

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin kompetitif di era globalisasi. Perusahaan-perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan semua aspek operasional perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, karena individu-individu ini merencanakan, melaksanakan, dan memiliki dampak besar pada tujuan serta performa perusahaan (Tampubolon,2016). Keterampilan dan motivasi yang kuat dari karyawan adalah faktor penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan dengan sukses (Adriana & Widiawati, 2017).

Manajemen saat ini dihadapkan pada tantangan yang muncul dari pengelolaan sumber daya manusia, di mana mereka perlu merancang program tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan mengatasi hambatan yang ada. Walaupun didukung dengan fasilitas yang memadai dan modal yang cukup atas perusahaannya, namun tanpa adanya SDM yang baik dan handal maka sistem organisasi tak dapat tercapai secara maksimal. Organisasi sering merubah rancangan organisasinya supaya bisa memberi respon kepada perubahannya (Arti & Setyaningrum, 2019). Rasa jenuh dari karyawan saat menjalankan pekerjaannya dapat disebabkan oleh 2 hal, yakni

faktor dari dalam seperti malas, curang, dsb. Sedangkan faktor dari luar seperti lingkungan di sekitar karyawan yakni rekan bekerja, upah, dsb (Sodiq, 2020). Perubahan dalam lingkungan perusahaan atau faktor-faktor eksternalnya dapat memungkinkan perusahaan untuk merespons dengan cepat dan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan pasar yang kompetitif.

Penting bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan di kalangan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan retensi mereka. Jika retensi karyawan rendah, ini dapat memengaruhi kondisi karyawan dan mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Situasi ini juga bisa menciptakan perilaku di mana karyawan mungkin merasa kurangnya kompensasi yang memadai dari pihak atasan mereka (Heriyanti & Nasim, 2023:2). *self reward* secara inovatif akan meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah moral, serta rasa puas pada kinerja karyawan, menambah produktivitas kinerja karyawan, menjaga kepercayaan karyawan, menambah sikap disiplin, memberi keefektifitasan dalam pengadaan karyawan, membentuk hubungan pekerjaan yang positif, menambah kreativitas, serta menambah peran karyawan pada kegiatannya (Suwaji, 2019).

Hong *et al* (2012) menyatakan bahwa retensi karyawan mengacu pada kebijakan dan praktik yang digunakan perusahaan untuk mencegahnya karyawan yang mereka anggap berharga dari pekerjaan mereka agar tetap bertahan. Dan kemudian menurut (Motlou dkk 2016) dinyatakan bahwa adanya program retensi karyawan yang dirancang dengan tepat dan dilaksanakan dengan baik, secara signifikan akan meningkatkan

produktivitas dan mengurangi pengeluaran pergantian karyawan perusahaan. Proses ini melibatkan usaha untuk menjaga karyawan berbakat yang secara sukarela ingin tetap berada di dalam organisasi.

Retensi karyawan yang baik merupakan hasil dari kesesuaian yang baik antara budaya tempat kerja perusahaan, cara berbisnis dan standar kualitas perusahaan, karakter, dan motivasi dari individu itu sendiri (Mbugua dkk, 2015). Banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan menjadi isu kontemporer dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di seluruh dunia, karena retensi karyawan merupakan komponen krusial bagi efektivitas organisasi (Agyeman & Ponniah, 2014). Jika organisasi tidak secara hati-hati mengelola retensi staf mereka, maka organisasi akan dihadapkan pada karyawan yang tidak berkompeten, serta karyawan yang tidak efektif dan tidak efisien, sehingga berdampak langsung pada daya saing, keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Tziner dan Birati, 1996).

Retensi karyawan penting untuk membuat orang-orang yang berbakat dan baik untuk tetap di organisasi karena mereka selalu diminati. Dengan mempertahankan karyawan lama dan dapat dipercaya untuk memberikan budaya belajar kepada karyawan baru serta untuk membawa stabilitas bagi organisasi, mereka akan mendapatkan pengetahuan tentang proses organisasi dan pengalaman yang berharga (Nath dan Bagali, 2015).

Menurut Cloutier dkk (2015), retensi karyawan yang berhasil sangat penting bagi stabilitas, pertumbuhan, dan pendapatan organisasi. Analisis terhadap tren tenaga kerja menunjukkan adanya kekurangan karyawan yang

sangat terampil yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk bekerja pada tingkat tinggi, yang berarti bahwa organisasi yang gagal dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi akan memiliki tenaga kerja yang kurang dan kurang berkualitas yang pada akhirnya menghambat kemampuan mereka untuk tetap kompetitif (Bindu, 2017). Perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan retensi karyawan seperti persepsi dukungan organisasi atau *perceived organization support*.

Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap organisasi tentang seberapa besar organisasi menghargai dan peduli terhadap karyawannya (Ariarni & Afrianty, 2017). Menurut Benlioglu (2014), persepsi dukungan organisasi dibuat dengan alasan kondisi pekerjaan dan beberapa praktek sumber daya manusia memberikan penciptaan sikap positif karyawan dan perilaku. Menurut Grace (2013). *Perceived organizational support* diartikan sebagai suatu kepercayaan karyawan dimana organisasi akan menghargai kontribusi dan juga kesejahteraan mereka. POS berfokus pada suatu pendapat karyawan atau penilaian tentang bagaimana organisasi menghargai kinerja mereka dan peduli tentang kehidupan mereka (Wu Wann 2011).

Menurut Farasat & Ebrahim (2013), menyatakan bahwa untuk meningkatkan dukungan organisasi ada 4 dimensi yaitu: Keadilan, Imbalan organisasi, Dukungan atasan, Kondisi kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2012:405) *Perceived organizational support* adalah keyakinan umum

karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Martini (2020) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap karyawan, kompensasi juga faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, karena kompensasi yang baik akan meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan. Mudayen (2010), kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. (Hasibuan 2011: 118), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan di mana cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan, seperti

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
 قَيِّبْنٰكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ. Q.S. Surat At Taubah : ayat 105, yang menjelaskan bahwa Allah memberikan perintah kepada manusia agar bekerja, dan Allah memastikan akan mebalas apa yang telah dikerjakan tersebut. Allah juga menegaskan bahwa tujuan dan niat bekerja harus benar. Apabila niat kerja yang dilaksanakan benar, maka Allah akan membalas dengan kebaikan, begitu juga dengan sebaliknya.

Menurut Mathis & Jackson (2008), kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih

untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain. Suatu kompensasi perlu mempunyai landasan yang kokoh, benar, serta adil. Jika kompensasinya tak adil maka dapat memunculkan perasaan kecewa pada karyawannya, sehingga mereka akan pergi dari perusahaan. Supaya perusahaan mampu menjaga karyawannya, maka balas jasa akan dirancang dengan semaksimal mungkin agar karyawannya akan merasa betah di perusahaannya (Mutiara, 2019). Hal ini didukung oleh Aditeresna & Mujiati (2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan menurut Armaniah, Siregar, & Nikmah (2023) Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap tingkat retensi karyawan. Dikarenakan pada penelitian terlebih dahulu mengatakan adanya pengaruh positif dan negatif pada kompensasi, oleh karena itu kompensasi akan dijadikan variable moderasi dimana kompensasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara *perceived organization support* terhadap retensi karyawan.

Perusahaan akan meretensi karyawan agar karyawan yang berkualitas tetap bertahan, sebaliknya karyawan juga harus memiliki prestasi dan keterampilan dalam bekerja untuk menunjang tujuan perusahaan yang membutuhkan kontribusi yang berharga. Salah satu perusahaan yang membutuhkan keterampilan dan kontribusi dalam menjalankan perusahaannya yaitu RSUD Muhammadiyah Bantul.

RSUD Muhammadiyah Bantul merupakan perusahaan di sektor industri pelayanan kesehatan yang berbasis di alamat Jalan Jend. Sudirman

No.124, Nyangkringan, Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti memilih RSUD Muhammadiyah Bantul sebagai objek penelitian dikarenakan RSUD Muhammadiyah Bantul bergerak pada bidang industri pelayanan kesehatan yang mana karyawan diuntut untuk mempunyai kontribusi yang tinggi dalam memberikan perawatan yang berkualitas dan aman pada pasien.

Penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana tingkat *perceived organization support* di RSUD Muhammadiyah mempengaruhi tingkat retensi karyawan, dengan peran kompensasi sebagai variabel moderasi. Dengan memasukkan kompensasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks rumah sakit. Hasil dari penelitian ini tidak hanya dapat memberikan wawasan kepada manajemen RSUD Muhammadiyah untuk meningkatkan strategi retensi karyawan, tetapi juga dapat memberikan kontribusi lebih luas terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti retensi karyawan pada RSUD Muhammadiyah Bantul. Berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organization Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *perceived organization support* (POS) berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan ?
2. Apakah kompensasi memoderasi *perceived organization support* terhadap retensi karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *perceived organization support* (POS) terhadap retensi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi memoderasi *perceived organization support* terhadap retensi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai masukan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan pada bidang ilmu sumber daya manusia melalui kajian tentang pengaruh *perceived organization support* terhadap retensi karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan bagi RSUD Muhammadiyah Bantul dalam rangka proses pengambilan keputusan dalam meretensi karyawan dan sarana bertukar pikiran.