

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen merupakan suatu perpaduan antara ilmu dan seni untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memanfaatkan manusia. Manajemen yang terorganisir akan membuka peluang untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan tepat sasaran. Yang dimaksud organisasi yaitu sekumpulan orang yang bekerja sama dalam struktur dan saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat di simpulkan bahwa organisasi adalah wadah dari berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan yang sama serta berusaha agar tujuan itu dapat di capai.

Organisasi memiliki banyak tujuan, sehingga pada penelitian kali ini peneliti berfokus pada organisasi bisnis. Organisasi bisnis memiliki tujuan mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dengan modal yang dapat di tekan jauh ke bawah. Sehingga dapat dipahami bahwa organisasi bisnis berisikan sekumpulan individu yang memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan laba atau keuntungan. Organisasi berisikan bermacam-macam karakter dari berbagai macam individu. Selain karakter, latar belakang Pendidikan, keluarga, dan serta lingkungan juga akan memengaruhi individu itu sendiri. Selain dari individu yang

beragam, perusahaan juga berisikan berbagai macam bagian seperti keuangan, pemasaran, produksi serta pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu di dalam organisasi di butuhkan seorang pemimpin yang dapat memimpin, mengarahkan, mengawasi, menempatkan SDM sesuai dengan keahliannya dan mengevaluasi kinerja individu lainnya.

Manajemen memuat 6 unsur penting yaitu: *man, money, methode, machine, material, and market*. Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang penting bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan secara efektif dan efisien. Pemimpin perusahaan atau seorang personalia harus merekrut calon pekerja yang memiliki keahlian yang mumpuni untuk ditempatkan kedalam posisi jabatan yang di perlukan. Adapun tahapan umum dalam perekrutan karyawan yaitu: seleksi berkas, wawancara atau *interview*, dan hasil akhir.

Stres karyawan merupakan keadaan karyawan mengalami tekanan besar namun tidak dapat ditakluki oleh dirinya sendiri. Stres kerja dapat muncul karena hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan dengan atasan kurang harmonis, maupun beban kerja berlebih. Stres karyawan dapat berupa meningkatkan tempramen seseorang, perasaan gelisah dan cemas yang berlebih, serta kehilangan motivasi. Stres kerja bisa memengaruhi cara berpikir seseorang, cara bicara seseorang, serta perilaku yang terwujud dalam sehari-hari. Faktor dari penyebab stress karyawan yaitu (Hasibuan, 2010):

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Adanya masalah keluarga

Stres pada karyawan akan memengaruhi kinerjanya. Karyawan yang mengalami stress akan mengalami penurunan fokus yang nantinya akan menurunkan kinerjanya sehingga target dari perusahaanpun terancam tidak tercapai. Oleh karena itu, pemimpin perlu menangani dan peka terhadap adanya stress pada karyawan sesegera mungkin.

Retensi karyawan merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki (Swambawa, 2016). Retensi yang rendah menunjukkan loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan itu tinggi, namun sebaliknya jika retensi karyawan tinggi maka tingkat loyalitas dari karyawan rendah terhadap perusahaan. Perusahaan harus menekan laju perputaran karyawan agar perusahaan tetap mampu menjalankan kegiatannya demi mendapatkan laba yang efektif. Loyalitas SDM yang rendah dan berujung pada keputusan pengunduran diri, akan menghambat alur kerja sebab akan ada kekosongan posisi. Perusahaan perlu meluangkan waktu dan dana lagi untuk merekrut dan membimbing karyawan baru nantinya.

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Manajemen Talenta**

Selanjutnya hasil dari survei awal terkait fenomena manajemen talenta yang terjadi di CV Globalindo Plast dapat disajikan pada table 1.1

NO	PERNYATAAN	HASIL KUISIONER	
		YA	TIDAK
1	Tidak ada kriteria khusus untuk siswa magang sehingga cenderung pasif saat bekerja	45	25
2	Siapapun dapat diterima di perusahaan ini tanpa kualifikasi yang mumpuni	50	20
3	Perusahaan menyediakan pelatihan/workshop secara berkala agar karyawan dapat mengasah kemampuannya	0	70
4	Struktur organisasi dibuat dengan bagan sederhana dan mudah dipahami	70	0
5	Pembagian kerja sesuai posisi jabatan tapi seringkali tidak pegawai melakukan pekerjaan yang diluar <i>job desc</i>	3	67

Dari kuisisioner awal yang peneliti sebar kepada 70 karyawan CV. Globalindo Plast Tangerang, menunjukkan bahwa sebanyak 70 orang merasa bahwa upah lembur yang di terima, masih kurang.

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Stres Kerja**

NO	PERNYATAAN	HASIL KUISIONER	
		YA	TIDAK
1	Saya merasa tekanan dan tuntutan pekerjaan terlalu berat	25	45
2	Saya seringkali bercanda dengan rekan kerja saat pemimpin sedang tidak mengawasi	27	43
3	Saya pernah atau sedang mengalami konflik dengan rekan kerja sehingga cenderung menjaga jarak	45	25
4	Saya merasa upah bulanan yang di terima kurang	43	27

Selanjutnya, hasil dari kuisisioner awal yang peneliti sebar kepada 70 karyawan CV. Globalindo Plast Tangerang, menunjukkan bahwa sebanyak 45 karyawan pernah atau sedang mengalami konflik dengan rekan kerja sehingga adanya jarak yang tercipta. Lalu, sebanyak 43 karyawan merasa bahwa upah yang di terima masih kurang.

