



Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja

Dian Lestari

Universitas Widya Mataram Yogyakarta
Korespondensi penulis: sadianlestari@gmail.com

Kristiana Sri Utami

Universitas Widya Mataram Yogyakarta

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Area Sawah, Banyuraden, Kapanewon Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55293

Abstract. *This study aims to explore the positive organizational culture and factors influencing employee retention at Bakpia Lanank Jogja. The research methodology employed a qualitative approach, gathering data through observations and interviews with company employees. The findings indicate that the majority of employees perceive a positive organizational culture, particularly in terms of job security, cooperation, company support, openness, and job appreciation. Additionally, factors such as well-designed job roles, clear career opportunities, and a positive work environment also contribute to employee retention in this company. These results provide valuable insights for company management to maintain and enhance a positive organizational culture and employee retention strategies in the future.*

Keywords: *Organizational culture, Employee retentions, MSMEs.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi budaya organisasi yang positif dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di Bakpia Lanank Jogja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara kepada karyawan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan budaya organisasi yang positif, terutama dalam hal keamanan kerja, kerjasama, dukungan perusahaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor-faktor seperti rancangan pekerjaan yang baik, peluang karir yang jelas, dan lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada retensi karyawan di perusahaan ini. Hasil ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang positif serta strategi retensi karyawan di masa mendatang.

Kata kunci: Budaya organisasi, Retensi karyawan, UMKM.

LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara, termasuk di Indonesia. Sebagian besar lapangan pekerjaan dihasilkan oleh sektor UMKM, menjadikannya sebagai tulang punggung ekonomi nasional. Salah satu UMKM yang cukup dikenal di Yogyakarta adalah Bakpia Lanank Jogja, yang telah berhasil mempertahankan keberadaannya di tengah persaingan bisnis yang sangat kompetitif. Salah satu faktor kunci keberhasilan UMKM adalah sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Suta dan Ardana (2019) menyatakan seiring dengan persaingan eksternal yang semakin tinggi setiap perusahaan perlu mempersiapkan strategi dari sisi internal seperti

mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja terbaik agar perusahaan tetap memiliki *value added* (nilai tambah) dan mampu bertahan ditengah persaingan yang tajam. Karyawan merupakan komponen utama dalam menjalankan operasional perusahaan, mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan bisnis. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021: 26) karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, sifat, perilaku dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi memiliki peran krusial dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan bisnis perusahaan.

Retensi karyawan merupakan indikator penting dari kesejahteraan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Menurut Putra dan Rahyuda (2016), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, yakni sifat hubungannya berbanding terbalik.

Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, dan berkomitmen untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Sebaliknya, tingkat retensi yang rendah dapat menjadi pertanda adanya masalah dalam lingkungan kerja, manajemen, atau budaya organisasi. Jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai.

Pada UMKM Bakpia Lanank, retensi karyawan menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah tingginya turnover karyawan, terutama di kalangan karyawan produksi dan pelayanan. Tingginya turnover ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pengakuan, konflik antar pekerja, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Mengingat pertumbuhan bisnis yang cepat dan persaingan yang ketat, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen menjadi kunci dalam memastikan kelangsungan dan kesuksesan bisnis di masa depan.

Suta dan Ardana (2019), mengungkapkan bahwa jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat kerja, maka mereka akan keluar karena stress dan frustasi. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan retensi dari karyawan agar kinerja dan produktivitas perusahaan tetap terjaga. Retensi karyawan membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan

uang yang dihabiskan dalam mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi merupakan tujuan utama dari retensi karyawan. Dengan mempertimbangkan pentingnya budaya organisasi yang positif terhadap retensi karyawan, penelitian ini akan mengkaji pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap retensi karyawan di UMKM Bakpia Lanank.

LANDASAN TEORI

Retensi Karyawan

Rini et al., (2023) menyatakan, retensi karyawan merupakan metode yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dalam jangka waktu yang panjang agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru (Seran et al., 2018). Indikator retensi karyawan menurut Rini et al., (2019), yaitu:

1. Komponen organisasi, beberapa konsep organisasi mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan mereka. Adapun komponen tersebut meliputi nilai dan budaya organisasi, strategi dan peluang serta kontinuitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.
2. Peluang karir, karir merupakan istilah teknis dalam administrasi personal. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2008).
3. Penghargaan, dalam hal ini penghargaan yang dimaksud adalah terkait dengan kompensasi dan pengakuan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif, maksudnya adalah gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan pengalaman dan kinerjanya.
4. Rancangan pekerjaan, faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Setelah individu ditempatkan ke dalam pekerjaan, beberapa faktor tugas atau pekerjaan mempengaruhi retensi karyawan. Karena individu menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap

untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut.

5. Hubungan karyawan, faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada dukungan supervisor atau manajemen dan hubungan dengan rekan kerja yang lain. Supervisor atau manajemen dapat membantu retensi apabila dapat berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja, pemberian pengakuan atas kinerja karyawan, serta mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

Budaya Organisasi

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Rini et al., (2019) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah bisnis. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung pertumbuhan karier karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat membantu meningkatkan retensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan pertumbuhan bisnis. Reke et al., (2023) mengungkapkan bahwa organisasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Keterbukaan, yaitu adanya toleransi perusahaan untuk membuka diri kepada karyawan dalam rangka menjalin hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, serta mau menerima saran sebagai masukan.
2. Rasa aman dengan pekerjaan, artinya terjaminnya kebutuhan akan rasa aman dan tenang mencakup lingkungan yang bebas dari segala bentuk ancaman di lingkungan pekerjaan
3. Perasaan dihargai, merupakan kebutuhan karyawan berupa perasaan akan dianggap dan diterima keberadaannya serta tidak diperlakukan seperti “mesin perusahaan”.
4. Kerjasama, merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan antar karyawan dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok.
5. Kejelasan organisasi, yaitu adanya kejelasan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, selain itu juga menampilkan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi.

