensi mereka (Sahban, 2015)

Pada penelitian ini UD Lancar dijadikan objek penelitian yang beralamat di Dusun Lemiring RT/RW. 18/05 Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Usaha ini bergerak dibidang jual beli sandal dan sepatu secara grosir. Pemilik usaha ini bernama pak Agus dan kini memiliki karyawan sejumlah 30 orang. Kebanyakan karyawan tersebut berasal dari penduduk dan warga sekitar pemukiman. Usaha ini sudah berjalan sekitar 10 tahun dan terlihat bahwa karyawan tersebut sangat betah bekerja disana. Hal tersebut yang menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada UD Lancar Desa Leminggir”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada UD Lancar desa Leminggir?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada UD Lancar desa Leminggir?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada UD Lancar desa Leminggir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan. Dalam penelitian ini, tujuan yang dapat diajukan adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada UD Lancar desa Leminggir.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan pada UD Lancar desa Leminggir.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan.

Dengan menjawab tujuan penelitian ini, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam suatu organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan memiliki manfaat yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa manfaat penelitian ini:

1. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan: Penelitian ini dapat membantu organisasi dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan. Dengan memahami pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan: Penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merancang program kompensasi yang adil dan memadai, serta strategi motivasi kerja yang efektif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Mengurangi *turnover* karyawan: Dengan memahami pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengurangi tingkat turnover karyawan. Hal ini dapat menghemat biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

4. Meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima dan termotivasi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
5. Meningkatkan keunggulan kompetitif: Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memiliki karyawan yang berkomitmen dan tetap tinggal di perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif. Penelitian ini dapat membantu organisasi dalam membangun strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dengan menjawab pertanyaan penelitian ini, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan dalam suatu organisasi.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan dapat mencakup beberapa hal berikut:

1. Variabel Penelitian: Penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan. Variabel independen yang akan diteliti adalah kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah retensi karyawan.

2. Populasi dan Sampel: Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan di UD Lancar Desa Leminggir dengan seluruh karyawan sebagai sampel.
3. Metode Penelitian: Penelitian ini dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner atau survei dan wawancara. Data yang terkumpul dapat dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi, untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
4. Instrumen Pengukuran: Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat mencakup skala pengukuran untuk mengukur tingkat kompensasi, motivasi kerja, dan retensi karyawan. Instrumen tersebut harus valid dan reliabel untuk memastikan keakuratan pengukuran.
5. Konteks Penelitian: Konteks ini dapat mempengaruhi hasil penelitian, karena setiap perusahaan memiliki kebijakan dan praktik yang berbeda terkait kompensasi dan motivasi kerja.

Dengan membatasi penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan, peneliti dapat fokus pada aspek-aspek yang spesifik dan relevan dalam konteks penelitian ini.