

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dalam industri grosir pakaian muslim, karyawan memiliki peran krusial untuk menjaga keberlangsungan bisnis, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Saeena Grosir sebagai salah satu pelaku bisnis di sektor ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Tingginya tingkat pergantian karyawan menjadi permasalahan yang umum terjadi dalam industri ini, yang dapat berdampak pada produktivitas, efisiensi operasional, dan stabilitas bisnis secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, tingkat pergantian karyawan di sektor perdagangan dan grosir mengalami peningkatan sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya.<sup>2</sup> Faktor utama yang menyebabkan tingginya pergantian karyawan adalah kurangnya kepuasan kerja, minimnya kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut survei yang dilakukan oleh Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), sekitar 65% karyawan yang bekerja di sektor grosir dan ritel memilih untuk berpindah

---

<sup>1</sup> Bima Nugraha, Rizka, and Isman, "Fashion Muslim Sebagai Pendorong Ekonomi Kreatif Dalam Industri Halal: Peluang Dan Tantangan Perspektif Hukum PP No 39 Tahun 2021 (Studi Kasus Toko Busana Musim Al-Fath Surakarta & Toko Busana Muslim Karita Yogyakarta)," *Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 39 (2023): 1–16

<sup>2</sup> Riyadi Solih et al., "Keadaan Pekerja Di Indonesia (Laborer Situation in Indonesia) Agustus 2024," *BPS-Statistics Indonesia* 18, no. 2 (2024): 6

pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari dua tahun setelah mereka direkrut. Hal ini menunjukkan bahwa strategi retensi karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut.<sup>3</sup>

Saqeena grosir memiliki strategi yang unik untuk mempertahankan karyawannya. Perusahaan mengapresiasi setiap kinerja tim dengan memberikan perlakuan terbaik. Perusahaan mempertahankan nuansa kekeluargaan dan membangun lingkungan kerja yang sehat. Mereka merayakan hari spesial seperti ulang tahun karyawan, momen naik omset dan lainnya. Perusahaan menyediakan ruang untuk karyawan melepas penat melalui agenda kumpul santai, liburan bersama, dan melakukan perlombaan dalam rangka memeriahkan hari kemerdekaan. Hadiah terbaru yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah hadiah umroh untuk salah satu karyawan teladan pada tanggal 10 April 2025 kemarin.

### **Gambar 1.1**

#### ***Reward Umroh dan Surprise Ulang Tahun Karyawan Saqeena Grosir***



Sumber: Dokumentasi peneliti

---

<sup>3</sup> Prawesti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Ritel Di Yogyakarta," no. 2013 (2016): 1–23

Meskipun tingkat tantangan pergantian karyawan cukup besar, Saeena Grosir berhasil mempertahankan tingkat retensi yang sangat baik. Berdasarkan hasil dialog saat kunjungan pertama dengan *owner* Saeena Grosir, sebagian besar karyawannya berhasil bertahan selama lebih dari lima tahun lamanya di perusahaan. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang bertahan hingga lebih dari tujuh tahun Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keberlangsungan operasional perusahaan.

Dalam industri grosir pakaian muslim, di mana persaingan semakin ketat dan loyalitas pelanggan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan karyawan, keberlanjutan tenaga kerja menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Jika karyawan terus berpindah-pindah pekerjaan, maka stabilitas operasional, keahlian yang telah dikembangkan, serta hubungan baik dengan pelanggan akan terganggu. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kesejahteraan finansial, lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk berkembang, serta gaya kepemimpinan manajemen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Shinta Ferdiana, Zafar Khan, and Samrat Ray, "Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention," *Journal of Management Studies and Development* 2, no. 02 (2023): 117–128

Dave Ulrich, seorang pakar manajemen sumber daya manusia dari Amerika Serikat, menyebutkan bahwa strategi retensi karyawan di industri grosir seharusnya tidak hanya berfokus pada insentif finansial, tetapi juga pada aspek-aspek nonfinansial seperti pengakuan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta budaya perusahaan yang inklusif.<sup>5</sup> Menurut teori Herzberg tentang motivasi kerja, faktor pemeliharaan seperti gaji dan tunjangan memang penting, tetapi faktor motivasi seperti penghargaan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan dalam jangka panjang.<sup>6</sup>

Dengan melihat urgensi permasalahan ini, penelitian berjudul “Strategi Retensi Karyawan dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim” bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan serta efektivitas strategi retensi yang diterapkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori retensi karyawan serta rekomendasi praktis bagi bisnis serupa untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

---

<sup>5</sup> Dave Ulrich et al., “The State of the HR Profession,” *Human Resource Management* 52, no. 3 (2013): 457–71

<sup>6</sup> Michael Mitsakis and Michael Galanakis, “An Empirical Examination of Herzberg’s Theory in the 21st Century Workplace. Organizational Psychology Re-Examined,” *Psychology* 13, no. 02 (2022): 264–72

## **B. Identifikasi Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan bisnis grosir pakaian muslim. Dalam industri ini, karyawan memiliki peran vital dalam operasional bisnis, mulai dari manajemen stok, pelayanan pelanggan, hingga proses distribusi barang. Namun, Saeena Grosir menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Tingginya tingkat pergantian karyawan menjadi permasalahan yang dapat menghambat efisiensi operasional, meningkatkan biaya rekrutmen, serta mengurangi efektivitas kerja akibat hilangnya pengalaman dan keterampilan yang telah dikembangkan oleh karyawan sebelumnya.

