

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk Indonesia, industri makanan dan minuman tetap menjadi sektor yang mengalami perkembangan. Data terkini Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pada triwulan II tahun 2021, industri makanan dan minuman mengalami pertumbuhan year-on-year sebesar 2,95%, melampaui pertumbuhan triwulan sebelumnya sebesar 2,35% (Bisnis.com, 2021). Gabungan Produsen Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI) menyoroti potensi besar industri ini, karena hampir 50% pengeluaran per kapita di Indonesia dialokasikan untuk makanan dan minuman, dengan makanan olahan menyumbang sekitar 17% (Iconomics, 2021).

Provinsi Jawa Barat terkenal sebagai provinsi dengan kekayaan kuliner yang luar biasa, dan salah satu aspek menariknya adalah konsumsi makanan ringan yang tinggi. Hal ini menjadikan Jawa Barat sebagai surga bagi para pecinta jajanan. Di antara berbagai daerah di Jawa Barat, Cianjur menonjol sebagai kota yang unggul dalam mengonsumsi makanan ringan. Faktor yang mendukung keunggulan Cianjur di antaranya tingginya minat masyarakat terhadap jajanan, keberagaman jenis makanan ringan, kemudahan akses dan harga terjangkau, dan perkembangan industri kuliner.

Keunggulan Kabupaten Cianjur dalam konsumsi makanan ringan ini tidak lepas dari peran penting para distributor makanan ringan yang berpusat di kota ini.

Kehadiran mereka membantu mendistribusikan produk-produk makanan ringan ke berbagai pelosok daerah, sehingga jajanan khas Cianjur dapat dinikmati oleh masyarakat luas. Oleh karena itu, Jawa Barat dapat diibaratkan sebagai surga makanan ringan, dengan Cianjur sebagai juaranya. Keberagaman, kemudahan akses, harga terjangkau, dan inovasi dalam industri kuliner, serta peran distributor makanan ringan, menjadikan Jawa Barat dan Cianjur sebagai destinasi ideal bagi para pecinta jajanan.

Salah satu perusahaan yang beregerak di bidang distribusi dan perdagangan produk makanan ringan di Cianjur yaitu PT. Panjunan Cianjur. PT Panjunan Cianjur, sebagai salah satu perusahaan distribusi dan perdagangan produk makanan ringan terkemuka, turut berkontribusi dalam menjadikan Cianjur sebagai surga makanan ringan. Namun, di balik kesuksesan PT Panjunan Cianjur, terdapat faktor penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkomitmen tinggi. Menurut Rizaldi A & Sefia Nur (2023) dalam menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Sumber daya manusia adalah faktor penting efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti I & Pratama L 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Menurut Mahendra & Wulantika (2022) persepsi dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan seorang karyawan terhadap penilaian tempat ia bekerja

dalam mensejahterakannya baik berupa penghargaan, *reward*, maupun kepedulian. Hal tersebut menandakan bahwa persepsi dukungan organisasi memang diperlukan dalam suatu organisasi terutama dalam pekerjaan, karena karyawan perlu merasakan suatu kebanggaan atas kontribusi yang telah ia berikan kepada tempat ia bekerja dan merasa diakui atas hasil kerjanya. Menyadari hal ini, PT Panjunan Cianjur tidak hanya fokus pada aspek distribusi dan perdagangan, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusianya, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang positif sehingga menciptakan retensi karyawan yang baik di perusahaan.

Maka dari itu peneliti memilih PT. Panjunan Cianjur sebagai objek penelitian karena belum ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, dan retensi karyawan di perusahaan tersebut. Penulis melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 15 karyawan untuk dijadikan sampel pada PT. Panjunan Cianjur.

Tabel 1. 1
Survei Awal Retensi Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah perusahaan sudah memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap karyawan?	26,7% (4)	73,3% (11)
2	Apakah jam kerja Anda saat ini memengaruhi durasi waktu yang Anda habiskan bersama keluarga di rumah?	60% (9)	40% (6)
3	Apakah jam kerja Anda mempengaruhi waktu yang anda habiskan untuk melakukan kegiatan yang Anda sukai?	53,3% (8)	46,7% (7)

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat bahwa pada tabel 1.1 mengenai retensi karyawan, ditemukan permasalahan bahwa

sebagian besar karyawan, dengan presentase 73,3%, merasa bahwa perusahaan belum memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap karyawannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Kondisi ini tentu saja dapat berakibat pada rendahnya tingkat retensi karyawan dan tingginya angka turnover. Hal tersebut didukung oleh data karyawan *turnover* pada PT. Panjunan Cianjur selama periode tahun 2018 sampai tahun 2023.

Tabel 1. 2
Data Karyawan Turnover PT. Panjunan Cianjur

Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. PANJUNAN Cianjur						
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	Jumlah rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2018	136	6	12	130	133,0	9,0
2019	132	10	14	128	130,0	12,0
2020	126	15	17	124	125,0	16,0
2021	132	8	18	122	127,0	13,0
2022	130	6	8	128	129,0	7,0
2023	128	17	22	123	125,5	19,5

Sumber : Data PT. Panjunan Cianjur

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Tabel Tingkat *Labour Turnover* Karyawan pada PT. Panjunan Cianjur menunjukkan bahwa tingkat LTO di perusahaan tersebut relatif stabil selama periode tahun 2018-2022. Namun terlihat bahwa tingkat LTO di tahun 2023 mengalami kenaikan. Salah satu penyebab tingginya tingkat *turnover* yaitu bahwa karyawan merasa perusahaan belum memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap karyawannya. Hal ini juga menunjukkan karyawan merasa tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Karena karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Perusahaan mungkin tidak menyediakan cukup kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, seperti pelatihan,

seminar, atau program mentoring. Hal ini dapat membuat karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Demi menekan angka *turnover* yang tinggi, pada PT. Panjunan Cianjur perlu melakukan investigasi mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan di tahun 2023 dan merumuskan strategi komprehensif guna menurunkan tingkat *turnover*. Dengan adanya jenjang karir yang jelas sehingga karyawan cenderung lebih betah bekerja di perusahaan. Dengan adanya kebijakan tersebut karyawan yang sudah lama bekerja akan memiliki karir yang lebih bagus, baik itu kenaikan jabatan ataupun gaji. Selain pengembangan karir, terdapat beberapa faktor lain yang berkontribusi pada retensi karyawan di perusahaan tersebut, seperti fleksibilitas waktu kerja, fasilitas yang memadai, dan kepemimpinan yang suportif.

Dengan mengatasi masalah kurangnya peluang pengembangan karir, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Tingkat retensi karyawan yang tinggi mencerminkan bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi karyawannya, sehingga mereka merasa puas dan termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat retensi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di PT. Panjunan Cianjur, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang sedang melakukan suatu proses. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa lebih

nyaman dan meningkatkan kemampuannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya menurut (Latif, 2022). Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bertahan di perusahaan.

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Panjunan Cianjur, peneliti melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner terhadap 15 karyawan di PT. Panjunan Cianjur menggunakan *Google Form* dan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT. Panjunan Cianjur, serta dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1. 3
Survei Awal Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai?	66,7% (10)	33,3% (5)
2	Apakah suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja?	73,3% (11)	26,7% (4)
3	Apakah Anda merasa bahwa sirkulasi udara di ruangan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi Anda saat bekerja?	66,7% (10)	33,3% (5)
4	Apakah hubungan antar karyawan sudah berjalan dengan baik?	66,7% (10)	33,3% (5)

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 1.3 kuesioner awal lingkungan kerja maka, 73,3% merasa bahwa suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan. Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, seperti analisis data atau penulisan laporan, lebih rentan terganggu oleh kebisingan dibandingkan dengan pekerjaan yang lebih manual atau repetitif. Fenomena ini di dukung dengan

hasil wawancara salah satu karyawan di PT. Panjunan Cianjur, beliau menyampaikan bahwa lokasi kantor yang berada di pinggir jalan raya sering kali menimbulkan masalah kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Suara bising dari kendaraan yang berlalu lalang, klakson, dan polusi suara lainnya dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi saat bekerja.

Dampak kebisingan di tempat kerja terhadap konsentrasi dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari tingkat kebisingan itu sendiri hingga faktor individu dan lingkungan. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor ini dan menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi dampak kebisingan, seperti menyediakan ruang kerja yang tenang, memasang elemen pengurang kebisingan, dan memberikan pelatihan tentang cara mengatasi kebisingan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif.

Lingkungan kerja yang mendukung dan ramah terhadap keberagaman, misalnya, bisa menjadi cermin dari budaya organisasi yang inklusif. Begitu pula, budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan progresif. Jadi, perusahaan yang berhasil seringkali menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai dan budaya organisasinya.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh para anggota organisasi. Ini mencakup cara orang berinteraksi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Budaya organisasi yang kuat memberikan arah dan identitas bagi organisasi, memengaruhi

motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan di mana inovasi dan kolaborasi dapat berkembang.

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Panjunan Cianjur, peneliti melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner terhadap 15 karyawan di PT. Panjunan Cianjur menggunakan *Google Form* yang disebarkan kepada karyawan PT. Panjunan Cianjur, serta dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1. 4
Survei Awal Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman ?	78,6% (11)	21,4% (3)
2	Apakah perusahaan mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat?	66,7% (10)	33,3% (5)
3	Apakah pimpinan mengarahkan Anda untuk meningkatkan kinerja Anda?	73,3% (11)	26,7% (4)
4	Apakah perusahaan secara berkala mengevaluasi dan memperbarui strategi dan tujuannya?	60% (9)	40% (6)
5	Apakah proses pelatihan atau pengembangan yang diberikan oleh perusahaan ini memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu dengan baik?	33,3% (5)	66,7% (10)
6	Apakah jam kerja Anda mempengaruhi kondisi kesehatan Anda?	73,3% (11)	26,7% (4)

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil survei awal yang ditunjukkan pada tabel 1.4 mengenai budaya organisasi maka fenomena yang ditemukan dengan presentase 73,7%, menunjukkan bahwa karyawan merasa jam kerja mempengaruhi kondisi kesehatan. Selain itu, jam kerja yang panjang juga dapat berakibat negatif pada produktivitas karyawan, karena mereka akan merasa lelah dan tidak fokus saat bekerja. Dampak

dari jam kerja yang panjang dapat berakibat negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti kelelahan, stres, dan depresi. Menurut Wulantika (2019) budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten.

Hasil penelitian terdahulu menurut Riyahayati Farid & Gabrie Luvia (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Eko Nur Fu'ad & Guntur Prastya (2022). Hasil penelitian yang beragam dan kontradiktif mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan retensi karyawan maka menunjukkan masih terjadi *Research gap*. Sehingga penulis tertarik untuk menganalisis antara lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap retensi karyawan di PT. Panjunan Cianjur. menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi budaya organisasi mempengaruhi retensi karyawan.

Maka dari itu saya tertarik untuk melakukan penelitian ini sebab ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, sehingga mendaptkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan dengan presentase 73,3%, merasa bahwa perusahaan belum memberikan peluang dan pengembangan karir bagi setiap

karyawannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa retensi karyawan pada PT. Panjunan Cianjur masih rendah.

2. Sebagian besar karyawan dengan 73,3% merasa bahwa suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan. Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, seperti analisis data atau penulisan laporan, lebih rentan terganggu oleh kebisingan dibandingkan dengan pekerjaan yang lebih manual atau repetitif. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada PT. Panjunan Cianjur masih rendah.
3. Sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa jam kerja mempengaruhi kondisi kesehatan. Selain itu, jam kerja yang panjang juga dapat berakibat negatif pada produktivitas karyawan, karena mereka akan merasa lelah dan tidak fokus saat bekerja. Dampak dari jam kerja yang panjang dapat berakibat negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti kelelahan, stres, dan depresi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi pada PT. Panjunan Cianjur masih rendah.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang ditemukan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan terhadap terhadap Retensi Karayawan pada PT. Panjunan Cianjur serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, berdasarkan latar belakang, identifikasi dan rumusan ang dikemukakan diatas adalah :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Retensi Karyawan PT. Panjunan Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Retensi Karyawan.

- b. Bagi Pembaca

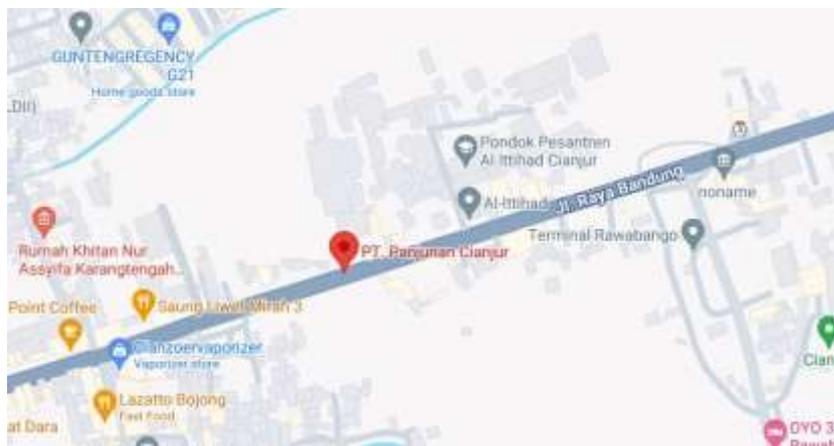
Melalui hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para pembaca dalam menambah wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diberikan perusahaan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Panjunan Cianjur juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian



Gambar 1. 1
Lokasi Penelitian

Lokasi kegiatan Penelitian yang dilakukan dan dilaksanakan oleh penulis adalah di PT. Panjunan Cianjur yang terletak di Jln. Jl. Raya Bandung No.255, Bojong, Kec. Karangtengah, Kabupaten Cianjur, Provinsi Jawa Barat, Kode Pos 43281.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan Mei 2024, berikut penulis merangkum waktu pelaksanaan penelitian dalam tabel

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																				
2.	Melakukan Penelitian																				
3.	Mencari Data																				
4.	Membuat Proposal																				
5.	Seminar Proposal																				
6.	Revisi																				
7.	Penelitian Lapangan																				
8.	Bimbingan																				
9.	Sidang																				

Sumber: Data diolah penulis 2024