

BAB I

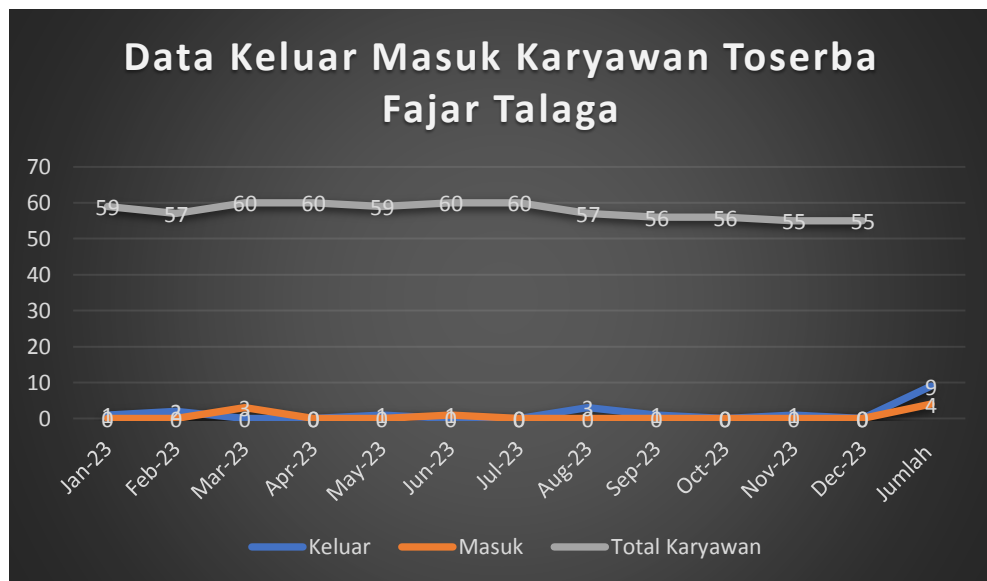
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang menyatukan orang-orang dan organisasi sehingga kebutuhan semua orang terpenuhi. Ini adalah bagian dari proses manajemen yang mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Rahardjo, 2022).

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan menentukan kelangsungan hidup organisasi di masa depan, yang mencakup seluruh potensi manusia seperti kemampuan, motivasi dan pengetahuan mempunyai pengaruh yang besar terhadap upaya organisasi mencapai tujuannya. Beragamnya sifat dan pola perilaku manusia tidak memudahkan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus efektif melalui penerapan fungsi manajemen SDM yang terkait dengan pemberdayaan manusia dalam pelaksanaan suatu tugas, agar mencapai hasil yang optimal atau efisien dan efektif dalam mencapai tujuan, perusahaan, karyawan dan masyarakat (Susan, 2019: 256).

Dalam suatu organisasi masalah-masalah yang muncul pada saat perkembangan dan persaingan bisnis yang bermula dari manusia dan hanya diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Permasalahan pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah bagaimana organisasi mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tidak berpindah ke tempat lain. Berikut terdapat data keluar masuk karyawan di Toserba Fajar Talaga pada Gambar 1.1



Sumber: Fajar Talaga, 2023

Gambar 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Toserba Fajar Tahun 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas disimpulkan bahwa pada Toserba Fajar Talaga menghadapi permasalahan di bidang retensi karyawan. Dapat diuraikan bahwa tingkat labour turnover pada Toserba Fajar Talaga cukup tinggi pada tahun 2023 di bulan agustus berjumlah 3 orang karyawan, dan jumlah karyawan yang memutuskan keluar di tahun 2023 yaitu berjumlah 9 orang dibandingkan dengan karyawan yang masuk berjumlah 4 orang.

Upaya dalam mempertahankan karyawan dalam perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan. Retensi karyawan mencakup berbagai kebijakan dan praktik yang mengharuskan karyawan untuk tinggal di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama (Putra & Rahyuda, 2016: 820). Jika perusahaan bisa mempertahankan karyawan dengan baik maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal. Retensi karyawan dapat membantu mengurangi

energi, waktu dan uang yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Tujuan dari loyalitas karyawan adalah untuk menghindari kepergian karyawan yang mempunyai keahlian di perusahaan. Retensi pegawai yang tinggi untuk memengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi (Sa'diyah & Faidal, 2018: 34).

Dua faktor seperti pengembangan karir dan lingkungan kerja organisasi berdampak pada hal ini. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawannya, dengan jelas memberikan kesempatan dan dukungan bagi pengembangannya. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif dengan mempertimbangkan faktor-faktor tidak berwujud seperti keseimbangan, dukungan sosial dan kepuasan kerja. Kegiatan sumber daya manusia yang dikenal sebagai pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka (Arismunandar & Khair, 2020: 273).

Pengembangan karir memainkan peran penting dalam retensi dan motivasi karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang untuk kemajuan dalam suatu organisasi, serta peluang pelatihan dan mengembangkan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja (Pratiwi & Sriathi, 2017: 1478).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sudah seharusnya menjadi perhatian utama manajemen perusahaan. Para karyawan yang bertugas mengelola kegiatan produksi perusahaan akan memengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila

mereka senang akan lingkungan kerjanya, maka mereka akan merasa nyaman diperusahaan tersebut dalam menjalankan aktivitasnya sehingga optimisme kinerja karyawan akan besar. Lingkungan kerja ini meliputi relasi kerja yang terjalin antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang positif untuk karyawan dapat dilihat dari meningkatnya keharmonisan pada pimpinan, rekan kerja, atau bawahannya, juga dorongan dari infrastruktur yang mencukupi dalam tempat kerjanya akan berdampak baik kepada karyawan sehingga akan memaksimalkan prestasi kerja karyawan (Budianto & Katini, 2015: 101)

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ternyata perlu mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan. Oleh karena itu, variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja. Dari segi tempat penelitian di perusahaan ritel yang belum pernah digunakan sebagai lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Toserba Fajar Talaga”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana lingkungan kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Toserba Fajar Talaga.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan/manfaat dari penelitian mencakup manfaat praktis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi bukti bahwa peneliti telah mampu mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari selama penulis menempuh pendidikan untuk menambah ilmu di lapangan mengenai manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Harapannya adalah bahwa hasil penelitian ini akan digunakan sebagai sumber informasi dan panduan bagi bisnis untuk membantu pekerja

menjadi sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan dan tetap menjaga kesejahteraan pekerja.

c. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan bahwa hasil penelitian akan berfungsi sebagai sumber informasi untuk mendukung perkuliahan dan sebagai referensi bagi teman-teman mahasiswa yang melakukan penelitian tentang masalah yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Toserba Fajar Talaga, yang terletak di jalan Raya Cikijing-Talaga, Talagawetan, Kecamatan Talaga, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45463, No Telepon 082119011650.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2023. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 1. Jadwal Penelitian.