**Tabel 1.3****Survey Awal Retensi Karyawan**

Selanjutnya hasil dari survei awal terkait fenomena manajemen talenta yang terjadi di CV Globalindo Plast dapat disajikan pada table 1.3

NO	PERNYATAAN	HASIL KUISIONER	
		YA	TIDAK
1	Saya mulai memikirkan pekerjaan lain dan berpikir bahwa bekerja di tempat lain akan lebih baik	50	20
2	Saya punya motivasi yang tinggi untuk bekerja di CV. Gloalindo Plast, Tangerang	55	15
3	Saya merasa bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak kurang dan tidak lebih	60	10
4	Pemimpin perusahaan membimbing saya dalam melakukan pekerjaan jika ada kendala	56	14

Dari kuisisioner awal yang peneliti sebar kepada 70 karyawan CV. Globalindo Plast Tangerang, menunjukkan bahwa sebanyak 50 karyawan mulai memikirkan jenjang karir yang lebih menarik perhatian mereka. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Manajemen Talenta dan Stres Karyawan Terhadap Retensi Karyawan di CV Globalindo Plast Tangerang”**.

## 1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

### 1.1.1 Identifikasi Masalah

Masalah merupakan suatu penyimpangan yang terjadi antara yang seharusnya dengan kejadian yang terjadi (Sugiyono dan Setiyawami, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, penulis juga melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan CV. Globalindo Plast,

Tangerang dengan mengambil sebanyak 30 sampel dari total populasi 70 orang.

Berikut adalah identifikasi masalah yang penulis rangkum, sebagai berikut:

1. Diduga upah lembur yang diterima oleh karyawan rendah sehingga karyawan merasa kurang menerima upah lembur yang sepatutnya.
2. Diduga banyak karyawan yang pernah atau sedang mengalami konflik dengan rekan kerja sehingga hubungan yang terjalin kurang harmonis.
3. Diduga karyawan masih merasa kurang dengan upah bulanan yang diterima.
4. Diduga karyawan memiliki rencana dan atau sudah memikirkan kemungkinan untuk mendapatkan karir yang lebih baik di tempat lain.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang ada dalam penelitian dan dapat dijawab melalui pengumpulan data (Sugiyono dan Setiyawami 2022; 109). Berdasarkan uraian latar belakang dan pengertian dari rumusan masalah yang sudah penulis paparkan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen talenta, stres kerja dan retensi karyawan di CV Globalindo Plast Tangerang
2. Apakah ada pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan di CV Globalindo Plast Tangerang
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap retensi karyawan di CV Globalindo Plast Tangerang

4. Apakah ada pengaruh manajemen talenta dan stres kerja terhadap retensi karyawan di CV Globalindo Plast Tangerang

## **1.2 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah penulis menginginkan untuk menghimpun data dan serta mengumpulkan informasi mengenai Pengaruh Manajemen Talenta dan Stres Karyawan Terhadap Retensi Karyawan, Studi Kasus: CV.Globalindo Plast, Tangerang. Serta, penulis ingin menerapkan ilmu perkuliahan yang sudah dipelajari selama perkuliahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi manajemen talenta, stres kerja dan retensi karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap retensi karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan manajemen talenta dan stres karyawan terhadap retensi karyawan

### **1.3 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Akademis**

Adapun kegunaan akademis yang di harapkan peneliti dapat membawa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu proses belajar mengajar yang melibatkan mahasiswa untuk langsung turun kelapangan guna memanfaatkan ilmu pengetahuan yang sudah di dapat semasa perkuliahan dan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan “Pengaruh Manajemen Talenta dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan di CV. Globalindo Plast Tangerang”.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga menjadi sumbangan bacaan bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang serupa.

#### **1.4.2 Bagi Praktis**

Adapun kegunaan praktis yang di harapkan oleh peneliti dapat berdampak kepada perusahaan yaitu semoga dengan adanya penelitian ini, perusahaan mampu untuk merekrut serta mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya hingga akhirnya perusahaan dapat memperoleh laba yang maksimal dan balas jasa pun dilakukan secara adil dan tentunya hal

lain dapat terpenuhi dan menyenangkan bagi kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan serta bagi karyawan yang bekerja.

#### **1.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian untuk mengambil data diselenggarakan di CV. Globalindo Plast di Jalan Sukaharja Wanakerta, Kampung Waru RT 002 RW 004, Kelurahan Sukaharja, Kecamatan Sindang jaya, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Kode pos 15560. Email: [globalindoplast@gmail.com](mailto:globalindoplast@gmail.com)

##### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilakukan pada 01 September 2022 hingga 31 Maret 2032 dengan waktu penelitian di mulai dari Hari Senin sampai dengan Hari Jumat. Adapun detail waktu pelaksanaan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Deskripsi Kegiatan	2022-2023						
		Sept	Okto	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1	<b>Pra Survei</b>							
	a. Mencari Perusahaan							
	b. Pengembangan kuesioner dan penentuan masalah							
	c. Pengajuan Judul							
	d. Persiapan Teori							
2	<b>Usulan Penelitian</b>							
	a. Penulisan UP							
	b. Bimbingan UP							
	c. Sidang UP							
	d. Revisi UP							
3	<b>Pengumpulan Data</b>							
4	<b>Pengolahan Data</b>							
5	<b>Penyusunan skripsi</b>							
	a. Bimbingan Skripsi							
	b. Sidang Skripsi							
	c. Revisi Skripsi							
	d. Pengumpulan Skripsi							

*Sumber: Data diolah peneliti (2022)*