**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

FMCG atau yang dikenal dengan *Fast Moving Consumer Goods*, merupakan salah satu industri yang cukup besar di Indonesia. Industri FMCG sendiri merupakan industri yang bergerak di bidang kebutuhan masyarakat yang dapat bergerak sangat cepat. Beberapa perusahaan publik atau yang memang sudah dikenal banyak oleh masyarakat Indonesia seperti Mayora, Orang Tua Group, Indofood, dan Unilever. FMCG sendiri juga menjadi salah satu industri yang mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Secara umum, model pertumbuhan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa sektor, yakni Konsumsi rumah Tangga sebesar 55%, investasi sebesar 32%, pengeluaran pemerintah sebesar 9%, pengeluaran lain lain sebesar 3%, dan export impor sebesar1%. Dengan kata lain, jika konsumsi rumah tangga menurun maka GDP Indonesia akan ikut menurun. Perkembangan industri FMCG di Indonesia saat ini sedang berkembang begitu pesat. Indonesia menunjukkan pertumbuhan pendapatan industry FMCG tertinggi di antara negara-negara Asia Tenggara dengan kenaikan sebesar 8,3% dibandingkan tahun lalu ([www.swa.co.id](http://www.swa.co.id)).

Hal tersebut mengakibatkan menjadi semakin tingginya persaingan memperebutkan pangsa pasar pada dunia usaha saat ini. Jika perusahaan ingin berhasil dalam persaingan pada era millennium ini, perusahaan harus mempunyai strategi yang dapat memahami perilaku atau karakteristik konsumennya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu memahami betul siapa konsumennya dan bagaimana cara para konsumennya berperilaku. Pemahaman mengenai siapa konsumennya akan menuntun para pengusaha kepada keberhasilan memenangkan persaingan dunia usaha yang telah melampaui batas negara. Industri FMCG dapat terus tumbuh sebagai akibat dari perkembangan berbagai bidang. Bidang pertama yang memiliki pengaruh dalam pertumbuhan industri FMCG ialah perkembangan demografi. Jumlah penduduk yang terus bertambah menyebabkan semua barang dan jasa meningkat. (www.finance.detik.com) Komposisi penduduk menurut usia yang berubah, misalnya karena tahapan hidup meningkat, membuat ragam produk pun mengikuti, baik dalam jumlah maupun jenis. Perkembangan yang pesat itu membuat setiap perusahaan harus dengan baik mempersiapkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan perusahaan atau kompetitor lain.

Sumber daya manusia dapat mepengaruhi perkembangan suatu perusahaan dan ikut berperan dalam menjalankan segala aktivitas di dalam perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2014), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mengelola sumber daya manusia agar mendapatkan hasil yang optimal adalah membuat para karyawannya merasa nyaman dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja tidak nyaman, tidak kondusif maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Pratiwi dan Anak 2017). Setiap perusahaan manapun pasti akan berusaha agar di dalam perusahaan mereka tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga menjadi harapan seluruh tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa keuntungan bagi perusahaan antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja. Menurut Nitisemito dalam Amalia dan Setyabudi (2018) “ Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawannya, hal itu akan memungkingkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan merasa nyaman dan senang dengan lingkungan tempat bekerjanya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga menjadi salah satu faktor yang penting untuk mempertahankan karyawan mereka.

Menurut Shick & Palumbo dalam Adzka & Mirwan (2017) modal manusia atau sumber daya manusia merupakan proses investasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berpikir bagaimana membuat para karyawan yang efisien dan efektif tetap bekerja dan bertahan diperusahaan. Investasi untuk sumber daya manusia akan menghemat pengeluaran perusahaan pada perekrutan kembali, pesangon bila ada karyawan yang keluar, hingga pelatihan kembali pada karyawan yang baru direkrut. Pengaruh selanjutnya apabila karyawan menetap pada pekerjaan atau perusahaan adalah dengan bisa berkembangnya karyawan sesuai potensinya masing-masing yang kemudian akan memberikan benefit perusahaan berupa tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi. Dalam penelitian Neog & Barua dalam Adzka & Mirwan (2017) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka. Sedangkan hal yang berbeda ditemukan pada penelitian Oyoo et al dalam Adzka & Mirwan (2017) yang mengatakan retensi karyawan adalah sebuah proses dimana karyawan didorong untuk tetap tinggal diorganisasi selama periode maksimum atau sampai selesainya proyek. Oleh karena itu berdasarkan penelitian terdahulu retensi karyawan dimasukkan ke dalam pertimbangan dalam mengembangkan prestasi kerja.

