

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan persaingan usaha yang semakin ketat saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari kelangsungan hidup dan kinerja perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mencapai target produksi dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. *High turnover*, atau perpindahan karyawan, adalah salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan. Hal ini berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat serta menurunnya stabilitas tenaga kerja.

Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lama dan menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen berhasil membuat lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan mendukung pengembangan karyawan. Sebaliknya, tingkat retensi yang rendah menunjukkan bahwa ada masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja dan keberlangsungan operasional perusahaan.

PT Masshima Jaya Makmur Tangerang, yang bergerak dalam produksi akrilik, sangat bergantung pada peran karyawannya, terutama di divisi produksi, untuk menjaga proses berjalan lancar dan kualitas produk yang dihasilkan. Namun, perusahaan masih menghadapi masalah dengan tingkat *turnover* karyawan yang cukup fluktuatif setiap tahunnya. Tingkat *turnover* ini menunjukkan bahwa upaya retensi karyawan perusahaan belum berjalan dengan baik.

Untuk melihat kondisi retensi karyawan secara lebih jelas, diperlukan data yang menggambarkan jumlah karyawan masuk, karyawan keluar, jumlah karyawan akhir tahun, serta tingkat *turnover* dan retensi karyawan. Data tersebut digunakan sebagai dasar dalam menganalisis kondisi retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang dan menjadi landasan dalam penelitian ini.

Tabel 1. 1
Data Retensi Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate	Retensi Karyawan
2021	70	10	12	68	17,39%	82,61%
2022	68	8	10	66	14,93%	85,07%
2023	66	6	9	63	13,95%	86,05%
2024	63	7	8	62	12,80%	87,20%
2025	62	7	12	57	20,17%	79,83%

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Tabel data retensi karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang menunjukkan variasi dalam jumlah karyawan yang diterima dan dikeluarkan selama periode 2021–2025, yang berdampak langsung pada tingkat turnover dan retensi karyawan. Penurunan turnover dan peningkatan retensi pada periode 2021–2024 menunjukkan bahwa perusahaan sedang melakukan penyesuaian internal, tetapi tidak berjalan dengan baik. Faktor-faktor utama yang menyebabkan keluarnya karyawan terus berlanjut, termasuk jam kerja dan lembur yang relatif panjang, sistem kompensasi dan kesejahteraan yang belum memadai, sedikit peluang pengembangan karier, dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja.

Selain faktor-faktor tersebut, hak-hak karyawan masih belum dipenuhi secara optimal, yang berdampak pada retensi karyawan. Sebagian besar orang masih merasa bahwa hak-hak mereka, seperti kejelasan jam kerja dan perhitungan

lembur, kepastian pembayaran upah dan tunjangan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dan kesempatan untuk berlatih dan berkembang. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi loyalitas karyawan, menyebabkan lebih sedikit retensi dan lebih banyak keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Banyak masalah belum terselesaikan, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan besar dalam *turnover* pada tahun 2025 dan penurunan dalam retensi. Selain elemen kebijakan manajemen, kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak ideal, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, dan kebisingan, serta tata letak dan elemen keselamatan kerja, dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja. Ini dapat mengurangi motivasi dan komitmen kerja, terutama bagi pekerja di bagian produksi yang sangat sibuk.

PT Masshima Jaya Makmur Tangerang, yang bergerak dalam produksi akrilik, sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerja untuk menjaga kelancaran proses produksi dan kualitas hasil. Oleh karena itu, untuk membuat strategi retensi yang lebih baik, kondisi lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja karyawan di divisi masing-masing harus dipelajari lebih lanjut. Ini akan menjadi dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut tentang perbedaan tingkat turnover dan retensi karyawan.

Divisi produksi memiliki jumlah karyawan terbanyak, yaitu 40 orang, karena bertanggung jawab atas proses produksi, perakitan, dan pemasangan produk akrilik secara langsung. Aktivitas kerja di bagian ini mencakup penggunaan peralatan kerja, mesin produksi, dan interaksi langsung dengan bahan baku,

sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan aman. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa beberapa kondisi alat kerja dan fasilitas pendukung belum sepenuhnya memadai termasuk sirkulasi udara, pencahayaan area kerja, dan kondisi peralatan produksi. Semua kondisi ini dapat membahayakan kenyamanan dan keselamatan karyawan.

