

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepedulian dalam menjalankan aktivitas serta memahami tujuan yang ingin dicapai merupakan hal yang penting dalam bekerja. Menurut Sitanggang et. al., (2023), orang yang bekerja dianggap lebih berarti dalam hidupnya. Oleh karena itu masyarakat sibuk mencari pekerjaan karena takut akan kedudukan dan pemikiran yang buruk tentang kehidupan sosial (Sitanggang et. al., 2023). Salah satu tujuan bekerja sendiri adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Tujuan dari bekerja sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Terlepas dari tujuan tersebut, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan. Ketika seseorang membuat keputusan serta menentukan pilihan hidupnya pada suatu pekerjaan, maka orang tersebut sadar akan nilai-nilai maupun risiko yang akan dihadapi. Orang-orang ini disebut sebagai pekerja. Salah satu contoh pekerja yang cukup banyak diminati ialah profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam instansi pemerintahan.

Menurut Kamal (2015), konsep pegawai negeri sipil (PNS) selalu beriringan dengan lahir dan batin (spiritual dan mental) yang membutuhkan kerja manusia. Hal tersebut termasuk salah satu komponen penting guna mencapai tujuan kerja secara bersama. Selanjutnya Kamal (2015) juga menyatakan bahwa “Pegawai ialah orang – orang yang bekerja pada suatu instansi tertentu, baik itu instansi pemerintah atau suatu perusahaan”. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan aset utama bagi suatu instansi, baik di instansi pemerintah maupun swasta. Selain menjadi aset utama dalam suatu instansi, pegawai juga menjadi salah satu faktor berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tugas-tugas agar mencapai tujuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), instansi merupakan badan pemerintah umum (seperti jabatan, kantor), kejadian (pelanggaran, penemuan, dan sebagainya) atau bagian dari departemen daerah yang mengurus dan

menyelenggarakan suatu tugas secara luas di lingkungannya. Tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai apabila pegawai pemerintah mampu mengolah, menggerakkan, dan mendayagunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi pengingat untuk setiap instansi pemerintahan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Didalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya pada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan sebaik-baiknya (Kamal, 2015). Salah satu instansi pemerintahan yakni Pemerintahan Kabupaten Gresik pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 59 Tahun 2016, Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang Perkoperasian, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan. Dalam melaksanakan tugasnya Diskoperindag yang merupakan instansi pemerintahan dalam mengelolanya harus memperhatikan sumber daya manusia itu sendiri, agar tercipta SDM yang unggul. Dalam hal ini, SDM juga merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil pengamatan serta wawancara yang dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ditemukan bahwa terdapat adanya beberapa keluhan dari pegawai yang telah bekerja yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tak sesuai dengan kebutuhan mereka. Pegawai berinsial MS mengatakan bahwa “kalau disini pemberian gaji itu berdasarkan golongan, saya termasuk golongan yang rendah jadi sebenarnya kalau hanya jagain gaji dari sini untuk kehidupan sehari-hari sebenarnya kurang apalagi kalau sudah berumah tangga” ucap salah satu pegawai atas keluhan kompensasi yang diberikan. “ada rencana untuk keluar dari pekerjaan saat ini, namun masih mikir – mikir lagi” sambung pegawai tersebut. Pada PNS Diskoperindag pemberian gaji dan tunjangan akan diberikan sesuai dengan golongan. Terdapat beberapa golongan mulai dari golongan yang pertama hingga keempat. Ada berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti tingkat pendidikan,

masa kerja, jabatan, dan lain sebagainya. Pemberian gaji yang berbeda akan membuat tingkat kepuasan setiap pegawai akan berebeda-beda juga.

Berkaitan dengan fenomena tersebut, ditemukan beberapa perbedaan hasil pada setiap pegawai yang bekerja. Pegawai menyatakan bahwa mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaan dikarenakan kompensasi yang tidak sesuai, namun hasil yang berbeda juga ditemukan pegawai yang ingin mempertahankan pekerjaannya meskipun kompensasi dinilai cukup rendah baginya. Fenomena tersebut tentu membuat tanda tanya apakah dengan pemberian kompensasi pada pegawai menjadikan potensi tetap bertahan atau bahkan keluar dari pekerjaan saat ini. Hal lain yang menjadi dugaan ialah apakah dengan adanya kesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil mereka justru tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Segala jenis pekerjaan dan jabatan karyawan akan membuat karyawan merasakan kepuasan apabila adanya pemberian upah dan bonus yang sesuai, maka otomatis kepuasan dalam bekerja akan di rasakan oleh setiap karyawan (Agustini, Aprinawati, & Harmen, 2021). Pada Diskoperindag akan mengambil sampel responden dengan golongan kategori 1-3, karena golongan 1-3 masih di bawah rata-rata UMR Kabupaten Gresik.

