

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan sangat menentukan kelancaran kegiatan operasional, karena karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Maulidana & Hermansyah, 2024). Produktivitas perusahaan tidak hanya bergantung pada aset fisiknya, namun juga berkaitan dengan aset tak berwujudnya seperti loyalitas sumber daya manusia (Kassa & Tsigu, 2022).

Loyalitas merupakan sebuah kepatuhan atau kesetiaan, sehingga diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu sikap kepatuhan atau setia terhadap perusahaan (Iswati, 2022). Loyalitas tidak hanya terlihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, memberikan kemampuan terbaiknya, serta menjaga kepentingan perusahaan. Selain itu, meningkatkan loyalitas karyawan membantu menurunkan tingkat pengunduran diri dan migrasi karyawan (Albtoosh *et al.*, 2022).

Loyalitas adalah kualitas kesetiaan dan kejujuran, hal ini mengungkapkan antusiasme atau pengabdian seseorang terhadap suatu hal, yang bisa berupa orang lain atau sekelompok orang, suatu cita-cita, suatu kewajiban, atau suatu tujuan. Karyawan yang loyal kepada suatu perusahaan adalah mereka yang akan tetap bekerja di perusahaan tersebut, merasa memiliki rasa kepemilikan, dan bertindak sebagai duta perusahaan, terlepas dari manfaat apa pun yang mungkin diberikan oleh perusahaan lain atau kabar baik dari mulut ke mulut (Aboobaker *et al.*, 2020); (Dhir *et al.*, 2020).

Karyawan loyal juga sebuah aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Karena pada dasarnya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mencurahkan segala kemampuan dan bakatnya untuk terus berinovasi dan berorientasi ke depan mengembangkan

perusahaan. Timbulnya sikap loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan dipengaruhi dari faktor internal timbul secara alami dari diri karyawan terhadap perusahaan atas apa yang telah mereka peroleh dan juga faktor eksternal, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan perusahaan dan yang lainnya (Iswati, 2022).

Studi sebelumnya menyebutkan bahwa beberapa faktor yang berpengaruh dalam peningkatan loyalitas karyawan meliputi keberhasilan kerja staf, jenis tanggung jawab, lingkungan kerja, peluang promosi jabatan, dan sifat umum pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Pendekatan tersebut meliputi promosi, kompensasi, pembuatan insentif, dan komitmen organisasi (Lieophairot & Rojniruttikul, 2022). Penelitian lain menemukan enam faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan antara lain: rekan kerja, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kebijakan remunerasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja (Nguyen, 2021).

Penelitian lain menemukan bahwa pentingnya pengembangan karir, kompensasi, dan keamanan kerja, dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi loyalitas karyawan (Samat *et al.*, 2020). Penelitian lain menemukan bahwa imbalan tidak memiliki efek langsung terhadap loyalitas, melalui keterlibatan karyawan (Siswanto *et al.*, 2021).

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi, setiap perusahaan harus menunjukkan tingkat loyalitas yang serupa atau bahkan lebih tinggi terhadap personelnya (Dhir *et al.*, 2020). Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya organisasi dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan. Kurangnya komitmen dari manajemen puncak juga menjadi alasan utama kegagalan organisasi menumbuhkan loyalitas (Haldorai *et al.*, 2022). Lebih lanjut, dapat diklaim bahwa strategi keunggulan hanya dapat dicapai melalui kapasitas organisasi untuk membina ikatan dengan tenaga kerjanya (Sadq *et al.*, 2020). Selain itu, semakin banyak individu merasa loyal terhadap pekerjaan mereka, mereka akan bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan, menunjukkan kinerja dan perilaku yang unggul untuk memenuhi janji merek, menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan berupa citra dan reputasi yang baik, mempromosikan kualitas produknya, memberikan merek yang lebih baik daripada pesaing, dan menerima setiap perubahan yang sesuai dengan kepentingan organisasi dan kemajuannya, dengan keyakinan bahwa setiap kemakmuran organisasi akan membawa kebaikan bagi mereka (Phuong & Tran, 2020); (Yan *et al.*, 2022).

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), loyalitas karyawan juga menjadi

faktor yang sangat penting. UKM biasanya memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas sehingga setiap karyawan memiliki peran yang cukup besar dalam proses produksi maupun pelayanan. Apabila karyawan memiliki loyalitas yang baik, maka kegiatan usaha dapat berjalan lebih stabil dan produktif. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam UKM dapat membantu meningkatkan kinerja usaha serta menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang (Sri *et al.*, 2024).

Salah satu bentuk usaha kecil yang masih bertahan hingga saat ini adalah industri makanan tradisional. Usaha makanan tradisional tidak hanya memiliki nilai ekonomi, tetapi juga memiliki nilai budaya karena menjadi bagian dari warisan kuliner masyarakat. Di berbagai daerah, industri makanan tradisional berkembang sebagai usaha keluarga yang melibatkan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi menjadi hal yang penting dalam menjaga kelangsungan usaha tersebut.

