

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

UD Bahari Jaya merupakan salah satu badan usaha yang terletak di Kabupaten Lumajang dan bergerak di sektor distribusi beras, kedelai, serta gula. Namun, badan usaha tersebut mengalami beberapa permasalahan salah satunya terkait retensi karyawan. Menurut Pratiwi et al. (2020), retensi karyawan merupakan tolak ukur yang menunjukkan kemampuan sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Sedangkan menurut pendapat Suhendar (2021), retensi karyawan didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk mempertahankan karyawan dengan memberikan hak-hak yang pantas diperoleh dalam jangka waktu lama dan bertujuan untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Harvida & Wijaya (2020), retensi karyawan adalah aspek krusial dalam dunia bisnis yang menandakan kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan, mengembangkan, dan memotivasi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Hasil observasi menunjukkan adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan di UD Bahari Jaya hampir setiap bulan. Sehingga secara signifikan dapat menurunkan kinerja perusahaan. Adapun fenomena retensi karyawan UD Bahari Jaya pada periode April 2023-Maret 2024, disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Retensi Karyawan UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang Tahun 2023**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan				Retensi (%)
			Awal Periode	Keluar	Masuk	Akhir Periode	
1	Januari	2023	68	11	3	60	83,8
2	Februari	2023	60	4	5	61	93,3
3	Maret	2023	61	6	8	63	90,2
4	April	2023	63	7	2	58	88,9
5	Mei	2023	58	10	4	52	82,8
6	Juni	2023	52	3	7	56	94,2
7	Juli	2023	56	5	4	55	91,1
8	Agustus	2023	55	12	8	51	78,2
9	September	2023	51	4	6	53	92,2
10	Oktober	2024	53	9	4	48	83,0
11	November	2024	48	3	9	54	93,8
12	Desember	2024	54	5	1	50	90,7

**Sumber:** UD Bahari Jaya (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Tahun 2023 mengalami fluktuasi. Persentase tertinggi terdapat pada bulan Juni 2023 yaitu sebesar 94,2%, sedangkan persentase terendah terdapat pada bulan Agustus 2023 yaitu sebesar 78,2%. Persentase retensi karyawan yang bersifat fluktuatif tersebut mengindikasikan bahwa perlu adanya evaluasi dan mengoptimalkan strategi dalam menjaga tingkat retensi karyawan agar tetap tinggi hingga mengalami peningkatan. Menurut Chatzoudes & Chatzoglou (2022), semakin tinggi tingkat

retensi karyawan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mampu mencegah karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Aman- ullah et al. (2020), apabila suatu organisasi tidak mampu mengelola dan memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Fenomena lainnya yaitu keterlibatan karyawan di UD Bahari Jaya masih tergolong rendah, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak terlalu menganggap penting pekerjaannya dan komitmen terhadap pekerjaannya rendah. Karyawan di UD Bahari Jaya kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menyebabkan kelalaian dalam bekerja. Menurut Tuna et al. (2024), keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan bersemangat terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mardikaningsih & Arifin (2022), bahwa karyawan yang merasa terlibat akan cenderung merasa terikat dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap tinggal di perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pabisa (2023), bahwa keterlibatan seorang karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashraf & Siddiqui (2020), bahwa keterlibatan karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain keterlibatan karyawan yang masih rendah, UD Bahari Jaya masih belum melaksanakan program pelatihan yang efektif dan tepat sasaran. Mahardika & Luturlean (2020), menjelaskan dengan pelatihan yang efektif maka karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Menurut Urbancová et al. (2021), karyawan yang menerima pelatihan yang tepat cenderung merasa lebih percaya diri dalam pekerjaannya, merasa dihargai oleh perusahaan, dan merasa bahwa perusahaan memiliki kepentingan pada pengembangan karirnya. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan memperkuat hubungan dengan organisasi yang akhirnya dapat membuat karyawan cenderung untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsafty & Oraby (2022), bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggabean et al. (2023), bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Faktor lainnya yang berperan dalam menjaga dan meningkatkan retensi karyawan yaitu budaya organisasi. Fenomena yang terjadi di UD Bahari Jaya yaitu budaya organisasi yang tergolong kurang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perilaku yang saling menyalahkan antar karyawan atas kegagalan atau kesalahan yang terjadi. Fenomena tersebut tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Paais & Pattiruhu (2020), bahwa upaya yang perlu dilakukan ketika kegagalan atau kesalahan dalam organisasi yaitu dengan mencari solusi atas masalah tersebut. Selanjutnya juga dijelaskan oleh Syakur et al. (2020), bahwa budaya organisasi tersebut seringkali menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, sehingga individu merasa takut untuk mengambil risiko atau berinovasi karena takut akan disalahkan atau dihukum jika terjadi kesalahan dan berpotensi meninggalkan pekerjaannya.

Oleh karena itu, budaya organisasi berkaitan erat dengan retensi karyawan. Sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih (2020), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mering et al. (2023), bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan adanya permasalahan terkait retensi karyawan di UD Bahari Jaya yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pelatihan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Kabupaten Lumajang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Kabupaten Lumajang?
4. Apakah keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Kabupaten Lumajang.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Kabupaten Lumajang.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada UD Bahari Jaya Kabupaten Lumajang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi UD Bahari Jaya  
Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk menyusun strategi yang efektif dan optimal khususnya pada faktor keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember  
Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sebagai bahan ajar maupun diskusi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Selain itu,

penelitian ini juga dapat berkontribusi sebagai literatur akademis maupun referensi bagi penelitian lanjutan untuk menyempurnakan lebih mendalam dari penelitian ini.

3. Bagi peneliti

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan khususnya keterlibatan karyawan, pelatihan karyawan, dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti juga dapat mengimplementasikannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

