

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Retensi karyawan (*Employee Retention*) merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Menurut Srimulyani (2020) mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama.

Menurut Hassan et al., (2022) salah satu faktor retensi karyawan yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah fleksibilitas dalam jam kerja, waktu pribadi, dan pertimbangan untuk kebutuhan sendiri. Kompensasi adalah keseluruhan dari seluruh upah yang ditawarkan terhadap pekerja sebagai imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Violetta & Edalmen, 2020) Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja.

Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan kunci utama dalam retensi karyawan (Hernawan & Srimulyani, 2021). Sedangkan penelitian menurut Agmasari & Septyarini, (2022) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan hal yang penting bagi para pekerja sebagai tolak ukur bagi para pekerja untuk menilai nilai dari usaha keras mereka sendiri. Dan menurut (Suryaningrum, 2022) Dengan kompensasi, karyawan akan lebih enerjik ketika bekerja. Kompensasi yang baik akan membuat mereka bertahan di organisasi karena mereka merasa dihargai.

Dalam hasil survey yang dilakukan oleh LinkedIn pada 19 Agustus 2023 tersebut, menyatakan bahwa 93% perusahaan, dalam hal ini manajemen, mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat saja mengundurkan diri kapanpun. Retensi karyawan (employee retention) dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) tidak memiliki definisi atau pengaturan khusus yaitu dalam UU Cipta Kerja lebih fokus pada pengaturan ketenagakerjaan. Seperti jenis perjanjian kerja, hak dan kewajiban karyawan, serta ketentuan terkait waktu kerja dan istirahat. Namun dalam hal ini, UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas kepada perusahaan untuk menerapkan berbagai strategi pengelolaan SDM, termasuk strategi retensi karyawan.

Berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah no. 78 tahun 2015, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah untuk penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. UU Ketenagakerjaan tersebut mengatur kebijakan-kebijakan terkait pengupahan agar pekerja menerima hak sesuai yang seharusnya. Sanksi administratif, pidana penjara dan/atau denda diatur juga dalam UU dan peraturan pemerintah tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk meningkatkan kejelasan dan transparansi mengenai struktur kompensasi serta nilai yang diberikan kepada Karyawan.

Praktisi *Human Resources* dapat mengambil langkah strategis dengan memperdalam pemahaman mengenai komponen kompensasi yang dirasakan kurang memadai oleh sebagian karyawan. Tingginya persentase para pencari kerja, yaitu 78%, yang percaya bahwa melakukan “job hopping” atau sering berpindah pekerjaan dapat meningkatkan gaji menyoroti pentingnya kompensasi dalam retensi Karyawan. Data ini menunjukkan persepsi umum bahwa mencari peluang baru dapat memicu peningkatan kompensasi yang sulit diperoleh dengan hanya bertahan di perusahaan yang sama. Penting bagi perusahaan untuk merespons temuan ini dengan lebih proaktif dalam hal manajemen kompensasi. Sedangkan itu, data dari Bank Rate mengungkapkan bahwa 56% karyawan berencana mencari pekerjaan dalam 12 bulan mendatang. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah yang definitif untuk memahami akar permasalahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Sebagai dasar dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk membantu memecahkan masalah penelitian adalah *Equity Theory* (Adams, 1963). Teori Ekuitas (equity theory) merupakan salah satu teori dalam psikologi sosial dan manajemen yang menjelaskan bagaimana individu menilai keadilan dalam hubungan sosial atau kerja berdasarkan perbandingan input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan). Teori ekuitas berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya yang adil untuk kedua pasangan relasional.

Teori ekuitas mengusulkan bahwa orang yang menganggap diri mereka baik dihargai rendah atau dihargai tinggi akan mengalami kesusahan (distress), dan bahwa tekanan ini menyebabkan upaya untuk mengembalikan ekuitas dalam hubungannya. Hal ini berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya yang adil untuk kedua pasangan relasional. Ekuitas diukur dengan membandingkan rasio kontribusi dan manfaat dari masing-masing orang dalam hubungan tersebut.