Tabel 1. 2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Produksi

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Lampu area produksi	Terdapat 20 unit lampu, namun hanya 15 unit yang berfungsi	Pencahayaan belum optimal dan berpotensi mengganggu kenyamanan serta ketelitian kerja.
2	Mesin produksi utama	Beberapa mesin sering mengalami gangguan operasional	Gangguan mesin dapat menghambat proses produksi dan menurunkan efisiensi kerja.
3	Alat pelindung diri (APD)	Jumlah APD terbatas dan sebagian sudah tidak layak pakai	Ketersediaan APD yang tidak memadai berisiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja.
4	Peralatan kerja manual	Beberapa alat sudah aus dan jarang dilakukan penggantian	Kondisi alat yang aus dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja.
5	Panel kontrol mesin	Beberapa indikator tidak berfungsi dengan baik	Indikator yang tidak berfungsi dapat menyulitkan pemantauan kondisi mesin secara akurat.
6	Kipas/ventilasi area produksi	Jumlahnya terbatas dan belum menjangkau seluruh area kerja	Sirkulasi udara yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja.
7	Mesin Laser Potong Akrilik	Jumlah mesin terbatas, sehingga pemanfaatannya tidak optimal	Memperlambat proses produksi dan meningkatkan waktu tunggu pekerjaan.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Di antara masalah yang masih ada di area produksi adalah pencahayaan yang buruk, gangguan pada mesin produksi, APD yang terbatas dan tidak layak, peralatan kerja yang rusak, panel kontrol yang tidak berfungsi dengan baik, ventilasi yang belum menjangkau seluruh area kerja, dan jumlah mesin laser potong akrilik yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik tersebut untuk menjaga kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan.

Divisi Pemasaran di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang terdiri dari sekitar 12 orang karyawan yang bertugas dalam kegiatan pemasaran, komunikasi dengan pelanggan, serta pengelolaan penjualan produk perusahaan. Pekerjaan administrasi, komunikasi, dan penggunaan perangkat kerja seperti komputer dan alat komunikasi adalah fokus aktivitas kerja di divisi ini. Meskipun lingkungan kerja di divisi pemasaran cenderung fleksibel, penelitian awal menunjukkan bahwa ada beberapa keterbatasan pada kondisi alat kerja dan fasilitas pendukung, seperti ketersediaan perangkat kerja dan kenyamanan tempat kerja. Hal ini dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kepuasan karyawan.

Tabel 1. 3
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Pemasaran

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Komputer/laptop kerja	Terdapat 3 unit komputer dan sisanya menggunakan laptop pribadi	Penggunaan perangkat pribadi menunjukkan keterbatasan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.
2	Jaringan internet	Koneksi internet sering tidak stabil pada jam kerja	Kondisi ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang bergantung pada sistem dan komunikasi daring.

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
3	Lampu ruang kerja	Terdapat 10 unit lampu, namun hanya 8 unit yang menyala	Pencahayaan ruang kerja belum optimal dan dapat mempengaruhi kenyamanan kerja.
4	Printer dan scanner	Digunakan bersama dan sering mengalami antrean	Penggunaan bersama berpotensi menurunkan efisiensi waktu kerja karyawan.
5	Meja dan kursi kerja	Beberapa kursi kerja sudah tidak nyaman digunakan	Kondisi perabot kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi postur dan produktivitas kerja.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Kondisi ruang kerja administrasi menunjukkan masih adanya beberapa masalah. Ini termasuk perangkat kerja yang tidak tersedia secara merata, kualitas jaringan internet yang buruk, pencahayaan ruang yang belum sepenuhnya ideal, dan penggunaan fasilitas penunjang secara bergantian, yang menyebabkan antrean. Kondisi kursi dan meja kerja yang tidak ergonomis juga harus diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki dan menyediakan ruang kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman.

