

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu upaya dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bagi kehidupan bangsa dan negara merupakan salah satu peran penting dari sebuah pendidikan. Pendidikan adalah suatu faktor kebutuhan dasar untuk setiap manusia sehingga upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, karena melalui pendidikan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan. Menurut Kurniawan (2017), Pendidikan itu sendiri ialah suatu metode dalam mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu negara (daerah) dipengaruhi oleh pendidikan. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan juga dapat dijadikan sumber daya manusia yang lebih cepat dimengerti dan siap dalam menghadapi perubahan dan pembangunan suatu Negara.

Banyak negara berkembang menghadapi masalah mengenai kualitas dan kuantitas SDM yang diakibatkan oleh mutu pendidikan yang rendah. Tingkat melek huruf yang rendah, standar proses pendidikan yang relatif kurang memenuhi syarat serta pemerataan pendidikan yang rendah merupakan salah satu ciri bahwa mutu pendidikan mengalami masalah. Kualitas tenaga pengajar adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas pendidikan di sebuah negara. Menurut (Fajri dan Hade, 2019), Mengatakan bahwa rendahnya kesejahteraan guru atau pengajar mempengaruhi kualitas guru atau pengajar itu sendiri. kualitas tenaga

pengajar dan guru baik, maka diharapkan dapat mencetak tenaga kerja yang terdidik dan terampil serta berpeluang besar untuk unggul dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, perguruan tinggi yang berkualitas memiliki peran penting dalam mencetak pemimpin dan pemikir suatu bangsa, keduanya dapat menentukan pembangunan negaranya di masa depan.

Penelitian tentang retensi karyawan erat kaitanya dengan turnover intention. Tingginya tingkat retensi karyawan diprediksi dari adanya turnover pada setiap periode. Berbagai macam sektor industri dan konteks budaya merupakan hal yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah retensi karyawan atau pegawai. Retensi pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh kompensasi, persepsi dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, stress kerja, keamanan kerja, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, desain pekerjaan, penghargaan, pengembangan karir, lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

**Tabel 1.1**  
**Pra – Survey Variabel Retensi Karyawan**

No	Pernyataan	ST	S	T	S	N	S	SS	Rata-rata	TCR %
1	Organisasi menyiapkan kontinuitas atau keberlanjutan dan keamanann kerja yang tinggi	0	1	11	8	0	0	0	3.35	67
2	Saya mendapatkan kompensasi yang kompetitif dari organisasi	0	4	13	3	0	0	0	2.95	59
3	Organisasi memberikan saya tunjangan yang layak seperti adanya tunjangan kesehatan dll	0	4	12	4	0	0	0	3	60
4	Organisasi memberikan peluang pengembangan karir bagi setiap karyawan	0	0	9	11	0	0	0	3.45	69
5	Kondisi tempat kerja mendukung saya dalam melakukan pekerjaan saya	0	5	8	6	1	0	0	3	60
6	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik	0	0	4	9	7	0	0	4.15	83
<b>JUMLAH</b>									<b>3.31</b>	<b>66,2</b>

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil prasurvey nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada angka 3, yang paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai rata-rata 2.95 dan nilai yang paling tinggi yaitu pernyataan no. 4 dengan nilai rata-rata 3.45, dengan jumlah rata-rata retensi karyawan 3.31, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup diberikan keamanan kerja, cukup mendapatkan kompensasi yng diharapkan, cukup puas akan peluang karir yang diberikan, dan kondisi tempat kerja cukup mendukung serta hubungan antar rekan kerja yang ada di tempat bekerja dapat dikatagorikan baik. Dari analisis tersebut dapat dimaknai bahwa organisasi tersebut masih kurang mampu memberikan kebutuhan yang pegawai harapkan, sehingga hal tersebut dapat

menimbulkan meningkatnya turnover yang ada ditempat bekerja, sehingga secara langsung tingkat retensi karyawan akan menurun yang akan berdampak pada organisasi tersebut.

Banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai retensi karyawan dan telah ditemukan research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Permata & Rahardja, 2016) mengatakan bahwa yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sistem reward, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan menurut (Fahim, 2018), menyatakan yang mempengaruhi retensi karyawan adalah startegi sumber daya manusia yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karir, penilaian kinerja dan kompensasi serta keuntungan. Disisi lain menurut (C. Kundu, 2017) yang mempengaruhi retensi karyawan adalah dukungan lingkungan kerja, ikatan organisasi.