6. Dukungan dan perhatian, yaitu adanya bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan (*care about employee well-being*).

Hubungan Budaya Organisasi yang Positif Terhadap Retensi Karyawan

Budaya organisasi yang positif memiliki hubungan erat dengan retensi karyawan. Budaya yang mendukung, inklusif, dan menghargai karyawan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, pengakuan dan penghargaan yang diberikan secara konsisten, serta peluang untuk pengembangan karier dan perhatian terhadap keseimbangan kerja-hidup, memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap berada di perusahaan, mengurangi keinginan mereka untuk pindah ke perusahaan lain.

HIPOTESIS

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya S (2022), dari berbagai penelitian yang dilakukan sudah semakin jelas bahwa budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan retensi karyawan sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Lokasi penelitian yang ditetapkan di Bakpia Lanank Jogja, yang beralamat di JL. Pajeksan No.34, Ngupasan, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah karyawan di tempat produksi Bakpia Lanank Jogja. Populasi dari penelitian ini yaitu jumlah pegawai pada Bakpia Lanank Jogja yaitu 21 orang. Pada penelitian ini objek yang diteliti yaitu seluruh pegawai Bakpia Lanank Jogja yang berjumlah 21 orang. Pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara kepada para responden dengan memberikan pernyataan dan dapat dijawab sesuai dengan perasaan asli responden untuk mengevaluasi budaya organisasi yang positif dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara kepada responden. Pernyataan yang diberikan dalam wawancara dirancang untuk mencakup indikator budaya organisasi yang positif dan indikator retensi karyawan. Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara akan dianalisis secara deskriptif dan naratif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan perbedaan dalam

pengalaman dan persepsi karyawan terkait budaya organisasi dan retensi. Penyajian data bersifat naratif dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam satu bentuk yang mudah dipahami, kemudian ditafsirkan ke dalam sebuah bentuk laporan tertulis yang telah disistematisasi serta menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bakpia Lanank Jogja dengan objek penelitian berupa 21 karyawan yang bekerja di tempat produksi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara, dengan fokus pada evaluasi budaya organisasi yang positif dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Dari hasil wawancara, mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka merasakan adanya budaya organisasi yang positif di lingkungan kerja mereka. Indikator-indikator budaya organisasi yang positif seperti keterbukaan, kepercayaan, dan dukungan antar karyawan, serta kepemimpinan yang adil dan inspiratif mendapat tanggapan yang sangat baik. Sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka, yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan juga teridentifikasi. Faktor-faktor ini meliputi:

- 1. Kepuasan Kerja:** Banyak karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas yang mereka lakukan maupun hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan.
- 2. Penghargaan dan Pengakuan:** Karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan. Ini termasuk pemberian insentif, penghargaan, dan pengakuan formal maupun informal.
- 3. Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan kerja diakui sebagai faktor penting dalam retensi. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk pengembangan karir cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.
- 4. Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang mendukung retensi karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Bakpia Lanank Jogja. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana karyawan merasa

dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan Bakpia Lanank Jogja ditunjukkan oleh tingginya persentase tanggapan setuju atau sangat setuju terhadap berbagai indikator budaya organisasi. Kepuasan ini berhubungan erat dengan retensi karyawan, karena karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan dan kurang kemungkinan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan juga memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan. Pengakuan atas kerja keras dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap tinggal dan berkembang bersama perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif juga ditemukan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan. Tempat kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover*.

Implikasi Hasil Penelitian

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Bakpia Lanank Jogja. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan retensi karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk memperbaiki dan mempertahankan budaya kerja yang positif. Manajemen dapat fokus pada peningkatan dukungan bagi karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memastikan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif. Selain itu, memperkuat komunikasi internal dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat semakin meningkatkan retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggambarkan pentingnya budaya organisasi yang positif dalam mempengaruhi retensi karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja. Mayoritas karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik antar karyawan, dan kebijakan perusahaan yang adil sangat berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Indikator-indikator seperti kerjasama tim yang kuat, dukungan dari manajemen, serta kesempatan untuk pengembangan karir, semuanya memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif dan meningkatkan retensi karyawan. Faktor kompensasi dan penghargaan juga menjadi elemen kunci yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen Bakpia

Lanank Jogja terus memperkuat dukungan bagi karyawan melalui program pengembangan karir, menjaga komunikasi yang efektif, dan memastikan kebijakan kompensasi yang kompetitif. Selain itu, meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang adil dan mendukung juga dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Gayatri, Wijaya, & Hartati. (tidak diketahui). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT Karya Safari Di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(2), 364-367.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Reke, F. R., Moenardy, K. K., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216-226.
- Rini, Ndoen, & Andriyani. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Cabang Kupang. *Jurnal Of Management (SME's)*, 10(3), 361-373.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekoonomi*, 1(1), 28-36.
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44-57.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 8048-8050.