Divisi Keuangan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang menangani urusan keuangan perusahaan, seperti pencatatan transaksi, pengawasan anggaran, dan pelaporan keuangan. Divisi ini didukung oleh 5 orang karyawan yang bekerja di dalam ruangan tertutup dengan aktivitas yang menuntut ketelitian, fokus, dan penggunaan perangkat kerja yang intensif. Meskipun lingkungan kerja di divisi keuangan relatif tenang, analisis awal menunjukkan bahwa ada beberapa kondisi alat kerja yang belum ideal, terutama terkait pencahayaan dan fasilitas pendukung, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Tabel 1. 4
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Divisi Keuangan

No.	Alat Kerja	Kondisi Aktual	Keterangan
1	Lampu ruang kerja	Terdapat 8 unit lampu, namun hanya 6 unit yang menyala	Pencahayaan ruang kerja belum memadai dan dapat mengurangi kenyamanan serta fokus kerja.
2	Komputer kerja	Tersedia 2 unit komputer, selebihnya menggunakan laptop pribadi	Keterbatasan komputer kerja menunjukkan fasilitas pendukung kerja belum optimal.
3	Printer	Terdapat 1 unit printer, sering mengalami kendala saat mencetak	Kendala printer dapat menghambat kelancaran administrasi dan pekerjaan kantor.
4	Meja dan kursi kerja	Beberapa kursi kerja sudah tidak ergonomis	Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan kelelahan saat bekerja.
5	Lemari arsip dokumen	Kapasitas penyimpanan terbatas sehingga dokumen menumpuk	Keterbatasan ruang arsip dapat menyulitkan penataan dan pencarian dokumen.

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Kondisi ruang kerja saat ini menunjukkan bahwa sarana pendukung kerja belum optimal. Ini ditunjukkan oleh pencahayaan ruang kerja yang belum sepenuhnya berfungsi, jumlah komputer kerja yang terbatas sehingga karyawan menggunakan perangkat pribadi mereka, dan printer yang sering mengalami masalah operasional. Selain itu, ada kursi kerja yang tidak memenuhi standar ergonomis, dan lemari arsip yang terbatas menyebabkan banyak dokumen terkumpul. Oleh karena itu, perusahaan harus mengatur dan meningkatkan ruang kerja mereka untuk membuat aktivitas administrasi lebih mudah, nyaman, dan efisien.

Berdasarkan uraian tentang kondisi lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh masing-masing divisi, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa elemen lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memadai, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Selain itu, fakta bahwa kondisi kerja dan karakteristik pekerjaan yang ditawarkan oleh masing-masing divisi berbeda, menunjukkan bahwa bagaimana karyawan melihat lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, data awal diperlukan untuk mengetahui pendapat karyawan tentang lingkungan kerja fisik di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Survei pra-survei dilakukan untuk mendapatkan data awal ini, yang akan digunakan sebagai dasar untuk penelitian lanjutan.

Tabel 1. 5
Data *Pra Survey* Lingkungan Kerja Fisik Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata – rata
		5	4	3	2	1			
1	Dimensi Pencahayaan Karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku	23	20	9	3	0	238	55	4,15
2	Penerangan di tempat kerja sudah baik	22	21	9	3	0	237	55	4,13
Rata - rata dimensi pencahayaan		4,14							
3	Dimensi Sirkulasi Udara Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik	21	20	12	2	0	235	55	4,09
4	Udara di tempat kerja terasa sejuk	22	21	11	1	0	239	55	4,16
Rata - rata dimensi sirkulasi udara		4,13							

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata – rata
		5	4	3	2	1			
5	Dimensi Kebisingan Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dapat ditoleransi	16	17	16	6	0	218	55	3,78
6	Kebisingan tidak mengganggu pekerjaan	15	20	13	7	0	218	55	3,78
Rata - rata dimensi kebisingan		3,78							
7	Dimensi Kebersihan Kebersihan tempat kerja sudah baik	25	21	7	2	0	244	55	4,25
8	Tempat kerja selalu dibersihkan secara rutin	24	22	6	3	0	242	57	4,22
Rata - rata dimensi kebersihan		4,24							
9	Dimensi Ruang Gerak Ruang gerak di tempat kerja sudah cukup	19	21	10	5	0	229	55	3,98
10	Tata letak ruang kerja memudahkan mobilitas	20	21	11	3	0	233	55	4,05
Rata - rata dimensi ruang gerak		4,02							
11	Dimensi Keamanan di Tempat Kerja Area kerja aman dari potensi bahaya	24	19	10	2	0	240	57	4,18
12	Perusahaan menyediakan perlindungan keselamatan kerja	25	20	8	2	0	243	57	4,24
Rata - rata dimensi keamanan		4,21							

