

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era *modernisasi* saat ini, tentunya sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya agar dapat bersaing dengan para kompetitor dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang, dalam keberlangsungan suatu perusahaan tentunya harus diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli di bidangnya. Retensi karyawan merupakan strategi yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dengan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan, upaya yang harus dilakukan untuk menjaga tingkat retensi di perusahaan yaitu dukungan dari atasan, selain atasan yang memberikan dukungan, rekan kerja juga memberikan dampak yang baik ketika di suatu perusahaan antar rekan kerja saling mendukung, adanya pengembangan kreatifitas setiap karyawan dan memberdayakan psikologi karyawan

Nelson dan Apriyana (2024:387) menyatakan bahwa retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. dalam meningkatkan retensi karyawan, maka setiap perusahaan dituntut agar tetap memberikan sebuah motivasi, kompensasi ataupun hal lainnya agar tingkat retensi karyawannya tetap tinggi dan terjaga. Terkait adanya fenomena yang terjadi di PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi yaitu menurunnya tingkat retensi karyawan yang dapat dilihat dari tabel perputaran keluar masuk karyawan pada PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi

Tabel 1.1
Perputaran keluar – masuk karyawan PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Presentase (%)
2018	85	7	78	7	8,2 %
2019	85	9	76	7	10,5 %
2020	85	9	73	9	10,5 %
2021	83	10	74	10	12 %
2022	83	12	71	12	14,45 %
Rata-rata		9,4		9	11,13 %

Sumber : PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi

Tabel 1.1, menunjukkan tingkat perputaran karyawan berada mengalami turun naik. *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila tidak lebih dari 10 % tiap tahunnya. Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi periode tahun 2019-2022 di atas 10% sehingga dikategorikan melebihi batas normal, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal ini dengan mengkaji tingkat retensi dan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai retensi karyawan pada PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai retensi karyawan kepada sebagian karyawan PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra-Survei Retensi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Kondisi tempat bekerja mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaan	43,5 %	56,5 %	23
2	Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan karir	39,1 %	60,9 %	23
3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawannya atas capaian kinerja karyawan	39,1 %	60,9 %	23
4	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas untuk menjalankan pekerjaan	60,9 %	39,1 %	23

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Pada hasil Pra-Survei di tabel 1.2 dinyatakan bahwa adanya permasalahan terkait retensi karyawan yang terjadi di kantor PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, permasalahan tersebut meliputi beberapa aspek seperti tidak mendukungnya tempat bekerja, peluang karir yang tidak jelas dan perusahaan tidak selalu memberikan penghargaan atas capaian kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:177), perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja melalui kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan kesempatan pengembangan karier. Maka dari itu, para pemilik Perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan tenaga kerja terbaiknya, usaha ini lebih banyak dipilih daripada melakukan perekrutan karyawan baru, sebab dalam merekrut karyawan baru membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit.

Salah satu faktor penyebab timbulnya permasalahan retensi karyawan dikarenakan adanya permasalahan pada tingkat motivasi karyawan, yang dimana menurut Setyani dan Dwiarti (2024:55) mengatakan bahwa peran motivasi telah terbukti meningkatkan retensi karyawan, adanya program untuk meningkatkan

motivasi karyawan akan mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan secara bertahap. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai Motivasi di PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai motivasi kepada beberapa karyawan PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Karyawan dapat bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	43,5 %	56,5 %	23
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berprestasi kepada setiap karyawannya	43,5 %	56,5 %	23
3	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	52,2 %	47,8 %	23
4	adanya persaingan kerja yang sehat dalam perusahaan	39,1 %	60,9 %	23

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pada hasil Pra-Survei di tabel 1.3 dinyatakan bahwa adanya permasalahan terkait motivasi yang terjadi di kantor PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, yang dimana secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan suasana kerja karyawan belum sepenuhnya kondusif, terutama dalam hal kesempatan berprestasi, kerja sama, dan persaingan sehat. Meskipun komunikasi antar karyawan relatif cukup baik, perusahaan masih perlu meningkatkan sistem penghargaan, kerja sama tim, dan budaya kompetisi positif agar motivasi kerja karyawan dapat lebih optimal. Seperti

yang dikatakan oleh Hidayatullah (2021:70-73) dikatakan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Selain motivasi, kompensasi juga memegang peranan penting terhadap retensi karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lain seperti bonus, tunjangan, insentif, asuransi, serta fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Untuk mengetahui bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai Kompensasi di PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner sementara yang menggunakan indikator mengenai Kompensasi kepada beberapa karyawan PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan capaian pekerjaan	56,5 %	43,5 %	23
2	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan	56,5 %	43,5 %	23

