

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam era perkembangan teknologi yang begitu pesat ini, setiap tahunnya kita melihat banyak bermunculnya teknologi – teknologi baru yang mengubah dunia – dunia usaha dan bisnis. Persaingan menjadi semakin ketat dan perusahaan – perusahaan mencoba untuk menjadi seefisien dan seefektif mungkin agar mereka dapat bertahan didalam persaingan yang berlangsung. Sumber daya manusia seperti tenaga kerja sangatlah berdampak dan berperan didalam kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti berharap pegawai – pegawai mereka mempunyai kinerja yang baik dan hal tersebut dapat dicapai dengan adanya motivasi pada pegawai mereka. Motivasi menjadi hal yang sangat penting karena motivasi merupakan pendorong kepada karyawan – karyawan untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Dengan tercapainya tujuan dan visi perusahaan maka perusahaan menjadi mampu untuk bersaing didunia bisnis sekarang ini.

Menurut Maslow yang (dari Kaur, 2013) bahwa seseorang memiliki lima

macam kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamana, kebutuhan milik dan cinta, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualitas diri. Kebutuhan – kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara berurut dari tingkat paling bawah sampai paling atas.

Dari sudut pandang teori motivasi Maslow, mengatakan bahwa kebutuhan tidak pernah dapat dipenuhi sepenuhnya, tetapi kebutuhan tidak lagi memotivasi jika hampir dipenuhi. Sebaliknya, hal – hal yang belum terpenuhi akan menjadi sumber motivasi yang baik untuk mendorong karyawan – karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Seorang karyawan yang terpenuhi kebutuhan fisiologinya akan mencapai kinerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang selalu mengkhawatirkan masalah kebutuhan fisiologinya.

Kompensasi merupakan salah satu alat pendorong yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan didalam perusahaan dan juga untuk menjaga kinerja yang baik seorang karyawan didalam perusahaan. Jika seorang karyawan mempunyai pengalaman yang baik saat bekerja di suatu perusahaan maka kemungkinan karyawan tersebut dapat terus bekerja dari pada berhenti menjadi lebih tinggi. Peningkatan perkembangan perusahaan dapat diukur oleh berbagai faktor dan didalamnya merupakan motivasi karyawan dan tingkat

retensi karyawan yang tinggi pada perusahaan tersebut.

Pembahasan mengenai motivasi dan kompensasi ini diharapkan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk dapat digunakan untuk menjadi suatu alat yang dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. PT. Valbury Asia Futures adalah perusahaan yang bergerak di bagian keuangan dalam pasar modal. Alasan penulis memilih PT. Valbury Asia Futures Medan adalah penulis mempunyai pengalaman kerja di perusahaan tersebut sebelum penelitian sehingga penulis memiliki kemudahan untuk mendapatkan izin dan data – data yang dibutuhkan.

Lokasi perusahaan juga mudah dijangkau oleh penulis sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Valbury Asia Futures Medan. PT. Valbury Asia Futures Medan melihat adanya penurunan kemampuan retensi karyawan didalam perusahaan yang berdasarkan dari table berikut.

Tabel 1.1 Retensi Karyawan PT Valbury Asia Futures Medan Tahun 2018 Sampai dengan Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Retensi (%)
2018	73	2	1	97,27
2019	72	3	1	95,84
2020	70	2	3	97,15
2021	71	8	3	88,74
Rata - Rata				94,75

[Sumber: PT. Valbury Asia Futures (2022)]

Dari Tabel 1.1, kita dapat melihat penurunan retensi karyawan pada PT.

Valbury Asia Futures selama 4 tahun terakhir. Retensi karyawan pada tahun 2018 yang setinggi 97.27% menurun sampai kepada 88.74% pada tahun 2021. Penurunan retensi karyawan yang disertai dengan ketidak penemuan atau adanya sebuah perubahan yang dilakukan perusahaan bisa menyebabkan karyawan – karyawan terus memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan bisa juga kehilangan karyawan yang berkompeten atau *key figure*.

Menurut Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Menurut Jennifer (2005: 2) retensi karyawan adalah berapa banyak karyawan yang saat ini bekerja disebuah perusahaan dapat bertahan selama periode waktu tertentu. Menurut Mathis and Jackson (2011:126), retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Alasan penulis memilih retensi karyawan sebagai variabel dependen adalah retensi karyawan merupakan variabel penting bagi perusahaan untuk berkembang. Pergantian karyawan yang sering terjadi tidak hanya akan mengganggu kinerja perusahaan tetapi pergantian karyawan juga berarti perusahaan akan mengeluarkan sumber daya tambahan untuk melakukan rekrutmen, *training*, dsb.

Sehingga pembahasan mengenai retensi karyawan dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sebagai alat analisis.

Untuk menganalisa apakah retensi karyawan di PT. Valbury Asia Futures Medan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT. Valbury Asia Futures Medan”.

1.2 Batasan Masalah

Pelitian ini akan meneliti masalah - masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi. Berhubungan topik motivasi kerja dan kompensasi sangat luas, peneliti akan membatasi masalah – masalah yang diteliti dengan masalah – masalah yang berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kompensasi pegawai di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan. Penelitian ini juga akan merupakan penelitian bersifat kuantitatif dan peneliti akan menggunakan teknik pembagian dan pengisian kuisisioner kepada pegawai – pegawai perusahaan PT Valbury Asia Futures Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah – masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan?
2. Apakah kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk:

1. Untuk meneliti dan mendapatkan data – data mengenai pengaruh signifikan motivasi terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan.
2. Untuk meneliti dan mendapatkan data – data mengenai pengaruh signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan.
3. Untuk meneliti dan mendapatkan data – data mengenai pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan di perusahaan PT. Valbury Asia Futures Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa membantu pertumbuhan pengetahuan dan proses pembelajaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibidang motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan di perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan saran yang bermanfaat dalam pembuatan strategi yang memanfaatkan motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.