Menjadi julukan Kota Industri tentu sangat penting untuk menopang sumber daya manusia yang unggul. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan dalam suatu instansi yakni adanya potensi *turnover*. Menurut Sugianto (2022) *Turnover Intention* merupakan wujud keinginan pegawai untuk meninggalkan tempat kerjanya. Dalam hal ini bermaksud pegawai hanya baru sampai di tahap keinginan saja dengan keadaan dimana pegawai belum betul - betul pindah. Ciri *turnover intention* bisa dilihat dengan timbulnya pegawai yang berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan, karyawan berkeinginan mencari pekerjaan baru serta karyawan berkeinginan mencari profesi baru (Sugianto, 2022). Niat untuk keluar dari organisasi tidak muncul dengan sendirinya tetapi banyak faktor yang menyebabkannya. Menurut Mobley (1986) menyatakan bahwa terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor keinginan

keluar dan aspek individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk keluar. Sedangkan faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir (Mobley, 1986).

Berkaitan dengan potensi *Turnover Intention*, retensi karyawan juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan dalam suatu instansi pemerintahan. Aditeresna et. al., (2018) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Jika pegawai tidak mampu menggunakan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai ditempat mereka bekerja, mereka akan pergi rela meninggalkan pekerjaannya (Aditeresna et. al., 2018). Senada dengan penelitian Ullah et. al., (2020) Retensi karyawan adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan organisasi yang sama untuk masa kerja yang lama. Retensi karyawan didefinisikan sebagai proses di mana organisasi mendorong karyawan untuk tinggal dalam jangka waktu yang lebih lama atau sampai selesainya suatu proyek, yang menguntungkan karyawan dan organisasi (Bibi et. al., 2017). Selanjutnya Bibi et. al., (2017) menambahkan tujuh faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan: (i) kompensasi dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, (ii) penyediaan pekerjaan yang menantang, (iii) kesempatan untuk dipromosikan dan belajar, (iv) suasana undangan dalam organisasi, (v) hubungan positif dengan rekan kerja, (vi) keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi, dan (viii) komunikasi yang baik.

Studi ini menyajikan kepuasan kerja sebagai mediator yang menyeimbangkan niat hadiah dan pengeluaran dan retensi karyawan. Kepuasan kerja yakni sikap umum pada pekerjaan atau perbedaan antara jumlah upah dan jumlah upah yang menurut karyawan seharusnya diterima. (Ramlah et. al., 2021). Kepuasan terjadi ketika beberapa keinginan dan kebutuhan pekerjaan karyawan terpenuhi. Namun, kebutuhan dan keinginan orang berbeda. Menurut pandangan Ullah et. al., (2022), kepuasan kerja ialah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja. Pekerjaan yang sama yang positif untuk satu dapat menjadi negatif untuk yang lain. Bayarcelik dan Afacan Findikli (2016) sependapat dengan

hal tersebut dan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil positif dan negatif dari evaluasi emosional seorang karyawan, yang menunjukkan seberapa puas atau tidak puasnya karyawan tersebut.

Menurut penelitian Mudor (2011), terdapat hubungan yang kuat antara gaji dengan kepuasan kerja. Rahman dan Syahrizal (2019) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat beli. Sementara itu, Terera dan Ngirande (2014) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hal ini terkait dengan penelitian Sentana dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan terhadap potensi *turnover*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Sugianto dkk (2022) mengemukakan bahwa gaji bukan merupakan faktor *turnover*, meskipun di atas oleh kepuasan kerja. Terdapat kesenjangan antara hasil penelitian ini dengan hasil penelitian peneliti lainnya. Beberapa penelitian telah mencoba untuk menjelaskan hubungan antar variabel, dan beberapa perbedaan penelitian yang tidak lengkap telah diamati

Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik belum ditemukan data secara resmi pegawai yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Adapun faktor lainnya dimana terdapat perbedaan hasil yang tidak konsisten antar peneliti dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Potensi *Turnover Intention* dan Retensi Karyawan melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan singkat dari pendahuluan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap pada Kepuasan Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui variabel intervening Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan melalui variabel intervening Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap pada Kepuasan Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui variabel intervening Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan melalui variabel intervening Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Secara teori diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan gagasan yang bermanfaat bagi pengembangan keilmuan terkait kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention* dan retensi karyawan. Diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai variabel kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention* dan retensi karyawan.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi atau instansi untuk mengetahui bagaimana bersikap terhadap sumber daya manusia dalam hal kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention* dan retensi karyawan. Studi ini juga dimaksudkan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi hasil mengenai kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention* dan retensi karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam meninjau hasil penelitian ini, maka peneliti akan membatasi masalah dengan lingkup terkait Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention* dan Retensi Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.