

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh peran dan kontribusi sumber daya manusia di dalamnya. SDM berfungsi sebagai penggerak utama dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam struktur organisasi, manusia memiliki posisi yang sangat penting. Tanpa keterlibatan individu, meskipun semua elemen pendukung lainnya ada, perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Ini karena manusia berfungsi sebagai penggerak sekaligus penentu arah perkembangan perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan atau kemunduran perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan tingkat produktivitas karyawan (Zulkipli, 2022).

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, karena karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, keberadaan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja unggul juga akan mendorong peningkatan performa keseluruhan lembaga. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan mampu bekerja secara efektif, maka jalannya perusahaan pun akan berlangsung secara efisien dan produktif. Dengan kata lain Keberlangsungan operasional sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Dalam praktiknya, setiap karyawan diharapkan

mampu memberikan kinerja optimal dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi, kenyataan di lapangan tidak selalu sesuai dengan harapan tersebut. Terdapat sejumlah pekerja yang mengalami penurunan performa, meskipun mereka telah memiliki latar belakang pengalaman kerja yang mumpuni (Zulkipli, 2022).

Produktivitas kerja dapat dimaknai sebagai pencapaian yang diraih oleh individu ataupun kelompok dalam organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab, otoritas, dan fungsi mereka masing-masing, guna mendorong tercapainya target perusahaan. Salah satu variabel yang diyakini memberi kontribusi terhadap peningkatan produktivitas tersebut adalah *Talent Management*. Konsep *Talent Management* mencakup keseluruhan proses mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga mempertahankan sumber daya manusia berbakat di lingkungan kerja. Penerapan *Talent Management* yang efektif memberikan dampak positif terhadap output kerja karyawan (Sarkar, 2024). Melalui strategi ini, perusahaan dapat mengenali individu yang memiliki potensi, keahlian, dan pengetahuan yang unggul. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya membuat mereka lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya (Khoeruddin, 2017). *Talent Management* memberi peluang bagi organisasi untuk menanamkan investasi berupa waktu dan sumber daya dalam pengembangan personel (Muhammad, 2023). Hal ini memungkinkan peningkatan kualitas dan kapabilitas tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas (Dita, 2016). Dengan memberikan perhatian pada potensi yang dimiliki karyawan, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menarik. Lingkungan kerja semacam ini tidak

hanya membantu mempertahankan talenta yang ada, tetapi juga meminimalkan tingkat turnover, yang turut memengaruhi produktivitas secara positif. Pengelolaan talenta yang tepat dapat mengoptimalkan kemampuan baik individu maupun tim secara menyeluruh (Khoiruddin, 2018). Hal ini menjadi elemen strategis penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan organisasi. Dengan demikian, *Talent Management* merupakan pendekatan jangka panjang yang krusial dalam menghadapi dinamika dunia bisnis modern.

Selain *Talent Management*, faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah *Job Insecurity*. Di samping pengelolaan talenta, terdapat faktor lain yang turut berkontribusi terhadap naik turunnya tingkat produktivitas kerja, yaitu perasaan tidak aman dalam pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *Job Insecurity*. *Job Insecurity* merupakan persepsi subjektif dari seseorang mengenai pentingnya elemen-elemen dalam pekerjaannya secara keseluruhan, serta rasa tidak berdaya yang muncul saat menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja (Qian, dkk., 2022). Kondisi ini telah terbukti memiliki pengaruh terhadap performa kerja karyawan.

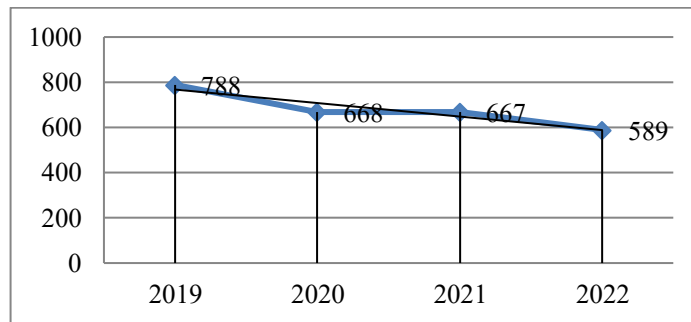
*Job Insecurity* menggambarkan situasi di mana individu merasa ragu mengenai keberlanjutan kariernya di suatu perusahaan, baik karena ancaman pemutusan hubungan kerja maupun karena perubahan status kerja yang tidak menentu (Xen, 2021). Ketika pekerja mengalami kekhawatiran semacam ini, biasanya mereka akan berada dalam tekanan psikologis yang tinggi. Tingkat kecemasan dan stres yang meningkat ini kerap menghambat kemampuan mereka

untuk berkonsentrasi dan mempertahankan fokus saat bekerja, sehingga pada akhirnya menurunkan produktivitas (Moch, 2017). Selain itu, karyawan yang tidak merasa memiliki kepastian dalam pekerjaan cenderung kehilangan rasa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan. Perasaan tidak aman semacam ini berdampak pada berkurangnya semangat kerja dan dapat memperburuk kinerja secara keseluruhan (Magnus, 2013).