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
3	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan pemerintah	60,9 %	39,1 %	23
4	Perusahaan sudah memberikan fasilitas kerja yang layak	52,2 %	47,8 %	23

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Pada hasil Pra-Survei di tabel 1.3 dinyatakan bahwa adanya permasalahan terkait Kompensasi yang terjadi di kantor PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi, walaupun beberapa karyawan beranggapan bahwa fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standarisasi dan aturan pemerintah, akan tetapi sebagian karyawan juga merasa bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan dan bonus yang tidak selalu diberikan. Seperti yang dikatakan oleh Bibi (2018:113-131), menyoroti bahwa kompensasi adalah faktor utama dalam menjaga karyawan tetap bertahan untuk jangka waktu yang lebih lama. Upah dan gaji adalah fitur utama dari kompensasi yang mempengaruhi retensi dan daya tarik karyawan.

Maka dari itu, perusahaan juga harus memperhatikan dan memberikan kompensasi yang layak, yang dimana kompensasi merupakan salah satu cara yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk berupa imbalan baik berupa finansial ataupun non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, akan tetapi dalam pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan tingkat kinerja karyawannya,

Kemudian penelitian ini juga dilatarbelakangi dengan adanya gap dari penelitian terdahulu yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 5 Gap Riset

Variabel yang diteliti	Penelitian	Hasil Penelitian
Motivasi	(Sofianti dan Susanto.,2024) (Pratiwi dan Hariani.,2023) (Hidayatullah.,2021)	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
	(Luli, Wenas, Walangitan., 2025) (Suwaji dan Sabella.,2019)	Variabel Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.
Kompensasi	(Mardhani dan Dewi., 2022) (Violetta dan Edalmen., 2020) (Pradipta dan Suwandana., 2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
	(Millena dan Donal .,2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan,

Sumber : Data didapatkan dari *google scholar* dan diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul " Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi "

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT PLN Persero ULP Medan Satria Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan PT Pln Persero ULP Medan Satria
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap retensi karyawan PT Pln Persero ULP Medan Satria

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Perusahaan terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan perusahaan, khususnya dalam memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif.

2. Manfaat Bagi Akademis

Manfaat penelitian bagi akademis terletak pada kontribusinya dalam memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian teoritis yang membantu memperluas pemahaman mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi, dan retensi karyawan. Melalui hasil penelitian ini, akademisi dapat memperoleh referensi empiris yang relevan untuk menguji, membandingkan, maupun mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Hasil penelitian dapat dijadikan sumber rujukan dalam penyusunan karya ilmiah, seperti skripsi, tesis, maupun artikel ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris dan metodologis mengenai variabel-variabel yang diteliti, sehingga

dapat membantu peneliti lain dalam menyusun kerangka berpikir, hipotesis, maupun metode penelitian yang lebih komprehensif.

3. Manfaat Bagi Umum

Hasil penelitian ini digunakan sebagai tambahan referensi dan sumber informasi bagi pihak yang membutuhkan, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi masyarakat umum dalam melihat bagaimana suatu organisasi dapat mempertahankan karyawan berkualitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, sehingga pada akhirnya dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif.

1.4 Ruang Lingkup atau Batasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti membatasi masalah yang diteliti. Hal ini mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Permasalahan peneliti yang dibahas, dibatasi pada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan
2. Penelitian ini dilakukan di PT PLN Persero Ulp Medan Satria Kota Bekasi

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembahasan masalah serta sistematika pelaporan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pada bab ini diuraikan landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori tentang Motivasi, Kompensasi dan Retensi karyawan selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan deskripsi dari data hasil penelitian yang terdiri dari : hasil penelitian deskripsi data responden, deskripsi data variabel motivasi, variabel kompensasi, variabel retensi karyawan, dan hasil uji statistik serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian serta saran yang dapat diambil dari hasil penelitian.