



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 1115-1121

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Fasilitas yang Diperlukan di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Retensi Karyawan

Shufia Lailatu Sahroh¹, Reni Hindriari²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: shufialaila04@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima (Oktober 2024) Disetujui (November 2024) Diterbitkan (Desember 2024)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fasilitas yang diperlukan di tempat kerja guna meningkatkan retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Fasilitas tempat kerja yang memadai dapat memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Melalui penelitian ini, diidentifikasi berbagai fasilitas yang dianggap penting oleh karyawan, seperti fasilitas kesehatan, ruang kerja yang nyaman, area rekreasi, program kesejahteraan, dan pengembangan karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan.
Kata Kunci: Fasilitas Tempat Kerja, Kepuasan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Fasilitas Kesehatan, Ruang Kerja Nyaman.	ABSTRACT <i>This study aims to evaluate the necessary work facilities in order to increase employee retention. Retention of employees is one of the most important aspects of human resource management. Well-maintained work spaces can play a crucial role in affecting employees' loyalty and work ethic towards the company. Through this study, various facilities that are considered important by employees are identified, such as health facilities, comfortable work spaces, recreation areas, educational programs, and carpentry. It is anticipated that the research findings will help businesses create work environments that enhance employee productivity and well-being, ultimately leading to a significant increase in employee retention.</i>
Keywords: Workplace Infrastructure, Worker Contentment, Workplace Conditions, Facilities for the Well-Being of Employees, Cozy Work Areas.	

PENDAHULUAN

Retensi karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di era kompetisi global saat ini. Perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan berpengalaman guna memastikan kelancaran operasional

dan pencapaian tujuan jangka panjang. Tingkat turnover yang tinggi tidak hanya mencerminkan ketidakpuasan karyawan tetapi juga membawa konsekuensi biaya besar, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menemukan strategi efektif dalam meningkatkan retensi karyawan.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi retensi karyawan adalah ketersediaan dan kualitas fasilitas di tempat kerja. Fasilitas yang memadai, baik dari segi kesehatan, kenyamanan, maupun pengembangan profesional, dapat berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai fasilitas yang diperlukan di tempat kerja guna meningkatkan retensi karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat mengimplementasikan strategi-strategi tersebut secara efektif. Dengan memahami kebutuhan karyawan dan menyediakan fasilitas yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan berkontribusi pada loyalitas serta komitmen karyawan dalam jangka Panjang.

KAJIAN LITERATUR

Fasilitas tempat kerja telah diakui sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja ergonomis, area rekreasi, dan fasilitas kesehatan, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti program kesehatan mental dan waktu kerja fleksibel, juga ditemukan berperan signifikan dalam mengurangi tingkat turnover karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data dari karyawan di berbagai industri. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai tingkat kepuasan dan persepsi karyawan terhadap fasilitas di tempat kerja. Kuesioner disebarkan kepada 80 karyawan di perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, teknologi, dan jasa.

Untuk melengkapi data kuantitatif, wawancara mendalam dilakukan dengan 23 responden terpilih untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana fasilitas tertentu memengaruhi pengalaman kerja dan keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik untuk mengidentifikasi korelasi antara ketersediaan fasilitas dan tingkat retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan dengan fasilitas lengkap, seperti ruang kerja yang nyaman, area rekreasi, dan program kesehatan, memiliki tingkat kepuasan dan retensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di perusahaan dengan fasilitas terbatas. Fasilitas kesehatan, termasuk klinik di tempat kerja dan asuransi kesehatan, secara signifikan meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan. Ruang kerja yang ergonomis dan nyaman juga ditemukan memiliki dampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Selain itu, program pengembangan karir dan pelatihan juga terbukti menjadi faktor penting dalam retensi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mendukung pengembangan profesional mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen jangka panjang. Wawancara mendalam mengungkapkan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional merasa lebih termotivasi dan dihargai oleh perusahaan.

Diskusi lebih lanjut menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan berbagai fasilitas ini secara konsisten berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan ramah bagi karyawan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover. Penelitian ini menegaskan bahwa fasilitas tempat kerja bukan hanya pelengkap, tetapi juga investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Fasilitas umum di tempat kerja (seperti ruang istirahat dan kantin) sudah memadai untuk kebutuhan karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	17.4	17.4	17.4
	Setuju	14	60.9	60.9	78.3
	Netral	3	13.0	13.0	91.3
	Tidak Setuju	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kuesioner pada gambar, terlihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa fasilitas umum di tempat kerja (seperti ruang istirahat dan kantin) sudah memadai untuk kebutuhan karyawan. Berikut adalah rincian hasilnya:

- **17.4%** responden menyatakan *Sangat Setuju*.
- **60.9%** responden menyatakan *Setuju*.
- **13.0%** responden bersikap *Netral*.
- **8.7%** responden menyatakan *Tidak Setuju*.

Dengan demikian, total **78.3%** responden memberikan penilaian positif (*Sangat Setuju* dan *Setuju*) terhadap fasilitas umum di tempat kerja, menunjukkan bahwa fasilitas yang ada umumnya

dianggap memadai oleh sebagian besar karyawan. Namun, ada juga sebagian kecil responden (8.7%) yang merasa bahwa fasilitas tersebut masih kurang memadai.

