

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menciptakan produk dan layanan yang unggul, tetapi juga untuk menjaga stabilitas internal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu tantangan besar dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana mempertahankan pekerja agar tetap loyal dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Tingginya tingkat turnover pekerja, terutama pada sektor usaha kecil dan menengah, menjadi hambatan tersendiri bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerjanya, khususnya pekerja lokal yang memahami kondisi sosial, budaya, dan ekonomi di lingkungan sekitar perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan pekerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan pada akhirnya retensi karyawan. Kompensasi yang baik mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan berbagai bentuk penghargaan lain yang mendorong pekerja untuk bertahan dan berkembang dalam perusahaan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi tenaga kerja, tetapi juga menjadi alat strategis dalam mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan termotivasi untuk bekerja. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan harapan pekerja dapat menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan loyalitas dan kepuasan kerja. Tidak hanya dalam bentuk gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pekerja terhadap perusahaan.

Menurut Kawiana (2020:216), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi adalah bentuk penggantian atas kontribusi karyawan dalam bentuk materi atau non-materi. Menurut Notoatmodjo (dikutip oleh D. Triana, 2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Ini mencakup semua bentuk imbalan, baik yang bersifat finansial (uang) maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup semua bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka.

Strategi retensi karyawan merupakan seperangkat kebijakan, program, dan praktik manajemen yang dirancang secara sistematis untuk meminimalkan tingkat turnover (keluar-masuk karyawan) serta menjaga keberlangsungan talenta terbaik dalam organisasi. Strategi ini mencakup berbagai aspek penting, seperti pemberian kompensasi dan benefit yang kompetitif, pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan, penciptaan budaya kerja yang positif dan inklusif, serta kepemimpinan yang suportif dan inspiratif. Retensi yang efektif tidak hanya membantu menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas, moral kerja, dan daya saing jangka panjang. Retensi karyawan adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, terutama yang loyal dan berpotensi, agar tetap bekerja di perusahaan tersebut. Retensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya perekrutan, dan menjaga stabilitas organisasi. Menurut Dessler (2017), retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk menjaga agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Retensi karyawan ini melibatkan berbagai strategi dan tindakan yang bertujuan untuk meminimalkan tingkat perputaran karyawan (turnover) dan memastikan bahwa karyawan yang berkualitas tetap bekerja di perusahaan. Retensi karyawan, menurut Sumarni (2017), mengacu pada upaya perusahaan

untuk mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan bekerja dalam jangka waktu yang lama. Ini adalah strategi penting bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan produktivitas, serta mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan.

UD Bersama Elektronik sebagai salah satu pelaku usaha di sektor penjualan elektronik, menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan pekerja lokalnya. Pekerja lokal memiliki nilai strategis karena mereka lebih mengenal kondisi pasar dan pelanggan setempat. Namun, jika tidak didukung oleh sistem kompensasi yang memadai dan adil, pekerja dapat dengan mudah berpindah ke tempat kerja lain yang menawarkan imbalan lebih menarik. Pekerja lokal dalam konteks penelitian ini adalah individu yang bekerja di UD Bersama Elektronik dan berasal dari wilayah sekitar lokasi usaha, baik di tingkat desa, kecamatan, maupun kota tempat perusahaan beroperasi. Pekerja lokal memiliki kedekatan geografis dengan tempat kerja, serta keterikatan sosial dan budaya yang erat dengan lingkungan sekitarnya. Hal ini menjadikan mereka sebagai bagian penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Selain itu, pemahaman terhadap karakteristik konsumen lokal serta kemudahan dalam akses kerja menjadikan tenaga kerja lokal lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas harian, serta berpotensi memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika difasilitasi dengan kebijakan yang tepat.

