

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi, perusahaan berada dalam persaingan yang ketat untuk mencapai pertumbuhan. Kemampuan untuk memberdayakan karyawan dalam mendorong keberhasilan organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting untuk melaksanakan tugas perusahaan secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam organisasi karena mereka memainkan peran penting dalam memulai dan mengendalikan operasi suatu perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia adalah hal yang kompleks dan menantang karena mereka memiliki keinginan, perasaan, pemikiran, latar belakang dan status yang berbeda. Karyawan berbeda dengan mesin atau modal karena tidak dapat dikontrol dan dikelola sepenuhnya. Mempertahankan sumber daya manusia telah menjadi fokus utama bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan juga harus mampu mempertahankan karyawan agar tetap setia terhadap perusahaan. Retensi karyawan termasuk faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, baik di sektor publik atau swasta.

Menurut Mathias dan Jackson (Idris, 2023:221) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah usaha untuk mempertahankan pegawai supaya tetap berada dan bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Retensi karyawan memainkan peran penting dalam operasional perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada komitmen karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Mengingat pentingnya retensi karyawan dalam suatu perusahaan, maka aspek ini penting untuk diprioritaskan. Setiap

perusahaan perlu memikirkan bagaimana mereka dapat mengembangkan tenaga kerjanya untuk mendorong kemajuan dan mempertahankan retensi karyawan yang tinggi.

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tidak seimbang dan feedback yang tidak memadai, motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan seringkali menurun. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat turnover karena karyawan cenderung mencari posisi atau peluang kerja di tempat lain yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang dan lingkungan kerja yang mendukung

Menurut (Budiasa, 2021:30), Beban kerja adalah mencakup persepsi individu karyawan terhadap tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya yang diperlukan untuk mengatasi masalah internal.

Berbagai organisasi memandang bonus, insentif, tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan liburan, dan gaji sebagai faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Mereka menyadari pentingnya kompensasi terhadap perilaku dan retensi karyawan. Organisasi harus memberikan prioritas tinggi pada sistem kompensasi mereka karena sistem tersebut berfungsi sebagai ukuran nilai kontribusi karyawan. Hal ini penting dalam konteks organisasi untuk memperkuat retensi karyawan dan mendorong lingkungan kerja yang produktif.

(Sinambela *et al.*, 2023:448) mendefinisikan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu tujuan dari kompensasi ialah mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Dalam pemberian kompensasi, tingkat dan besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan

menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, retensi karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai. Sistem kompensasi yang baik dan efektif akan membuat karyawan loyal sehingga dapat membantu mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

Tempat penelitian ini akan dilakukan di PT. Multi Fabrindo Gemilang. PT. Multi Fabrindo Gemilang (Multifab) adalah perusahaan Indonesia terkemuka yang berlokasi di kota Jakarta Selatan Perusahaan ini menyediakan layanan atau jasa untuk menyokong proyek-proyek *engineering* (rekayasa), *procurement* (pengadaan), *manufacturing* (manufaktur), dan *contruction* (konstruksi).

Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, namun masalah retensi mengalami penurunan mulai muncul dalam empat tahun terakhir. Dari empat tahun terakhir diperoleh data tentang retensi karyawan di PT. Multi Fabrindo Gemilang.

**Tabel 1. 1 Data Retensi Karyawan PT. Multi Fabrindo Gemilang dari Tahun 2020 Sampai Dengan Tahun 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Total Karyawan Awal</b>	<b>Masuk</b>	<b>Keluar</b>	<b>Total Karyawan Akhir</b>	<b>Persentase</b>
2020	86	6	29	63	0.73%
2021	79	4	6	77	0.97%
2022	74	2	7	69	0.93%
2023	70	6	10	66	0.94%

*Sumber: Data Karyawan PT. Multi Fabrindo Gemilang*

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan jangka panjang selama empat tahun terakhir. Meskipun tingkat fluktuasi tahunan bervariasi,

terdapat penurunan jumlah karyawan secara terus-menerus, yang mengindikasikan potensi masalah di bidang retensi karyawan. Pada tahun 2023 hanya sebesar 0,94% karyawan yang dapat dipertahankan oleh perusahaan. Hal demikian menandakan bahwa perusahaan memiliki retensi yang kurang baik.

Di dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, peningkatan standar profesional karyawan menjadi salah satu fokus utama perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu meningkatkan keterampilan dan produktivitasnya diharapkan bisa membawa dampak positif terhadap performa perusahaan secara keseluruhan. Namun, dalam proses pengamatan peneliti, banyak karyawan disini yang merasakan bahwa beban kerja yang mereka tanggung seringkali tidak seimbang dengan apresiasi yang diterima.

Pada kenyataannya, karyawan disini sering menghadapi situasi di mana peningkatan dalam kualitas kerja dan profesionalisme mereka tidak diikuti oleh feedback yang memadai dari pihak manajemen. Seperti pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja yang baik tidak didapatkan oleh para karyawan. Kalau ini terus dibiarkan dampaknya karyawan akan cenderung merasa bahwa usaha dan dedikasi yang mereka berikan tidak dihargai. Kondisi ini bisa menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan tidak termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka.

Dan pada akhirnya beban kerja yang tidak diimbangi dengan apresiasi bisa mengakibatkan frustrasi, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapat pengakuan yang layak atas peningkatan profesionalisme mereka cenderung lebih mudah mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih menghargai usaha mereka.

Tempat penelitian ini juga menghadapi masalah terkait kompensasi. Dalam proses pengamatan peneliti, gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan biaya hidup di daerahnya. Di kota-

kota besar seperti Jakarta Selatan, biaya hidup yang meliputi kebutuhan dasar seperti tempat tinggal, transportasi, dan pangan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara gaji yang diterima karyawan dengan pengeluaran sehari-hari mereka.

Karyawan yang bekerja di PT. Multi Fabrindo Gemilang merasakan tekanan ekonomi karena penghasilan yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi standar hidup layak di daerah tersebut. Kondisi ini bisa menyebabkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk rasa tidak puas dan rendahnya motivasi kerja. Akibatnya, karyawan menjadi lebih rentan untuk mencari peluang kerja yang menawarkan kompensasi lebih baik di tempat lain, sehingga tingkat turnover di perusahaan meningkat.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hal tersebut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Multi Fabrindo Gemilang Kota Jakarta Selatan”**.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Karena luasnya bidang penelitian, penulis telah mempersempit fokus pembahasan pada beban kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT. Multi Fabrindo Gemilang.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang?

3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang.
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dalam konteks akademis, teoritis dan praktis, penelitian ini memberikan manfaat atau nilai yang positif.

1. Teoritis

Penulis mengharapkan hasil riset ini nantinya dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait beban kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan, sehingga hasil riset ini dapat digunakan sebagai rujukan baru untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

- a. Bagi Penulis

Mampu menambah wawasan baru terhadap pentingnya mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini untuk mewujudkan produktivitas kerja perusahaan.

- b. Bagi Perusahaan

Dengan riset ini, penulis berharap penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan terkait retensi karyawan sehingga mampu memberikan pembaruan dan meningkatkan kualitas karyawan untuk perusahaan.

- c. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil penelitian ini bisa memberikan pemahaman lebih dalam bagi pembaca mengenai beban kerja dan kompensasi dan retensi karyawan. Serta mampu memberikan pandangan dan acuan baru dalam melakukan penelitian selanjutnya.