Teori Ekuitas juga mengakui bahwa faktor-faktor yang halus dan bervariasi memengaruhi persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan pekerjaan dan pemberi kerja mereka. Dalam Teori ini dibangun atas keyakinan bahwa karyawan menjadi tidak termotivasi, baik dalam kaitannya dengan pekerjaan maupun atasan mereka, jika mereka merasa masukan mereka lebih besar daripada keluaran yang mereka terima. Karyawan dapat diharapkan untuk menanggapi hal ini dengan cara yang berbeda, dan mungkin menunjukkan

demotivasi, usaha yang berkurang, kekesalan, atau, dalam kasus yang ekstrem, bahkan mungkin gangguan.

Berdasarkan teori Ekuitas, karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan jika mereka merasakan keadilan dalam kompensasi yang diterima. *Compensation Fairness*, atau keadilan kompensasi, berperan penting dalam menciptakan rasa dihargai di antara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, mereka akan lebih cenderung untuk tetap loyal kepada perusahaan. Selain itu, pengembangan karir atau *Career Development* juga menjadi faktor kunci dalam retensi karyawan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka akan merasa lebih terikat dengan organisasi. *Compensation Fairness*, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, M. L. (2023) memperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan.

Career Development, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mega-Tirsanti, H., Prayudi, A., & Syahrial, H. (2025) memperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Organizational Commitment, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021) memperoleh kesimpulan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Variabel *Compensation Fairness dan Career Development* terhadap *Employee Retention Dengan Organizational Commitment* Sebagai Variabel Moderasi, yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil replikasi dan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan, M. L. (2023), Mega-Tirsanti, H., Prayudi, A., & Syahrial, H. (2025), Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021).

Variabel-variabel yang telah dibahas di atas akan disusun dalam sebuah model kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen *Variabel Compensation Fairness dan Career Development* terhadap *Employee Retention Dengan Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi, Model ini merupakan pengembangan/novelty dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif teori *Equity Theory* dan penelitian sebelumnya, memberikan kontribusi berupa pengembangan konsep baru yang mengintegrasikan berbagai faktor terhadap *Employee Retention*.

Variabel yang telah dibahas secara singkat selanjutnya akan dibentuk menjadi model kerangka konseptual yang merupakan pengembangan/novelty dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif teori *Equity Theory*, Model kerangka konseptual ini selanjutnya akan diujikan pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik.

PT. Sinar Mentari Abadi Logistik, sebagai salah satu perusahaan logistik di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas di tengah persaingan industri yang semakin ketat. PT. Sinar Mentari Abadi Logistik memberikan fasilitas kepada setiap karyawannya dengan tujuan menjaga nama baik dan saling berkontribusi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. PT. Sinar Mentari Abadi Logistik mempunyai inovasi terobosan baik untuk menjaga karyawannya yang sudah setia kepada perusahaan dan berkontribusi dalam perkembangan perusahaan dengan memberikan reward seperti Bonus tahunan, Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Tunjangan Hari Raya, Gathering karyawan, dll.

Berangkat dengan model konsep dari penelitian terdahulu tersebut maka dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan difokuskan pada Pengaruh *Compensation Fairnees* dan *Career Development* terhadap *Employee Retention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel Mediasi pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Compensation Fairnees* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?
2. Apakah *Compensation Fairness* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?

3. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?
4. Apakah *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Comitmmment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?
5. Apakah *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?
6. Apakah *Compensation Fairnees* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?
7. Apakah *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Batasan Masalah dipergunakan untuk mencegah perluasan pada inti masalah, yang membuat penelitian lebih focus dan lebih mudah untuk dibahas pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu terkait Compensation Fairness dan Carrer Development yang berpengaruh terhadap Employee Retention melalui Organisational Commitment karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensation Fairnees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
2. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
3. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
4. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensational Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
5. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
6. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensation Fairnees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

7. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui faktor dalam meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Sinar Mentari Abadi Logistik , agar perusahaan dapat mengembangkan keadilan serta mempertahankan karyawan dengan kinerja yang maksimal.

2. Bagi Stiamak Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan dalam bidang msdm serta menjadi bahan literatur di perpustakaan stiamak barunawati dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa.

3. Bagi Penelian lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan karir dan kompensasi melalui komitmen orgnisasi yang ada guna mempertahankan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama, berisi latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.