Untuk mencapai berhasilnya investasi terhadap sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman pada pekerjaan maupun perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, hingga prestasi kerja karyawan (Susilo 2014). Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan, maka tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Kinerja yang meningkat berarti kinerja yang baik dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui lingkungan kerja yang kondusif.

Rivai (dalam Mega K, 2016) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai perusahaan, organisasi, dan lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan maka dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas untuk menunjang pekerjaan para karyawannya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta fasilitas untuk menunjang pekerjaannya maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di industri *Fast Moving Consumer Goods*. Perusahaan yang bergerak di bidang industri ini tidak dapat menghindari persaingan yang terjadi dikalangan bisnis yang sudah semakin dalam, dalam sektor ekonomi khususnya bidang industri *Fast Moving Consumer Goods*. PT. XYZ melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena bukan hanya mesin-mesin yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, tetapi manusia juga memiliki peran penting dalam operasi perusahaan. PT. XYZ dituntut untuk lebih memperhatikan karyawan yang dimiliki agar dapat tercipta karyawan yang professional, tangguh, cekatan, tanggung jawab, dan cerdas. Menurut Susilangningsih dalam Amalia & Setyabudi (2018) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Berikut adalah data karyawan PT. XYZ tahun 2015-2018

**Tabel 1.1**

Data Karyawan PT. XYZ 2015 – 2018

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Karyawan Existing | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Total |
| 2015 | 54 | 101 | 82 | 73 |
| 2016 | 73 | 132 | 75 | 130 |
| 2017 | 130 | 97 | 89 | 139 |
| 2018 | 139 | 37 | 86 | 90 |

Sumber: PT. XYZ tahun 2015-2018

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2015 sebanyak 82 karyawan keluar, pada tahun 2016 sebanyak 75 karyawan keluar, pada tahun 2017 sebanyak 89 karyawan keluar dan pada 2018 sebanyak 86 karyawan keluar. Berdasarkan data pada tabel 1.1 jumlah karyawan keluar setiap tahunnya mengalami peningkatkan, hal tersebut bisa disebabkan karena karyawan merasa kurangnya lingkungan kerja yang mendukung sehingga kinerja yang dihasilkan tidak dapat maksimal.

Selain Lingkungan kerja yang nyaman, program retensi yang disediakan oleh perusahaan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Promosi merupakan salah satu program retensi karyawan, berikut adalah data karyawan yang mendapatkan promosi pada tahun 2015-2018.

**Tabel 1.2**

**Data Karyawan Promosi 2015-2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Promosi | Keterangan |
| 2015 | 73 | 35 | Promosi berupa kenaikan jabatan |
| 2016 | 130 | 62 | Promosi berupa kenaikan jabatan |
| 2017 | 138 | 58 | Promosi berupa kenaikan jabatan |
| 2018 | 90 | 41 | Promosi berupa kenaikan jabatan |

Sumber: PT. XYZ 2015-2018

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa pada tahun 2015 sebanyak 35 karyawan mendapatkan promosi, pada tahun 2016 sebanyak 62 karyawan mendapatkan promosi, pada tahun 2017 sebanyak 58 karyawan mendapatkan promosi, pada tahun 2018 sebanyak 41 karyawan mendapatkan promosi. Promosi yang dimaksudkan berupa kenaikan jabatan. Berdasarkan data tabel 1.2 jumlah karyawan yang mendapatkan promosi pada setiap tahunnya mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian singkat diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah lingkungan kerja, dan retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul: “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ** ”

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasikan masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ ?
2. Bagaimana pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ ?
3. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka batasan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
2. Bagaimana pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ?
3. **Batasan Penelitian**

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. XYZ
2. Data lingkungan kerja karyawan PT XYZ
3. Data Promosi karyawan PT XYZ
4. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalahnya adalah: “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ ”

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh ligkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2. Mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
3. **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak

1. Bagi perusahaan: sebagai bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana manfaat lingkungan kerja yang baik dan retensi karyawan serta kinerja karyawan dengan membandingkan pada saat karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan lingkungan kerja yang baik, dan merasakan program retensi karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan saran-saran yang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi institusi pendidikan: dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bacaan untuk mengembangkan kinerja dalam perusahaan serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi pihak lain: menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori dan praktek yang bisa bermanfaat dimasa yang akan datang.