Sampai saat ini, salah satu usaha yang masih mempertahankan produksi makanan tradisional adalah Industri Jenang Tradisional Eyang Kadirana Munggangsari yang berada di Desa Lesmana, Ajibarang. Usaha ini telah berjalan cukup lama dan menjadi salah satu usaha yang memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitarnya. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, industri ini melibatkan beberapa karyawan yang membantu proses pembuatan hingga pengemasan produk jenang.

Sebagai usaha yang berkembang di lingkungan masyarakat, hubungan antara pemilik usaha dan karyawan menjadi faktor yang penting dalam menjaga keberlangsungan usaha. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan agar kegiatan produksi dapat berjalan secara konsisten dan kualitas produk tetap terjaga. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki kedisiplinan dalam bekerja, serta bersedia memberikan kontribusi bagi kemajuan usaha.

Loyalitas karyawan dalam suatu usaha tidak muncul dengan sendirinya. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas tersebut, seperti hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, maupun bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Pada perusahaan setiap, loyaltias personel ditunjukan dari kemampuannya dalam bersikap positif, dedikasi, kejujuran, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana loyalitas karyawan terbentuk dalam sebuah usaha, khususnya pada usaha kecil yang masih bersifat tradisional.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

loyalitas karyawan pada usaha tersebut dengan judul: “Analisis Loyalitas Karyawan di Industri Jenang Tradisional Eyang Kadirana Munggangsari Desa Lesmana Ajibarang.”

1.2 Rumusan Masalah

Industri jenang tradisional merupakan salah satu bentuk usaha kecil yang masih bertahan di tengah perkembangan industri makanan modern. Usaha ini tidak hanya berperan dalam melestarikan makanan tradisional, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian masyarakat sekitar melalui penciptaan lapangan kerja.

Dalam menjalankan kegiatan produksinya, industri jenang sangat bergantung pada peran tenaga kerja. Karyawan memiliki peran penting dalam proses produksi mulai dari pengolahan bahan baku hingga proses pengemasan produk. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang loyal menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberlangsungan usaha.

Namun dalam praktiknya, usaha kecil sering menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan dengan produk makanan modern, perubahan selera konsumen, serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh usaha. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi stabilitas usaha, termasuk dalam hal pengelolaan tenaga kerja.

Pada beberapa usaha kecil, kondisi usaha yang tidak selalu stabil dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan dan berpotensi menurunkan tingkat loyalitas mereka. Loyalitas karyawan sendiri menjadi hal yang penting karena usaha kecil biasanya memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas, sehingga keberlangsungan usaha sangat dipengaruhi oleh komitmen karyawan yang bekerja di dalamnya. Menariknya, pada industri jenang tradisional Eyang Kadirana Munggangsari Desa Lesmana Ajibarang terdapat karyawan yang tetap bertahan bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada usaha tersebut.

Namun demikian, belum diketahui secara jelas faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada industri jenang tradisional tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada industri jenang tradisional Eyang Kadirana Munggangsari Desa Lesmana Ajibarang. Berdasarkan uraian tersebut, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Industri jenang tradisional menghadapi persaingan dengan berbagai produk makanan modern.
2. Usaha kecil memiliki keterbatasan sumber daya yang dapat mempengaruhi pengelolaan

tenaga kerja.

3. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan usaha kecil.
4. Pada industri jenang tradisional Eyang Kadirana terdapat karyawan yang tetap bertahan bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama.
5. Belum diketahui secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada industri jenang tradisional Eyang Kadirana Munggangsari Desa Lesmana Ajibarang.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah : faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada industri jenang tradisional Eyang Kadirana Munggangsari Desa Lesmana Ajibarang

1.3 Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada usaha jenang Eyang Kadirana di Munggangsari desa Lesmana Ajibarang, Kabupaten Banyumas, dengan fokus pada karyawan yang tetap bertahan meskipun kondisi usaha menurun. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan 5-10 responden karyawan, observasi lapangan, dan analisis dokumen terkait. Batasan penelitian meliputi:

1. Lokasi: Hanya UMKM Jenang Ketan Eyang Kadirana Munggangsari desa Lesmana Ajibarang, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi ke daerah lain.
2. Metode: Kualitatif, tidak melibatkan data kuantitatif seperti survei skala besar.
3. Waktu: Data dikumpulkan selama periode penelitian skripsi, tanpa analisis longitudinal jangka panjang.
4. Subjek: Terbatas pada karyawan aktif di usaha jenang tertentu, tidak mencakup pemilik atau pelanggan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas di usaha jenang Ajibarang.
2. Mengeksplorasi peran elemen non-finansial, seperti ikatan emosional, budaya, dan motivasi intrinsik, dalam mempertahankan karyawan di masa krisis.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta memperkaya kajian dalam bidang ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan pada usaha kecil dan industri rumah tangga.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi pemilik usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam mengelola tenaga kerja dengan lebih baik.

2) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya loyalitas dalam dunia kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan pada usaha kecil atau industri rumah tangga.