Didirikan pada tahun 1982, Toserba YOGYA awalnya hanya merupakan sebuah toko batik sederhana. Seiring berjalannya waktu, usaha tersebut berkembang dan bertransformasi menjadi salah satu jaringan ritel besar di Bandung dengan nama Yogya Group. Hingga kini, Yogya Group telah memperluas cakupan operasionalnya ke berbagai wilayah di Indonesia, khususnya di Jawa Barat, DKI Jakarta, dan sebagian area di Jawa Tengah. Total terdapat 52 gerai yang dijalankan di bawah dua merek dagang, yaitu Toserba YOGYA dan Toserba GRIYA.

Toserba GRIYA sendiri merupakan salah satu unit usaha dalam grup tersebut yang bergerak di sektor supermarket dan fokus pada penyediaan kebutuhan pokok masyarakat. Produk yang dijual mencakup bahan makanan pokok, perlengkapan dapur, produk kebersihan pribadi, camilan, minuman, serta kebutuhan harian lainnya. Berawal dari Ciawi, Toserba GRIYA memiliki aspirasi untuk menjadi pilihan utama masyarakat setempat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun demikian, kehadiran berbagai toko ritel pesaing yang kini turut berkembang di kawasan Ciawi membuat persaingan di sektor ini semakin ketat, sehingga menuntut pihak Toserba GRIYA untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saingnya.

Hasil Studi awal didapatkan informasi mengenai produktivitas kerja, untuk lebih jelasnya ada pada Gambar 1.1.



Sumber: HR Toserba Griya Yogya Ciawi (2023)

**Gambar 1.1**

**Produktivitas Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi**

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat bahwa selama empat tahun terakhir, terjadi tren penurunan produktivitas kerja pada karyawan di Toserba Griya Yogya Ciawi. Kondisi ini diperkirakan berkaitan dengan meningkatnya ketidakpastian dalam lingkungan kerja, yang menimbulkan tekanan psikologis berupa stres dan kecemasan di kalangan karyawan. Penurunan kinerja tersebut dapat pula disebabkan oleh pengelolaan talenta yang belum optimal (*Talent Management*) serta adanya tingkat *Job Insecurity* yang tinggi.

Melihat permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Toserba Griya Yogya Ciawi menunjukkan kecenderungan menurun, dan hal ini diduga dipengaruhi oleh variabel *Talent Management* dan *Job Insecurity*. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian

yang berjudul Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi).

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan mengenai kurangnya pengelolaan *Talent Management* dan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1 Bagaimana *Talent Management*, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi?
- 2 Bagaimana pengaruh *Talent Management* terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi?
- 3 Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Talent Management*, *Job Insecurity*, dan Produktivitas Kerja Karyawan di Toserba Griya Yogya Ciawi
2. Pengaruh *Talent Management* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi
3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa mendatang. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan kajian oleh dosen dan mahasiswa dalam pengembangan wawasan akademik. Secara lebih luas, penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan *Talent Management (Talent Management)*, *Job Insecurity*, dan produktivitas kerja.

### **2. Bagi Griya Yogya Ciawi**

Bagi perusahaan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai *Talent Management*, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja. Khususnya sebagai pertimbangan investor dalam melakukan investasinya.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan di Toserba Griya Yogya Ciawi, yang beralamat di Jl. Raya Perjuangan No. 45, Kurniabakti, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, 46156. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan variabel-variabel yang akan

diteliti, yaitu *Talent Management*, *Job Insecurity*, dan *Produktivitas Kerja* pada karyawan. Selain itu, Toserba Griya Yogya Ciawi merupakan salah satu unit usaha ritel dari Yogya Group yang menghadapi tantangan kompetitif di wilayah Ciawi, sehingga dinilai tepat sebagai subjek dalam mengkaji dinamika sumber daya manusia dan produktivitas dalam konteks organisasi ritel.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam kurun waktu November 2023 hingga Oktober 2024. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir. Rincian lengkap mengenai tahapan dan jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.