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil pra survei lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang menilai lingkungan kerja fisik dengan cukup baik. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata untuk semua dimensi cahaya, sirkulasi udara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan kerja yang berada di atas 4,00, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup nyaman dengan lingkungan fisik tempat kerja mereka. Namun, nilai rata-rata untuk semua dimensi ini agak rendah, menunjukkan bahwa masih ada hal-hal yang perlu diperhatikan tentang lingkungan kerja fisik.

Kondisi kerja fisik ini diduga tidak hanya memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan, khususnya dalam hal loyalitas kerja. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, prasurvei loyalitas kerja dilakukan sebagai dasar penelitian ini untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

Tabel 1. 6
Data Pra Survey Loyalitas Karyawan
PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata - rata
		1	2	3	4	5			
1	Dimensi Taat Pada Peraturan Karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku	18	23	11	3	0	231	55	4,02
2	Karyawan mengikuti prosedur kerja secara konsisten	15	25	11	4	0	226	55	3,93
Rata - rata dimensi taat pada peraturan		3,97							

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata - rata
		1	2	3	4	5			
3	Dimensi Tanggung Jawab Pada Perusahaan Karyawan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan	18	23	11	3	0	231	55	4,02
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	24	11	4	0	227	55	3,95
Rata - rata dimensi tanggung jawab		3,98							
5	Dimensi Kemauan untuk Bekerja Sama Karyawan bersedia bekerja sama dengan rekan kerja	15	27	10	3	0	229	55	3,98
6	Karyawan membantu rekan kerja ketika dibutuhkan	14	28	10	3	0	228	55	3,96
Rata - rata dimensi kerja sama		3,97							
7	Dimensi Hubungan Antar Pribadi Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	17	25	10	3	0	231	55	4,02
8	Komunikasi antar karyawan berjalan efektif	13	27	11	4	0	224	55	3,89
Rata - rata dimensi hubungan pribadi		3,95							
9	Dimensi Kesukaan Terhadap Pekerjaan Karyawan menikmati Pekerjaannya	16	26	11	2	0	231	55	4,02
10	Karyawan memiliki motivasi dalam bekerja	15	27	12	1	0	231	55	4,02
Rata - rata dimensi kesukaan kerja		4,02							

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil pra survei loyalitas kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang secara umum loyal. Ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata dari 3,99 hingga 4,05 pada dimensi ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antarpribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap patuh terhadap aturan, bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan tertarik pada pekerjaan.

Terlepas dari itu, nilai rata-rata beberapa indikator agak rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata indikator lainnya; contohnya, konsistensi karyawan dalam menjalankan prosedur kerja dan efektivitas komunikasi antar karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan belum sepenuhnya ideal dan mungkin dipengaruhi oleh elemen lain di tempat kerja. Akibatnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja memengaruhi retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, Maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Retensi karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Retensi karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang?

3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan kerja fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Retensi karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di buat di atas, maka tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Retensi Raryawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian yang akan dilakukan penulis di harapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yaitu:

1. Manfaat Praktisi
 - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan suatu perusahaan diantaranya yaitu Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, yang kemudian dapat memecahkan masalah yang dihadapi oleh

perusahaan. Terutama dibidang sumber daya manusia dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penulis memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan bagaimana hal-hal ini berdampak pada Retensi Karyawan dari penelitian ini. Selain itu, penelitian ini mengajarkan mereka cara menganalisis, berpikir kritis, dan menulis laporan ilmiah sesuai dengan standar akademik. Selain itu, penulis dapat memperluas pengetahuan mereka tentang bidang manajemen sumber daya manusia, mendapatkan pengalaman yang bermanfaat dalam melakukan penelitian di dunia kerja, dan memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini memiliki potensi untuk menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang loyalitas

karyawan, lingkungan kerja fisik, dan retensi karyawan. Penemuan-penemuan ini juga dapat digunakan sebagai bahan ajar bagi akademisi untuk mengembangkan teori dan diskusi ilmiah.