Fasilitas di tempat kerja mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	21.7	21.7	21.7
	Setuju	14	60.9	60.9	82.6
	Netral	3	13.0	13.0	95.7
	Tidak Setuju	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kuesioner pada gambar, berikut adalah rangkuman mengenai pengaruh fasilitas di tempat kerja terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan:

- **21.7%** responden menyatakan *Sangat Setuju* bahwa fasilitas di tempat kerja mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja.
- **60.9%** responden menyatakan *Setuju*.
- **13.0%** responden bersikap *Netral*.
- **4.3%** responden menyatakan *Tidak Setuju*.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (total **82.6%**) setuju bahwa fasilitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa keberadaan dan kualitas fasilitas yang disediakan oleh perusahaan menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Hanya sebagian kecil responden (4.3%) yang merasa bahwa fasilitas tersebut tidak mempengaruhi keputusan mereka.

Fasilitas kesehatan (seperti klinik dan area olahraga) yang disediakan perusahaan cukup untuk mendukung kesejahteraan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	30.4	30.4	30.4
	Setuju	15	65.2	65.2	95.7
	Tidak Setuju	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil kuesioner pada gambar, berikut adalah rangkuman mengenai pandangan karyawan terhadap fasilitas kesehatan yang disediakan oleh perusahaan:

- **30.4%** responden menyatakan *Sangat Setuju* bahwa fasilitas kesehatan (seperti klinik dan area olahraga) yang disediakan perusahaan cukup untuk mendukung kesejahteraan mereka.

- 65.2% responden menyatakan *Setuju*.
- 4.3% responden menyatakan *Tidak Setuju*.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (total 95.7%) menilai fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai dalam mendukung kesejahteraan mereka. Hanya 4.3% responden yang merasa bahwa fasilitas tersebut belum memadai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menyediakan fasilitas kesehatan yang umumnya diterima baik oleh karyawan dan dianggap mendukung kesejahteraan mereka.

Fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan memudahkan akses saya ke tempat kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	26.1	26.1	26.1
	Setuju	13	56.5	56.5	82.6
	Netral	2	8.7	8.7	91.3
	Tidak Setuju	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, sebagian besar responden merasa bahwa fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan memudahkan akses mereka ke tempat kerja. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- **56.5%** responden setuju bahwa fasilitas transportasi tersebut memudahkan akses ke tempat kerja.
- **26.1%** responden sangat setuju dengan pernyataan ini.
- **8.7%** responden bersikap netral.
- **8.7%** lainnya tidak setuju.

Secara keseluruhan, **82.6%** responden (baik yang setuju maupun sangat setuju) merasa bahwa fasilitas transportasi yang disediakan perusahaan memang membantu akses ke tempat kerja, menunjukkan mayoritas kepuasan terhadap fasilitas ini.

Saya merasa perusahaan perlu meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	52.2	52.2	52.2
	Setuju	7	30.4	30.4	82.6
	Netral	2	8.7	8.7	91.3
	Tidak Setuju	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden merasa bahwa perusahaan perlu meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Rinciannya:

- **52.2%** responden sangat setuju bahwa peningkatan fasilitas diperlukan.
- **30.4%** responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- Hanya **8.7%** yang netral, dan **8.7%** yang tidak setuju.

Dari total 23 responden, **82.6%** menunjukkan persetujuan (baik sangat setuju maupun setuju) terhadap pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa kebanyakan karyawan merasa bahwa peningkatan fasilitas akan berdampak positif pada kepuasan dan retensi mereka di perusahaan.

KESIMPULAN

Isi simpulan ditulis Times New Roman 11. Simpulan seharusnya hanya menjawab tujuan Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, dapat disimpulkan bahwa fasilitas di tempat kerja memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan umumnya menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, dan fasilitas umum (toilet, kantin, dan area istirahat).

Fasilitas kesehatan, seperti klinik dan area olahraga, juga dianggap penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Di samping itu, beberapa responden menyoroti pentingnya fasilitas pelatihan dan pengembangan, yang dapat membantu mereka dalam mengembangkan karir dan meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

Adanya fasilitas yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (seperti ruang rekreasi atau area istirahat) juga dinilai penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Selain itu, responden menunjukkan bahwa fasilitas keamanan dan kebersihan yang baik sangat berpengaruh pada kenyamanan dan rasa aman mereka selama bekerja.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa peningkatan dan pengelolaan fasilitas yang baik di tempat kerja dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Responden cenderung setuju bahwa fasilitas-fasilitas yang memadai dan memenuhi kebutuhan karyawan secara langsung berdampak pada keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara terus-menerus meninjau dan menyesuaikan fasilitas yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

REFERENSI

Allen, J., Smith, K., & Taylor, R. (2019). *Work-Life Balance Programs and Employee Retention*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 345-360.

- Brown, D., & Johnson, P. (2017). *The Impact of Physical Work Environment on Employee Satisfaction*. International Journal of Workplace Studies, 15(2), 112-129.
- Lee, Y., & Chen, H. (2020). *Career Development Programs and Employee Commitment: A Cross-Industry Analysis*. Human Resource Development Review, 19(4), 245-268.
- Smith, A. (2018). *Wellness Programs and Employee Retention: The Role of Health Facilities at Work*. Journal of HR Strategies, 22(5), 101-115.