Menurut (Cloutier, et al., 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), komponen organisasi, peluang karier organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan hubungan karyawan adalah faktor penentu dari retensi pegawai.

Secara empiris, beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan. Kompensasi adalah suatu upah dalam bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, hal ini sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Pada penelitian (Chinyio et al., 2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan sedangkan menurut (Prasetya & Suryono, 2014) menyatakan bahwa retensi pegawai tidak dipengaruhi oleh kompensasi.. Disisi lain, terdapat beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja (Setyorini et al., 2018) dan (Ramli, 2019)

Selain kompensasi, adapun pelatihan dan pengembangan yang juga dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan. Menurut (Andre, 2003) Pelatihan dan pengembangan merupakan proses pendidikan dalam jangka waktu pendek dengan melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar tentang pengetahuan teknik dan pengerjaan serta keahlian untuk tujuan organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang mampu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi adanya retensi karyawan (Yonatan, 2019), (Hassan et al., 2013), (Bibi et al., 2017), (Kossivi et al., 2016), (Yule, 2013). Hal ini bertolak belakang terhadap penelitian dari (Respati & Vriya, 2019) dimana pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Disisi lain, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kepuasan kerja (Pinzone et al., 2019), (Ocen et al., 2017), (Rahayu et al., 2019), (Javed et al., 2019), (Nuryanti et al., 2020)

Kemudian kepuasan kerja pada penelitian ini dijadikan variabel intervening atau mediasi karena penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dari 2 buah jurnal dimana kepuasan kerja pada penelitian tersebut merupakan variabel mediasi (Alsubaie & Isouard, 2019). Selain itu, kepuasan kerja itu sendiri adalah salah satu faktor yang menentukan tingkat adanya retensi karyawan. Perasaan, respon dan reaksi serta sikap pegawai atas berbagai aspek pekerjaan ditempat ia bekerja sering disebut dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Tinggi rendahnya Kepuasan kerja mencerminkan baik tidaknya sebuah perusahaan dalam mengelola kebutuhan. (Alsubaie & Isouard, 2019) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. serta adanya peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kompensasi, pelatihan dan pengembangan terhadap retensi pegawai. Hal tersebut juga telah ditemukan pada hasil penelitian terdahulu ( Disa & Indi, 2019), (Aulia & Syahriza, 2018).

Dari uraian diatas, kesenjangan hasil penelitian terdahulu pun dapat dilihat sehingga menimbulkan research gap pada penelitian ini. Oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan serta kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Selain itu, penelitian retensi karyawan in pada umumnya dilakukan pada bidang komersial seperti hotel, Rumah Sakit dan perusahaan. Dimana sangat sedikit penelitian ini diangkat pada bidang publik dan HEI ( *High education Institution*). Maka dari itu, penelitian ini mencoba memberikan novelty dari

penelitian sebelumnya dimana penelitian ini dilakukan pada bidang HEI yaitu di Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh

Dari fenomena serta *research gap* yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di wilayah Kab. Kerinci dan Kota Sungai Penuh”

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah ialah hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, tersebut diperlukan agar batasan masalah menjadi jelas sehingga dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Adapun rumusan masalah penelitian tersebut adalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi pegawai ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi dosen?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi dosen?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap retensi dosen?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap retensi dosen?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi dosen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi dosen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi dosen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap retensi dosen.
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja dalam memediasi hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap retensi dosen.

## **4.1 Manfaat Penelitian**

### **4.1.1 Manfaat Praktis**

Pada manfaat praktis, informasi penelitian ini dapat dipergunakan baik itu untuk peneliti selanjutnya, bagi organisasi itu sendiri, dan bagi pihak lain. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan khusus untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan retensi pegawai. Disisi lain, juga dapat digunakan sebagai informasi dan masukan serta menjadi tolak ukur bagi organisasi itu sendiri dalam memperbaiki manajemen SDM dan meningkatkan kinerja serta retensi karyawan dengan menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai produktifitas pada Perguruan Tinggi lainnya.

### **4.1.2 Manfaat Teoritis**

Informasi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya untuk teori keadilan dan teori dua faktor yang berhubungan dengan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain dapat dijadikan bahan referensi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai penelitian awal bagi para peneliti selanjutnya agar menjadikan penelitian yang selanjutnya lebih baik daripada sebelumnya. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk objek studi lainnya.