

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada masa ini, mengkonsumsi buah-buahan adalah salah satu pola hidup yang sangat terkenal sekali. Karena dengan mengkonsumsi buah-buahan tubuh kita bisa jauh lebih sehat, karena buah – buahan adalah hasil alam dan minim kandungan berbahaya. Lalu bagaimana cara agar kita bisa mengkonsumsi buah – buahan ? biasanya buah – buahan dapat ditemui di *supermarket* atau pada pasar – pasar tradisional biasa.

Buah – buahan yang ada di supermarket atau pasar tradisional biasanya memiliki kualitas yang berbeda, kualitas tersebut biasanya mempengaruhi harga jual buah tersebut. Banyak sekali pemikiran – pemikiran bahwa buah – buahan yang dijual diluar supermarket biasanya memiliki kualitas yang rendah, sesuai dengan hasil pencarian saya melalui *review* di internet yang menyatakan bahwa produk buah yang dijual di supermarket biasanya adalah buah – buahan impor, sehingga kualitas nya sangat dijaga ketat. Berbanding terbalik dengan buah dari pasar lokal yang mana mereka membeli buah langsung dari petaninya. Selain itu buah supermarket lebih dijaga kualitasnya, beberapa contoh supermarket menjaga kualitas buah adalah dengan menaruhnya di mesin pendingin yang berfungsi untuk menjaga kesegaran buah tersebut. Berbanding terbalik dengan buah dari pasar tradisional, karena mereka biasanya menjual buah tanpa menaruhnya di mesin pendingin.

Lantas bagaimana supermarket dan pasar tradisional bisa mendapat

*supply* buah – buahan tersebut. Biasanya mereka akan membeli buah – buahan tersebut pada distributor buah, salah satu contoh distributor buah terbesar di Indonesia adalah IndoFresh, yang mana mereka berpengalaman lebih dari 40 tahun dalam hal menjadi distributor buah di Indonesia, bukan hanya buah lokal saja tapi perusahaan ini juga banyak menjual buah impor juga. Tetapi saat ini warga Indonesia banyak sekali yang menyukai buah hasil dari impor, selain karena kualitas dan tampilan yang bagus, buah impor juga biasanya memiliki rasa yang enak. Salah satu contoh buah impor yang sangat disukai oleh warga Indonesia adalah jeruk Sunkist.

Mengenai peraturan untuk impor buah dapat dilihat pada Peraturan Menteri Perdagangan Tentang Ketentuan Impor Produk Hortikultura, dimana pada Peraturan Menteri tersebut mengemukakan bahwa produk hortikultura adalah semua hasil yang berasal dari tanaman Hortikultura yang masih segar atau sudah diolah. Hortikultura adalah segala hal yang berkaitan dengan buah, sayur, obat nabati dan florikultura (jamur, lumut, dsb).

Distributor adalah orang atau kelompok yang menyalurkan suatu produk ke konsumen akhir. Dimana proses nya yaitu dengan membeli produk ke produsen, kemudian menjualnya lagi ke pengecer atau konsumen langsung. Di Jawa Barat terlebih daerah Bandung memiliki lebih dari 50 distributor buah, dimana daerah persebarannya sangat luas. Dan salah satu distributor buah terbesar di Bandung adalah PT, Mulia Raya Prima.

PT Mulia Raya Prima didirikan pada tanggal 10 Januari tahun 1997 pusatnya beralamatkan di jalan Jembatan Genit Gg.Semut No.12 Kapuk, Jakarta

Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang perdagangan buah-buahan impor dan produk New Zealand. Seiring dengan perkembangan bisnis, Perusahaan ini kemudian mulai berkembang khususnya untuk pemasaran di wilayah Jawa Barat. Dengan pertimbangan untuk melakukan pendekatan pasar, perusahaan ini memutuskan untuk membuka cabang/gudang dan pabrik baru yang berfungsi sebagai pusat distribusi di perumahan Batununggal Indah II/7 Bandung.