Fenomena pergantian karyawan yang tinggi dalam industri grosir sering kali disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti kurangnya kesejahteraan karyawan, minimnya peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, ekspektasi karyawan terhadap stabilitas pekerjaan, penghargaan terhadap kinerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi faktor yang memengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Jika permasalahan ini tidak ditangani dengan baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan daya saing bisnis.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Meng Kheang Sorn et al., "The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention," *Open Access Library Journal* 10, no. 7 (2023): 1–14

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi karyawan yang efektif tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial, tetapi juga harus mencakup aspek nonfinansial seperti pengakuan terhadap kinerja, fleksibilitas kerja, serta budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan strategi retensi karyawan yang diterapkan oleh Saeena Grosir dalam mengurangi pergantian karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi retensi yang berhasil, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja guna mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.<sup>8</sup>

### **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi finansial terhadap loyalitas karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim?
2. Bagaimana strategi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim?

---

<sup>8</sup> Ulrich et al., "The State of the HR Profession." *Human Resource Management* 52, no. 3(2013): 457–471

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana strategi finansial terhadap loyalitas karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana strategi nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, manfaat penelitian antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada kajian manajemen sumber daya manusia dengan mengeksplorasi strategi retensi karyawan di industri grosir pakaian muslim yang masih jarang diteliti. Pendekatan kualitatif dalam studi ini memberikan perspektif baru mengenai peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam retensi karyawan, melengkapi studi sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada insentif finansial.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam studi manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi

retensi karyawan di industri grosir pakaian muslim. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh mahasiswa dan akademisi sebagai bahan kajian dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dan tingkat pergantian karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Saeena Grosir dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, meningkatkan stabilitas tenaga kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

c. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih luas bagi para pelaku usaha mengenai pentingnya strategi retensi karyawan dalam menjaga keberlanjutan bisnis. Selain itu, masyarakat yang bekerja di industri grosir pakaian muslim juga dapat memperoleh wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai strategi retensi karyawan dalam industri grosir pakaian muslim, yang masih jarang menjadi fokus kajian akademis. Dengan

menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara langsung pengalaman karyawan dan perspektif manajemen dalam mengelola tenaga kerja.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya agar bisa mengulik lebih dalam tentang strategi retensi tenaga kerja dalam industri serupa, menggunakan sudut pandang lain yang lebih akurat dan terbaru.

## **F. Penegasan Istilah**

Adanya penegasan istilah ini bertujuan untuk menghindari salah tafsir terhadap judul dan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah penegasan istilah secara konseptual dan operasional:

1. Definisi Konseptual

a. Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka panjang.<sup>9</sup> Retensi karyawan mencakup berbagai aspek, seperti insentif finansial, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

---

<sup>9</sup> Sean R. Valentine et al., *Human Resource Management*, 16th ed. (Ohio: Cengage Learning, 2022):151-179

#### b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yang ditunjukkan melalui komitmen terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan perusahaan. Menurut beberapa ahli, loyalitas ini juga menggambarkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dan tidak berpindah ke tempat lain. Loyalitas bukan sekadar soal lamanya bekerja, tetapi juga tentang kesediaan karyawan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Loyalitas yang tinggi berperan penting dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, sedangkan loyalitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta berpotensi meningkatkan siklus pergantian karyawan.<sup>10</sup>

#### c. *Turnover* Karyawan

*Turnover* karyawan merujuk pada tingkat pergantian tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. *Turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*), di mana karyawan memutuskan untuk keluar, atau secara tidak sukarela (*involuntary turnover*), di mana perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja.<sup>11</sup>

#### d. Budaya Organisasi

---

<sup>10</sup> Kristin Juwita dan Umi Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021):10

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Choice Reviews Online*, 19 Global, vol. 43 (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson, 2021):85-94

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu perusahaan dan menjadi panduan bagi karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan dan berdampak positif pada retensi tenaga kerja.<sup>12</sup>

e. Insentif Karyawan

Insentif karyawan adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi tenaga kerja. Insentif dapat berupa finansial, seperti bonus dan kenaikan gaji, atau nonfinansial, seperti penghargaan, fleksibilitas kerja, dan kesempatan pengembangan karir.<sup>13</sup>

f. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengelola, membimbing, dan memotivasi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan.<sup>14</sup>

## 2. Definisi Operasional

---

<sup>12</sup> Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 5th ed. (Hoboken, NJ:Wiley, 2023).

<sup>13</sup> Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008):223-224

<sup>14</sup> Andreas RP Silitonga, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim," *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)* 6, no. 1 (2023): 15–37

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan konteks yang diteliti agar tidak menimbulkan salah tafsir. Berdasarkan judul “Strategi Retensi Karyawan dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan di Saeena Grosir Pakaian Muslim”, maka penelitian ini bermaksud untuk menggali strategi retensi karyawan yang diterapkan oleh Saeena Grosir dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja.

#### **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini menggunakan sistematika yang sedemikian rupa untuk memudahkan pemahaman pembaca, berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang digunakan:

##### **1. Bagian awal**

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

##### **2. Bagian inti**

Terdiri dari:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, penegasan istilah serta sistematika penulisan.

Bab ini berisi hal-hal pokok yang menjadi acuan untuk bab-bab selanjutnya.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari uraian teori-teori yang berasal dari buku-buku dan sumber literatur dari penelitian terdahulu.

## BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang: pendekatan dan jenis/rancangan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, tahap-tahap penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian dari rumusan masalah disertai dengan data pendukung yang konkrit.

## BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan tentang hasil penelitian, jawaban dari masalah penelitian beserta keterbatasan temuan penelitian.

## BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran atau rekomendasi dari hasil analisis data yang diperoleh, kemudian diberikan kepada pihak yang terkait.