

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Produktivitas, menurut Dessler dalam Sholehah, (2018) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitas kerja pegawai atau kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu dan efisien dengan tetap mempertahankan tingkat produktivitas tertentu. Kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan produk atau jasa sebanding dengan input yang digunakan merupakan ukuran produktivitas tenaga kerja. Ketika seorang pekerja dapat menyediakan barang atau jasa yang diinginkan sesuai jadwal atau dalam waktu singkat, hal tersebut dianggap produktif dan dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi keluaran (Anija dalam Firdaus, 2023).

Seperti halnya lembaga Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa: pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta

keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Wijaya, Hendri; Khuzaini; Mardah, 2021) Mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, terutama karyawan terbaik adalah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi mana pun, Oleh karena itu lembaga perlu meningkatkan strategi agar karyawan yang kompeten yang telah dimiliki perusahaan tetap bertahan (retensi) dalam jangka panjang diperusahaan. Salah satu bentuk tindakan yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan SDM dengan program retensi karyawan.

Retensi pegawai merupakan suatu proses ketika seorang individu didorong untuk tetap dengan organisasi untuk jangka waktu maksimum atau sampai selesainya proyek. Bidisha dan Baruah dalam Rahmawati, (2019). Karena dengan mempertahankan dan memperhatikan pegawai dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam meningkatkan produktivitas atau kesuksesan lembaga, sehingga telah umum bagi banyak lembaga memiliki persoalan dalam hal mempertahankan karyawan. Namun faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Begitu juga dengan beban kerja yang menjadi faktor mempengaruhi produktivitas kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. (Meshkati dalam Tarwaka, 2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/lembaga. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas lembaga itu sendiri. Dalam hal ini setiap lembaga harus bisa memperhatikan beban kerja pegawainya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Sehingga produktivitas pegawainya bisa tercapai.

Demikian juga dengan SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda yang didirikan pertama kali pada tahun 1999. SMK Istiqomah Muhammadiyah 4

Samarinda memiliki masalah terhadap rendahnya retensi pegawai dan memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawainya, dimana dengan kondisi yang ada, para pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi, namun pegawai memiliki beban kerja yang tinggi pula. Hasil dari observasi menemukan bahwa tingkat retensi di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda termasuk rendah, namun banyak ditemukan pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Sumarni dalam Laysa, (2016) dengan hasil penelitian retensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sondakh dalam Putri et al, 2021) mengenai beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan (Syibabudhin dalam (Sholekah, 2018) yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian (Mizan et al dalam Trisnaway & Parwoto, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga faktor ini bisa disimpulkan menjadi penyebab upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam latar belakang permasalahan seperti uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Retensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda”** berdasarkan temuan tersebut. Dengan menyebarkan kuesioner untuk memberikan gambaran rinci setiap parameter, penelitian ini menggunakan pendekatan analitik kualitatif.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah retensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
3. Apakah retensi dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dibahas menghasilkan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh retensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh retensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

A. Manfaat Teoritis:

Untuk memperluas pengetahuan dan informasi tentang retensi dan beban kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti:

Untuk meningkatkan pemahaman dan data mengenai retensi dan beban kerja pegawai, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi:

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

c. Bagi Lembaga:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membekali pelaku usaha dengan informasi, keterampilan, sumber daya, dan solusi yang diperlukan untuk meningkatkan retensi pegawai, beban kerja, dan tingkat produktivitas di masa depan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Maksudnya penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk memperluas unsur-unsur yang telah diketahui, sehingga memperdalam pemahaman bagi peneliti selanjutnya