Seiring dengan perjalanan usaha yang telah dikelola selama 15 tahun menunjukkan kemantapan, perusahaan ini kemudian didaftarkan secara resmi ke Disperindag dengan No.TDP 101135207537. Hingga saat ini PT Mulia Raya Prima cabang Bandung telah memiliki 242 karyawan dan berhasil menjadi market leader pasar impor untuk kawasan Jawa Barat khususnya kota Bandung. Saat ini PT Mulia Raya Prima telah melayani lebih dari 100 outlet modern trade di seluruh Jawa Barat, seperti Yogya Group, Hypermart, Giant, Carrefour, Borma, Surya, Lotte Mart, dan lain lain. Selain itu PT Mulia Raya Prima juga mensuplai kebutuhan buah, sayur, dan dairy produk ke lebih dari 20 hotel, lebih dari 100 restoran dan cafe, 50 home industri, 31 wholesaler, dan 125 bakery dan catering.

Bandung merupakan ibu kota Jawa Barat, tak hayal Bandung memiliki banyak sekali warga yang bernaung disana. Pada tahun 2011 bandung memiliki populasi penduduk hingga 8.670.501 orang, yang tersebar di semua Bandung Raya (Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Cimahi). Pada hakikatnya Manusia sebagai makhluk sosial artinya manusia sebagai warga masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat hidup sendiri atau mencukupi kebutuhan sendiri. Kebutuhan sandang dan pangan

hal yang penting untuk dipenuhi agar bisa bertahan hidup setiap individu. Manusia dapat memenuhi kebutuhan hidup tersebut dengan berbagai macam cara, yaitu yang paling utamanya adalah bekerja. Dalam bekerja tentunya manusia harus mempunyai kemampuan dalam bidang dimana ia bekerja. Begitu juga sebaliknya, sebuah perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan penggerak, pemikir dan perencana sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi pencapaian tujuan untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Menurut Isniar Budiarti (2018:336) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber terpenting sebagai aktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga dapat mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit masalah, sehingga harus mendapat perhatian khusus. Menurut pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah, motor penggerak utama keberlangsungan sebuah perusahaan, Karena tidak mungkin perusahaan bisa berjalan tanpa ada sumber daya manusia. Selain itu juga perusahaan harus bisa menjaga dan memperhatikan sumber daya manusia tersebut agar tetap berkualitas bagi perusahaan. Menjaga sumber daya manusia yang perusahaan miliki teramat sangat penting agar aktivitas perusahaan

tetap berjalan, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menaikkan tingkat Retensi pada perusahaan.

Retensi karyawan didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2006:126) sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, di mana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:125), istilah retensi terkait dengan istilah perputaran karyawan yang berarti proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Dan salah satu indikator untuk meningkatkan Retensi Karyawan adalah penghargaan, dimana pada penelitian ini penghargaan yang dimaksud salah satunya adalah tingkat Gaji yang didapat. Untuk mengetahui tingkat retensi pada PT. Mulia Raya Prima penulis melakukan survei awal terhadap 20 orang karyawan atau responden dengan menggunakan kuesioner via Google Form pada tanggal 24 Mei 2021, dan mendapatkan hasil seperti pada tabel berikut ini

Tabel 1.3  
Survei Awal Retensi Karyawan via Google Form

Pertanyaan Mengenai Retensi	Ya	Tidak
1. Menurut saya PT. Mulia Raya Prima Memiliki Visi dan Misi yang jelas.	90%	10%
2. Perusahaan sering memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.	85%	15%
3. Gaji yang saya peroleh, tidak sesuai dengan pengalaman dan Pendidikan saya.	65%	35%
4. Tanggung jawab yang perusahaan berikan tidak sesuai dengan pengalaman saya.	30%	70%
5. Saya tidak dapat membaur dengan karyawan lain.	0%	100%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2021.

Dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa para karyawan merasa bahwa gaji yang mereka dapat tidak sesuai dengan pengalaman dan pendidikan mereka. Asumsi awal penulis mengapa terjadi hal tersebut karena kurangnya kesempatan promosi dari perusahaan. Untuk mendapat jawaban yang konkrit dari pernyataan penulis, akhirnya penulis menanyakan secara langsung kepada pihak perusahaan mengenai hal tersebut. Dan akhirnya mendapat jawaban bahwa terdapat beberapa pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi (D3 dan S1) digaji sama dengan pekerja yang memiliki pendidikan dibawah mereka. Selain itu juga ada beberapa karyawan yang sudah berpengalaman, tetapi tidak mendapat kenaikan gaji yang signifikan.

Dengan adanya survei awal Retensi tersebut, mengindikasikan bahwa gaji adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan retensi pada perusahaan. Dengan mendapat gaji yang sesuai maka para karyawan pun akan puas dengan apa yang perusahaan berikan terhadap pekerjaannya. Lantas Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, Kinicki dan fugate dalam Kaswan (2015:88) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek pekerjaannya. Beberapa aspek yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan akan merasa lebih puas apabila mendapat lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Oleh karena itu perusahaan sangat ingin sekali para karyawan nya puas dengan apa yang mereka

kerjakan, karena bukan hanya hasil atau output saja yang dijadikan patokan sebuah perusahaan bisa sukses tetapi para karyawan juga harus perusahaan perhatikan. Berikut adalah tabel survei awal kepuasan kerja terhadap 20 orang responden pada divisi Gudang dan pajak PT. Mulia Raya Prima.

Tabel 1.4  
Survei Awal Kepuasan Kerja Via Google Form

Pertanyaan Mengenai Kepuasan	Ya	Tidak
1. Saya sangat berambisi untuk cepat menyelesaikan pekerjaan saya.	95%	5%
2. Tunjangan hari raya yang saya dapatkan sesuai dengan masa kerja saya.	30%	70%
3. Saya akan lebih fokus bekerja jika diawasi oleh pengawas/penyelia	20%	80%
4. Jika bekerja secara berkelompok, saya lebih giat bekerja.	65%	35%
5. Loker kerja yang perusahaan berikan sudah memadai.	90%	10%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2021.

Dari hasil survei awal di atas, memperlihatkan para karyawan lebih bisa fokus jika mereka bekerja tanpa diawasi. Guna memperkuat pernyataan tersebut penulis menanyakan hal tersebut ke pihak perusahaan, dan mendapatkan jawaban, perusahaan mengerti jika para pekerja sering diawasi maka akan tidak fokus tetapi disisi lain jika tidak diawasi nantinya para karyawan kemungkinan tidak akan bekerja dengan baik. Dari hasil tersebut penulis berasumsi bahwa perusahaan ingin menjaga kualitas kerja karyawan dengan melakukan pengawasan tetapi di satu sisi karyawan merasa risih jika saat bekerja mereka terus diawasi. Terlebih pada divisi gudang dan pajak karyawan ditempatkan dalam satu ruangan dengan Kepala bagian. Salah satu cara untuk mengurangi pengawasan menurut penulis

adalah dengan memberikan kepercayaan jika tanpa diawasi karyawan akan bisa bekerja dengan fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya asumsi menurut penulis tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan terlibat secara langsung mengenai keputusan perusahaan.

Keterlibatan kerja karyawan, menurut Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Istijanto (2005) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Berikut adalah tabel hasil survei awal keterlibatan karyawan terhadap 20 responden, pada divisi Gudang dan pajak PT. Mulia Raya Prima.

Tabel 1.5  
Survei Awal Keterlibatan Karyawan Via Google Form

Pertanyaan Mengenai Keterlibatan	Ya	Tidak
1. Saya terlibat secara langsung dengan pekerjaan saya.	100%	0%
2. Pilihan dalam hidup saya, sebagian besar bertujuan untuk bekerja.	75%	25%
3. Saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya.	90%	10%
4. Saya jarang bekerja dibawah tekanan.	35%	65%
5. Saya sering membuang waktu saya saat bekerja, hanya untuk melakukan sesuatu yang tidak terlalu penting dan tidak mendesak.	5%	95%

Sumber : Hasil olah peneliti, 2021.

Dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka bekerja dibawah tekanan. Asumsi awal penulis bahwa mereka



bekerja dengan tidak nyaman, dan merasa mendapatkan tekanan dari perusahaan. Dibawah tekanan disini bisa saja diartikan bahwa para karyawan bisa saja sedang ada masalah internal dan eksternal perusahaan, sebagai contoh, karyawan mungkin sedang bertengkar dengan pasangan/keluarga mereka. Atau dalam arti lain bisa juga karena apa yang mereka kerjakan sudah dekat dengan *deadline* yang diberikan kepala bagiannya. Untuk mendapat asumsi yang jelas, penulis secara langsung menanyakan hal tersebut ke pihak perusahaan. Pihak perusahaan memiliki asumsi bahwa mungkin karena para karyawan di tempatkan diruang yang sama dengan kepala bagian mereka, hingga akhirnya mereka merasa ada tekanan tersendiri.

Dari permasalahan di atas penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Mulia Raya Prima.**”

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Selanjutnya dari latar belakang masalah yang sudah penulis deskripsikan di atas, dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

**Pertama** Ada beberapa karyawan yang merasa mereka tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan Pendidikan dan pengalaman yang dia miliki. Hal ini mengindikasikan **Retensi**.

**Kedua** para karyawan lebih bisa fokus jika mereka bekerja tanpa

diawasi. Hal ini mengindikasikan **Kepuasan Kerja**.

**Ketiga** Beberapa karyawan merasa bahwa mereka bekerja dibawah tekanan. Hal ini mengindikasikan **Keterlibatan Karyawan**.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di PT. Mulia Raya Prima yang berlokasi di Jl. Kawaluyaan Utama No. 7 Jatisari, Buahbatu, Bandung, Jawa Barat.
2. Pengambilan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner via Google Form.
3. Indikator kepuasan kerja yaitu, Ambisius, gaji, pengawas/penyelia, hubungan dengan rekan kerja dan lokasi tempat kerja.
4. Indikator Keterlibatan karyawan adalah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan bahwa pekerjaan adalah yang utama, Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosional, dan tanggung jawab.
5. Indikator Retensi karyawan adalah komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas yang telah penulis utarakan maka penulis memiliki sebuah rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Retensi Karyawan pada PT Mulia Raya Prima.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Retensi karyawan pada PT Mulia Raya Prima.
3. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Retensi karyawan pada PT Mulia Raya Prima.
4. Seberapa besar Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Retensi karyawan pada PT Mulia Raya Prima.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan serta Retensi karyawan pada bagian Gudang dan Pajak di PT Mulia Raya Prima – Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi karyawan secara parsial pada bagian Gudang dan Pajak di PT Mulia Raya Prima – Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi karyawan secara parsial pada bagian Gudang dan Pajak di PT Mulia Raya Prima – Bandung

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja secara Simultan terhadap Retensi karyawan pada bagian Gudang dan Pajak di PT Mulia Raya Prima – Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Terdapat beberapa kegunaan praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mampu menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Perputaran Karyawan dan Pengalaman Kerja.
2. Sebagai acuan bagi karyawan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Sebagai bahan ajar bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan hubungan dari Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

Terdapat beberapa kegunaan teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sebagai penambah wawasan bagi penulis serta pembaca dan memperikan pengetahuan baru bahwasanya tedapat hubungan dari Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan .
2. Sebagai sumber informasi untuk para peneliti di masa yang akan datang yang berkitan dengan hubungan dari Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan .

3. Sebagai bahan evaluasi terhadap perkembangan mengenai ilmu pengetahuan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan hubungan dari Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mulia Raya Prima, Survei awal dilakukan pada 24 Mei 2021 Penelitian ini dilakukan di Divisi Gudang dan pajak PT. Mulia Raya Prima yang berlokasi di Jl. Kawalayaan Utama No. 7 Jatisari, Buahbatu, Bandung, Jawa Barat.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2021. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian penulis, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan																															
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept							
		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	2	3	4				
1.	Pengajuan judul UP	■	■	■	■																												
2.	Bimbingan UP					■	■	■	■	■	■	■	■																				
3.	Seminar UP												■																				
4.	Revisi UP												■	■																			
5.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6.	Sidang Akhir																													■			