

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha dagang yang semakin kompetitif, keberhasilan bisnis tidak hanya bergantung pada produk yang ditawarkan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan operasionalnya. Mereka tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga berkontribusi dalam inovasi, produktivitas dan perkembangan organisasi. Saat ini, banyak usaha dagang yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan mereka dalam jangka waktu tertentu. Oleh karenanya, mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman menjadi tantangan sekaligus kebutuhan bagi setiap usaha dagang. Maka dari itu, usaha dagang perlu menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan pekerja yang berpotensi agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan mencegah mereka meninggalkan perusahaan. Retensi karyawan yang baik berdampak positif terhadap berbagai aspek usaha, seperti efisiensi operasional, meningkatkan kepercayaan karyawan, dan meningkatkan kesetiaan karyawan. Retensi karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang organisasi, karena memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan efektivitas dan efisiensi maksimum dengan memiliki tenaga kerja yang berdedikasi dan berkomitmen (1).

Pada era revolusi industri 5.0, penting bagi usaha dagang untuk menerapkan retensi karyawan dalam mempertahankan karyawannya. Revolusi industri 5.0 adalah konsep evolusi industri yang mengacu pada era terbaru dalam sejarah perkembangan industri, yang didorong oleh perkembangan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, *internet of things*, dan digitalisasi yang lebih dalam untuk mengelola karyawan, mendukung inovasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis. Pentingnya retensi karyawan dalam era revolusi industri 5.0 pada usaha dagang yakni pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan, seperti membuka ruang aspirasi melalui *feedback system online* untuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi kerja setiap karyawan. Dengan begitu, karyawan merasa diakui dan dihargai sehingga akan tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Adapun faktor yang mempengaruhi retensi karyawan menurut Mathis RL, Jackson JH, Valentine SR, Meglich P. (2016), *Human Resources Management*, Boston, Massachusetts, USA. yaitu *work-life balance* dan komitmen organisasi. UD. Golden Ways Batu merupakan sebuah usaha dagang yang berfokus pada produksi makanan ringan arummanis dengan merek “Aromanis”. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Teguh pada tahun 2018 dengan daerah pengiriman tersebar di Jawa, Bali dan Kalimantan. Satu-satunya produk Arum Manis Production Golden Ways dari UD memproduksi dengan berbagai 4 macam rasa seperti original, strawberry, apple dan blueberry.

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk UD. Golden Ways Batu

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
Juli	8	1	1	7
Agustus	8	2	2	7
September	8	1	1	7
Oktober	8	1	2	7
November	6	1	1	6
Desember	6	0	1	6
Total	44	6	8	40

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan data perputaran karyawan selama 6 bulan terakhir yang diperoleh pada UD. Golden Ways Batu. Data menunjukkan bahwa pada 6 bulan terakhir terdapat perputaran karyawan dengan jumlah karyawan keluar yang cenderung lebih banyak, dengan total 8 karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan perlunya peningkatan dalam strategi retensi karyawan agar jumlah tenaga kerja tetap stabil.

Tabel 1.2 Pertanyaan Wawancara

No.	Pertanyaan
1.	Siapakah nama ibu?
2.	Berapa umur ibu saat ini?
3.	Mengapa ibu tertarik bekerja di UD. Golden Ways Batu?
4.	Berapa lama ibu bekerja di UD. Golden Ways Batu?
5.	Apa alasan ibu betah bekerja di UD. Golden Ways Batu?
6.	Kegiatan ibu selain bekerja di UD. Golden Ways Batu?

7.	Berapa jam ibu bekerja dalam satu hari?
8.	Apa saja kendala-kendala yang ibu alami selama bekerja di UD. Golden Ways Batu?

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan UD. Golden Ways Batu, beberapa karyawan mengakui bahwa mereka kurang diperhatikan terkait retensi terhadap karyawan, seperti yang terdapat pada indikator pengakuan atas kontribusi pekerjaan. Mereka kurang mendapat apresiasi berupa pujian atau penghargaan, seperti pemilik usaha dagang bisa memberikan pujian langsung kepada karyawan yang menunjukkan capaian kerja yang bagus, baik secara pribadi maupun di depan tim. Dengan adanya pujian membuat karyawan merasa dihargai atas keberadaannya dan akan tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Dan beberapa karyawan mengeluhkan bahwa mereka kurang diperhatikan dalam hal *work-life balance* yang terdapat pada indikator keseimbangan keterlibatan, yakni ketidakseimbangan antara keterlibatan emosional yang tinggi dengan pekerjaan dan kurangnya dukungan atau kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Meskipun karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, jika perusahaan tidak menyediakan fleksibilitas kerja atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental sehingga mengurangi efisiensi mereka dalam melakukan pekerjaan untuk jangka panjang. Ini menggambarkan bagaimana keterlibatan yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai justru bisa menghambat kemajuan bagi karyawan dan perusahaan.

Selain itu, beberapa karyawan juga mengeluhkan bahwa kurang konsistensinya dalam hal pengawasan jam kerja terhadap bawahan yang menyebabkan karyawan memiliki rasa kurang percaya terhadap perusahaan sehingga rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang. Hal itu didasari karena pada suatu waktu atasan melakukan pengawasan langsung ke bagian produksi dan bagian packing tanpa sepengetahuan mereka, yang mana dalam perjanjian kerja telah tertera jadwal kunjungan rutin untuk pengawasan jam kerja karyawan sehingga para karyawan merasa kurang nyaman dan terganggu. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ini akan mengkaji “Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan pada UD. Golden Ways Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, yang menjadi permasalahan dan fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana retensi karyawan, work life balance dan komitmen organisasi di UD. Golden Ways Batu?
- b. Apakah work life balance berpengaruh terhadap retensi karyawan?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan?
- d. Dari variabel work life balance dan komitmen organisasi manakah yang paling berpengaruh terhadap retensi karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk mengetahui retensi karyawan, work life balance dan komitmen organisasi di UD. Golden Ways Batu
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance terhadap retensi karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap retensi karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan work life balance dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya dalam memahami bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta tingkat komitmen karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen UD. Golden Ways Batu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Melalui penerapan work life balance yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Selain itu, dengan memperkuat komitmen organisasi, perusahaan dapat membangun rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya.

