

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini dirasakan sangat pesat. Pertumbuhan dan perkembangan ini juga berjalan seiring dengan persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha. Perusahaan harus mampu memberdayakan semua jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan lebih baik, agar perusahaan mampu terus bersaing dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya lain dalam perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, keahlian, dan daya kreasi maupun inovasi. Dengan kelebihan yang dimiliki, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan mengolah dan menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia sangatlah penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki perbedaan yang menarik dan rumit dari sumber daya perusahaan yang lainnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, baik dalam pola tingkah

laku, pemikiran, keahlian, dan keterampilan. Hal ini terkadang akan menimbulkan suatu kendala ataupun masalah.

Oleh karena itu, setiap perusahaan pada umumnya menyediakan bagian khusus yang bertugas untuk mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Bagian khusus ini sering disebut sebagai manajer personalia. Manajer personalia dituntut mempelajari dan mengembangkan cara dan program-program yang akan diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, personalia dituntut untuk mengelola unsur sumber daya manusia perusahaan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang loyal terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Jennifer (dalam Putra, 2016), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. 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. Permasalahan yang terjadi pada RAZ Hotel and Convention Medan adalah tingginya tingkat *turnover* yang mencapai 58,16 persen dan hanya mampu mempertahankan karyawannya sebesar 41,84 persen pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1. Sedangkan pada tahun 2014 tingkat *turnover* hanya mencapai 8,1 persen dan mampu mempertahankan karyawannya sebesar 91,9 persen. Dan juga pada tahun 2015 tingkat *turnover* meningkat

sebesar 20,78 persen dan hanya mampu mempertahankan karyawannya sebesar 79,22 persen. Dengan demikian, dari persentase tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar bisa lebih lama berada di dalam perusahaan.

Tabel 1.1 memperlihatkan tingginya tingkat *turnover* yang di alami RAZ Hotel and Convention pada satu tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat *Turnover* RAZ Hotel and Convention Medan Tahun 2014-2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Tetap			Jumlah Karyawan Tetap Yang Keluar			<i>Turnover</i> (Persen)			Retensi (Persen)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Januari	165	152	123	0	2	4	0	2	4	100	98	96
Februari	165	150	119	0	2	6	0	2	6	100	98	94
Maret	165	148	113	1	0	1	1	0	1	99	100	99
April	164	148	112	1	1	2	1	1	2	99	99	98
Mei	163	147	110	1	5	8	1	5	8	99	95	92
Juni	162	142	102	0	2	1	0	2	1	100	98	99
Juli	162	140	101	0	2	9	0	2	9	100	98	91
Agustus	162	138	92	2	4	4	2	4	4	98	96	96
September	160	134	88	1	3	4	1	3	4	99	97	96
Oktober	159	131	84	2	2	4	2	2	4	98	98	96
November	157	129	80	2	2	7	2	2	7	98	98	93
Desember	155	127	73	3	4	7	3	4	7	97	96	93
<b>Jumlah</b>	<b>152</b>	<b>123</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>8,1</b>	<b>20,78</b>	<b>58,16</b>	<b>91,9</b>	<b>79,22</b>	<b>41,84</b>

*Sumber : RAZ Hotel and Convention Medan 2016*

Menurut Yurika (dalam Putra, 2016), menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah . Dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam retensi karyawan lemah, maka nantinya akan meningkatkan *turnover* yang kemungkinan

secara negatif mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan misi perusahaan. Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi.

Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan adalah bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Melalui kompensasi, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang diterima karyawan bila bekerja diperusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Menurut Mathis & Jackson (2002 : 83) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah perusahaan daripada perusahaan lain.

Kompensasi yang baik akan meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan. Kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini dikatakan bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk insentif, tunjangan dan gaji. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan adalah sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi masih memiliki efek

yang tinggi terhadap retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang cukup memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan.

Selain kompensasi, adapun faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Menurut Hafanti (2015) Lingkungan kerja seseorang dalam perusahaan tertentu dapat mempengaruhi keinginannya untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut atau mencari perusahaan lain sebagai tempat bekerja.

Holbeche (dalam Hafanti, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga dampak yang dihasilkan oleh iklim organisasional yaitu dampak terhadap motivasi karyawan, pengembangan retensi karyawan, dan kinerja karyawan. Nitisemito (dalam Putra, 2016), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan. Karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut data observasi yang peneliti dapatkan bahwa upaya perusahaan atau pimpinan dalam mempertahankan karyawannya dapat dikategorikan dalam berbagai hal seperti menempatkan karyawan pada tempat atau jabatan yang tepat

dengan keahliannya, memberikan gaji yang layak, memberikan bonus sesuai dengan keunggulan masing-masing karyawan, dan memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawannya.

Dalam **Sertifikasi Kompetensi Karyawan Hotel** dan standar usaha hotel berdasarkan Peraturan Menteri Parekrif No. PM. 53/HM.001/MPEK/2013 merupakan peraturan menteri yang dijadikan dasar untuk mengukur sejauh mana hotel berada di standar bintang dan non bintang tertuang persyaratan mutlak karyawan Hotel Wajib Bersertifikat Kompetensi. Dari total 25 Sub Unsur dituangkan secara khusus 1 sub unsur yang mengenai sertifikasi kompetensi. Selain persyaratan Mutlak pada persyaratan tidak mutlak tertuang juga kewajiban hotel untuk memenuhi setidaknya 50 persen karyawannya memiliki sertifikat kompetensi. Dengan demikian RAZ Hotel and Convention Medan memiliki 70% karyawan yang bersertifikat kompetensi dari jumlah karyawan.

Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan retensi karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Medan Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mencegah adanya penafsiran yang salah dan pembahasan penelitian yang tidak terarah, maka penulis menetapkan batasan dan ruang lingkup penelitian, yaitu dengan memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, bagi perusahaan tempat penelitian ini, bagi perguruan tinggi atau universitas dan bagi peneliti lainnya.

### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai studi perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan yang akan berguna dalam menambah pengetahuan bagi penulis.

### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbang saran dan pikiran bagi RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan untuk mempertahankan karyawan yang kompetitif dalam perusahaan melalui sistem kompensasi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan tersebut agar menambah kenyamanan bagi keryawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan tersebut. Dengan demikian pimpinan dapat merencanakan dan menentukan bentuk dan cara kompensasi serta lingkungan kerja yang akan diciptakan.

### 3. Bagi Lembaga Pendidikan Unimed

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan input yang berguna dan menjadi sumber pengetahuan serta bisa dijadikan referensi bagi semua pihak yang memerlukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY