BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri fashion muslim semakin diminati oleh berbagai kalangan di berbagai kota, termasuk di Bandung yang banyak dikunjungi wisatawan. Para pengusaha kemudian berlomba-lomba membuat bisnis fashion di kota itu. Para desainer fashion muslim memilih Kota Bandung sebagai sarana untuk melakukan bisnis fashion karena Bandung merupakan salah satu kota besar di Indonesia dengan segala keunikannya. Kota Bandung juga merupakan destinasi wisata kuliner dan destinasi wisata belanja, khususnya fashion muslim.

Potensi wisata fashion muslim semakin meningkat dengan adanya dukungan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Bandung. Salah satu bisnis fashion muslim adalah Alisha Fancy Shop. Alisha merupakan pioneer pembuat kerudung segiempat dan pashmina di Bandung. Brand Alisha memiliki segmentasi pasar mulai dari kalangan ibu-ibu dan bapak-bapak hingga anak-anak muda.

Alisha berarti “jujur dan mulia”. Dengan begitu, *brand* itu diharapkan mampu menjaga kejujuran, kepercayaan dan menepati setiap janji kepada pelanggan. Sejak dibuka pada 12 Mei 2000, Alisha selalu dikunjungi oleh wisatawan. Alisha membuka *offline store* di tiga *store* yang tersebar di beberapa kota diantaranya, Tasikmalaya, Bogor dan Bandung.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi

Pamungkas & Wulantika, (2019). Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena SDM merupakan elemen terpenting yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan dan juga keberhasilan sebuah perusahaan. Jika SDM dapat dikelola dengan baik dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan akan dapat teratur atau teratata dengan baik. Jika tidak adanya SDM dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut akan kacau karena tidak adanya pengelolaan yang dilakukan untuk setiap pegawai, karena peran pegawai dalam sebuah perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Menurut Soegoto et al (2022) Permasalahan yang sering muncul dalam usaha khususnya di Jawa Barat meliputi sistem dan fungsi organisasi mengenai kompetensi sumber daya manusia dan proses operasional dalam mengkonversi produk, keuangan, dan pemasaran. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan professional dibutuhkan perusahaan untuk bertahan seperti itu. Manusia sebagai sumber daya di dalam suatu organisasi memiliki persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup yang unik, latar belakang budaya, kemampuan belajar dan menangani tanggung jawab, sikap keyakinan dan tingkat aspirasi yang berbeda Amalia & Rizaldi, (2021).

Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Rizaldi (2021) Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

artinya Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan agar memiliki kontribusi yang maksimal.

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui bagaimana pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja, maka dilakukan wawancara, peneliti mendapatkan data produktivitas kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung. Data tersebut diambil pada tahun 2024 dan dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1
Data Penelitian

No	Produktivitas Kerja	Nilai	Bobot Penilaian Produktivitas (Target)
1	Keterampilan	20%	25%
2	Kreativitas	15%	25%
3	Disiplin	20%	25%
4	Komunikasi	20%	25%
Total		75%	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa penilaian produktivitas kerja yang di targetkan belum mencapai sasaran produktivitas kerja pada karyawan Alisha Fancy Shop Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai produktivitas kerja yang belum mencapai target penilaian. Beberapa indikator sudah mencapai kriteria penilaian, hanya saja untuk hasil kerja yang belum maksimal dikarenakan beberapa karyawan yang masih kurang produktif untuk melakukan pekerjaan yang dikarenakan oleh beberapa faktor. Karyawan yang kurang kreatif akan kesulitan membantu pekerja untuk menemukan cara baru dan lebih baik untuk menyelesaikan tugas mereka, akan menjadi kurang terpenuhinya kreativitas kerja yang maksimal. Karyawan yang kurang disiplin akan peraturan yang berlaku pada perusahaan juga mempengaruhi penilaian

disiplin kerja pada indikator produktivitas kerja secara maksimal. Serta hubungan sosial antar karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi penilaian komunikasi pada indikator produktivitas kerja.

Salah satu yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan adalah produktivitas karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat tetapi masalah utama yang dihadapi oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan saat ini adalah untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja. Produktivitas juga merupakan komponen yang secara langsung mempengaruhi keuntungan perusahaan, produktivitas dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan *output* seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya, produktivitas pekerja tertentu akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Itu juga dapat dinilai sesuai dengan jumlah unit produk atau layanan yang ditangani karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Meningkatkan produktivitas karyawan telah menjadi salah satu tujuan terpenting bagi beberapa organisasi atau perusahaan. Ini dikarenakan tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi sehingga memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan dan karyawannya. Misalnya, karyawan yang lebih produktif dapat memperoleh upah/gaji yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, dan peluang kerja yang menguntungkan. Dengan demikian, produktivitas

yang lebih tinggi cenderung memaksimalkan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengurangan biaya dan peningkatan kualitas *output* yang tinggi.

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi individu, organisasi, dan masyarakat, karena dengan meningkatkan produktivitas, kita dapat mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas hidup.

Penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 54 responden pada Alisha Fancy Shop Bandung Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai produktivitas kerja.

Tabel 1. 2
Hasil Survei Awal Mengenai Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah posisi anda diperusahaan sesuai dengan kemampuan	54	100%	0	0%
2	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan	25	46,3%	29	53,7%
3	Apakah kuantitas dan kualitas hasil kerja anda sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	34	63%	20	37%
4	Apakah anda ingin melakukan peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang anda lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin	36	66,7%	18	33,3%
5	Apakah anda fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara efektif	35	64,8%	19	35,2%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil survei awal diatas, menunjukkan bahwa adanya sebagian karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Alisha Fancy Shop Bandung hal ini dikarenakan jumlah pekerjaan yang menumpuk dan karyawan yang kurang

inisiatif, mengakibatkan karyawan tidak dapat selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Retensi karyawan adalah suatu proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu perusahaan sampai proyeknya telah berakhir atau periode maksimum. Jika retensi karyawan dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan efektif dan efisien.

Retensi karyawan sebagai segala sesuatu yang dilakukan pemberi kerja untuk mendorong karyawan yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja untuk organisasi. Jadi, sangat penting bagi perusahaan agar tidak kehilangan karyawan, yang dapat mengakibatkan kerugian dalam pekerjaan perusahaan. Sehingga perlu langkah antisipasi supaya perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya. Agar dapat mengatur retensi karyawan dengan baik, penting bagi perusahaan untuk mengatur retensi para karyawan, apabila kurang diperhatikan, retensi karyawan kemungkinan besar tidak akan berjalan optimal.

Penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* yang disebarkan kepada 54 responden pada Alisha Fancy Shop Bandung. Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai retensi.

Tabel 1.3
Hasil Survei Awal Mengenai Retensi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah perusahaan memiliki program penghargaan/insentif khusus yang ditujukan untuk memotivasi kesetiaan karyawan	36	66,7%	18	33,3%
2	Apakah pekerjaan anda menawarkan tingkat fleksibilitas dalam hal waktu kerja	22	40,7%	32	59,3%
3	Apakah anda merasa bahwa perusahaan berusaha secara aktif untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi	33	61,1%	21	38,9%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil survei awal diatas, menunjukkan bahwa perusahaan kurang menawarkan tingkat fleksibilitas dalam hal waktu kerja atau penyelesaian tugas sehingga dapat memperkuat bahwa retensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Diduga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya kebijakan kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Maka peneliti melakukan survei awal dengan menyebar kuesioner untuk mengetahui bagaimana kebijakan kompensasi pada Alisha Fancy Shop Bandung.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau jasa. Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan, seperti gaji, upah, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan tunjangan hari raya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen

sumber daya manusia yang penting. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kompensasi menurut Akbar et al (2021) “semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian”. Kuesioner ini disebar kepada 54 karyawan untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner:

Tabel 1. 4
Hasil Survei Awal Mengenai Kebijakan Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa bahwa gaji yang diterima sejauh ini sebanding dengan pekerjaan anda	37	68,5%	17	31,5%
2	Apakah anda merasa bahwa tunjangan yang diberikan sejauh ini sebanding dengan pekerjaan anda	23	42,6%	31	57,4%
3	Apakah anda merasa bahwa program bonus telah berdampak positif pada produktivitas kerja	35	64,8%	19	35,2%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil survei awal diatas, menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan sehingga dapat memperkuat bahwa kebijakan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Diduga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya loyalitas karyawan. Maka peneliti melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan pada Alisha Fancy Shop Bandung.

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa “loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya

untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Suhendi (2017), mengatakan bahwa “loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu”. Kuesioner ini disebar kepada 54 karyawan untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner:

Tabel 1. 5
Hasil Survei Awal Mengenai Loyalitas Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditentukan	37	68,5%	17	31,5%
2	Apakah anda akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik	35	64,8%	19	35,2%
3	Apakah anda dapat bekerjasama dengan rekan kerja atau karyawan lain	34	63%	20	37%
4	Apakah anda memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan	24	44,4%	30	55,6%
5	Apakah anda melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa	36	66,7%	18	33,3%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil survei awal diatas, menunjukkan bahwa adanya sebagian karyawan yang merasa bahwa dirinya kurang bersosialisasi karena kurangnya rasa percaya diri dalam bersosialisasi hal ini juga dapat memperkuat bahwa loyalitas karyawan yang masih rendah dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH RETENSI, KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA ALISHA FANCY SHOP BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan pada Alisha Fancy Shop Bandung tidak menyetujui bahwa pekerjaan mereka menawarkan tingkat fleksibilitas dalam hal waktu kerja.
2. Sebagian besar karyawan pada Alisha Fancy Shop Bandung merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Sebagian besar karyawan pada Alisha Fancy Shop Bandung merasa bahwa dirinya kurang bersosialisasi karena kurangnya rasa percaya diri dalam bersosialisasi.
4. Sebagian besar karyawan pada Alisha Fancy Shop Bandung merasa bahwa mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Retensi, Kebijakan Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
2. Apakah Retensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
3. Apakah Kebijakan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
4. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
5. Apakah Retensi, Kebijakan Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.

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 Retensi, Kebijakan Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Retensi, Kebijakan Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Retensi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kebijakan Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Alisha Fancy Shop Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi serta masukan yang baik dan lebih mengenai Pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Alisha Fancy Shop Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Adapun kegunaan akademis bagi penulis diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif yaitu menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya Pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Alisha Fancy Shop Bandung.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman, serta dapat menjadi referensi bagi pembaca mengenai Pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Alisha Fancy Shop Bandung.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Bagi ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah dan solusi terutama dalam hal Pengaruh Retensi, Kebijakan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Alisha Fancy Shop Bandung.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Alisha Fancy Shop Bandung yang bertempat di Jl. Salendro Utara No. 27, Turangga Kec. Lengkong Kota Bandung Jawa Barat 40264. Telp. (022) 7303539.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024. Adapun Jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Jadwal Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				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	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian																												
2	Melakukan Penelitian																												
3	Mencari Data																												
4	Membuat Proposal																												
5	Seminar																												
6	Revisi																												
7	Penelitian Lapangan																												
8	Bimbingan																												
9	Sidang																												

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024