Kompensasi di UD Bersama Elektronik mencakup semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Kompensasi ini terbagi menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, tunjangan tetap seperti transportasi dan makan, bonus kinerja, insentif kerja lembur, serta tunjangan hari raya. Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup aspek seperti penghargaan atas loyalitas, pengakuan kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas waktu kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan atau promosi jabatan. Kompensasi yang dirancang secara tepat akan meningkatkan

kepuasan kerja, menumbuhkan motivasi, dan memperkuat keterikatan emosional pekerja terhadap perusahaan.

Strategi retensi pekerja lokal adalah upaya yang dilakukan perusahaan secara terencana dan berkelanjutan untuk mempertahankan tenaga kerja lokal agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Strategi ini mencakup kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja, terutama melalui pemberian kompensasi yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, retensi juga diperkuat melalui pembinaan hubungan kerja yang harmonis, pemberian kesempatan berkembang dalam karier, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta keterlibatan manajemen dalam mendengar dan menindaklanjuti aspirasi pekerja. Tujuan dari strategi retensi ini adalah untuk mengurangi tingkat turnover, menjaga stabilitas operasional, serta membangun tim kerja yang solid dan produktif dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di UD Bersama Elektronik, ditemukan adanya persoalan mendasar dalam sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Meskipun kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja, sistem kompensasi di perusahaan ini belum dirancang secara strategis. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja lokal masih bersifat konvensional dan kurang kompetitif jika dibandingkan dengan standar industri maupun harapan pekerja itu sendiri. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja, sehingga memunculkan potensi ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini, jika dibiarkan, dapat memicu keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan, yang tentu berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional. Selain itu, dalam konteks persaingan tenaga kerja di tingkat lokal, UD Bersama Elektronik menghadapi tantangan lain, yaitu tingginya potensi perpindahan pekerja ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih menarik. Pekerja lokal yang memiliki keterampilan dan pengalaman tertentu cenderung menjadi incaran bagi perusahaan pesaing. Ketiadaan strategi retensi yang berbasis pada sistem kompensasi yang terstruktur dan berkelanjutan membuat UD Bersama Elektronik kesulitan untuk mempertahankan tenaga

kerja lokal yang berkualitas. Fenomena ini mempertegas perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi yang berlaku, serta pentingnya merumuskan strategi retensi yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan serta harapan pekerja lokal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengakat judul “Analisis Kompensasi dalam Strategi Retensi Pekerja Lokal di UD Bersama Eletronik”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah menganalisis peran dan efektivitas sistem kompensasi dalam strategi retensi pekerja lokal di UD Bersama Elektronik. Penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana kompensasi yang diberikan (baik finansial maupun non-finansial) berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pekerja lokal, serta bagaimana perbaikan strategi retensi dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat turnover.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan di UD Bersama Elektronik?
2. Bagaimana tingkat retensi pekerja lokal di UD Bersama Elektronik saat ini?
3. Apa saja kendala yang dihadapi UD Bersama Elektronik dalam menerapkan strategi kompensasi dan retensi pekerja lokal?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan di UD Bersama Elektronik

2. Untuk mengetahui tingkat retensi pekerja lokal di UD Bersama Elektronik saat ini
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi UD Bersama Elektronik dalam menerapkan strategi kompensasi dan retensi pekerja lokal

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur mengenai hubungan antara sistem kompensasi dan strategi retensi pekerja, khususnya dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM).
2. Penelitian ini memperkuat teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, serta memberikan perspektif baru dari sudut pandang pekerja lokal di sektor penjualan elektronik.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji isu serupa dalam konteks yang berbeda, baik dari segi lokasi, skala perusahaan, maupun sektor usaha.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi dan analisis yang dapat dijadikan dasar bagi manajemen UD Bersama Elektronik dalam mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada saat ini.
2. Memberikan rekomendasi strategi retensi yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan guna menekan angka turnover pekerja lokal dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
3. Dengan memahami kebutuhan dan harapan pekerja melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas.
4. Penelitian ini mendorong pentingnya pemberdayaan pekerja lokal melalui pendekatan manajerial yang berfokus pada kesejahteraan, keterlibatan, dan pengembangan potensi, sehingga menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan.