

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sedangkan, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan karena memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan berperan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kinerja, profitabilitas, maupun kelangsungan hidup organisasi (Suwandana, 2019).

Salah satu sektor industri yang sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia adalah industri logistik. Perusahaan logistik yang merupakan bagian dari proses rantai suplai yang berfungsi merencanakan, melaksanakan, mengontrol secara efektif, efisien proses pengadaan, pengelolaan, penyimpanan barang, pelayanan dan informasi mulai dari titik awal (*point of origin*) hingga titik konsumsi (*point of consumption*) dengan tujuan memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan demikian logistik adalah segala sesuatu baik itu berupa bahan, barang, alat, atau sarana yang digunakan untuk membantu kegiatan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang melayani pengiriman barang baik ke dalam maupun luar negeri (Sumarauw, 2016).

Saat ini, Jakarta Utara menjadi fokus utama aktivitas logistik nasional, terutama karena keberadaan Pelabuhan Tanjung Priok yang berperan sebagai gerbang ekspor - impor Indonesia. Dalam webinar Membangun Logistik Perkotaan Berkelanjutan di Jabodetabek yang diselenggarakan oleh BPTJ (28 September 2021), Risal Wasal, Direktur Sarana Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan RI, menegaskan bahwa 80% kegiatan transportasi logistik di wilayah Jakarta Utara, khususnya Tanjung Priok, masih bergantung pada moda transportasi darat. Fakta ini mencerminkan tingginya volume dan intensitas pergerakan logistik yang terkonsentrasi di Jakarta Utara.

Sebagai pusat bisnis dan logistik, wilayah DKI Jakarta khususnya Jakarta Utara memiliki konsentrasi perusahaan logistik yang tinggi. Hal ini berdampak pada tingginya penyerapan tenaga kerja disektor tersebut. Pekerja yang dimaksud dalam konteks ini berusia di atas 18 tahun dan diizinkan untuk bekerja sesuai dengan Pasal 68 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003. Karyawan yang bekerja di sebuah organisasi terdiri dari berbagai kelompok usia dan generasi yang berbeda, termasuk generasi z yang kini mulai memasuki dunia kerja. Menurut Duha (2023), seseorang yang disebut sebagai generasi z adalah mereka yang lahir di rentang tahun antara 1997 sampai 2012. Namun, dalam penelitian ini, peneliti membatasi generasi z hanya yang lahir dari rentang tahun 1997 sampai 2005. Pembatasan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sebagian besar individu mulai memasuki dunia kerja pada usia 20 tahun.

Menurut Adellia (2024), Generasi z adalah generasi yang berpikiran terbuka, mengutamakan diskusi, dan menghindari konflik. Jika dibina dengan baik, mereka berpotensi menjadi talenta berharga untuk perusahaan. Namun pada kenyataannya, Generasi z pun memiliki keinginan dalam mengekspresikan hal-hal baru dan menantang terutama dalam bekerja. Dalam buku “*3 Raising Children In Digital Era*” karya Elizabeth T.Santosa di jelaskan tujuh sifat generasi Z, yaitu memiliki ambisi besar untuk sukses, berperilaku instan, cinta kebebasan, percaya diri, menyukai hal yang detail, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, digital dan teknologi informasi.

Berikut hasil Sensus Penduduk Tahun 2022 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Table 1.1 Hasil Sensus Penduduk DKI Jakarta Tahun 2022

Kabupaten/Kota	Generasi Z
Kepulauan Seribu	8.033
Jakarta Selatan	565.953
Jakarta Timur	792.092
Jakarta Pusat	263.444
Jakarta Barat	621.776
<b>Jakarta Utara</b>	<b>457.960</b>
Total DKI Jakarta	2.709.258

Sumber : Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan data hasil Badan Pusat Statistik tahun 2022 diketahui bahwa penduduk DKI Jakarta khususnya Jakarta Utara saat ini di dominasi oleh generasi z sebesar 457.906 penduduk. Munculnya generasi z yang juga mulai memasuki usia produktif dan memberi energi di tempat kerja saat ini juga akan menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan dikarenakan adanya perbedaan karakteristik pada generasi ini. Adanya karakteristik dari generasi z yang cenderung berpindah-pindah tempat kerja dalam kurun waktu yang cukup cepat dan memunculkan tantangan bagi organisasi (Saputra, 2023).

Menurut komaludin (2024), isu berpindah-pindah pekerjaan atau dikenal dengan *job hopping* menjadi suatu kekhawatiran bagi perusahaan. Pada tahun 2021 *job hopping* mengalami peningkatan 40% dari tahun sebelumnya, yang mana tingginya perputaran tentu akan mengganggu keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terlebih karyawan generasi z sebagai angkatan kerja yang akan mendominasi untuk beberapa tahun kedepan. Berikut ini adalah data alasan pindah kerja menurut kelompok umur yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

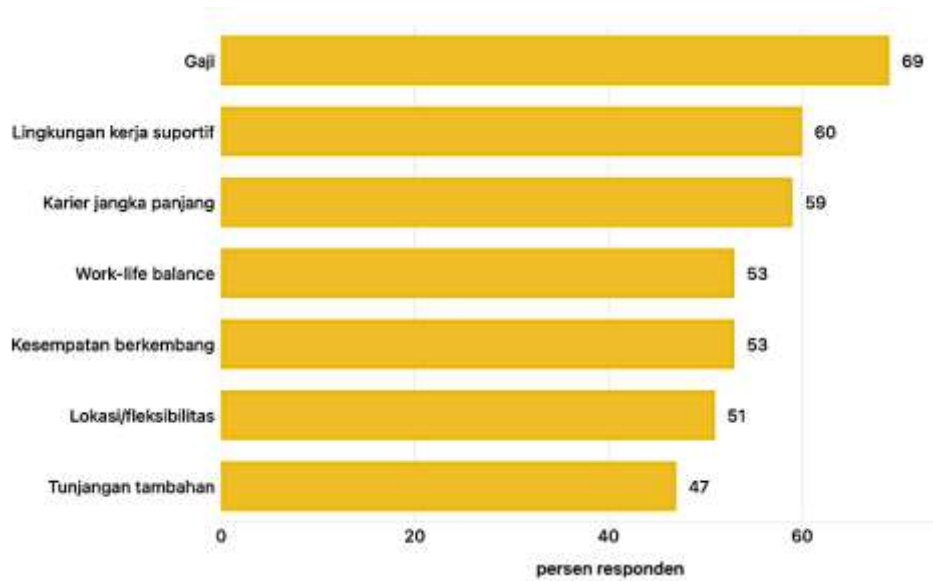
Table 1.2 Alasan Pindah Pekerjaan Menurut Kelompok Umur Tahun 2022

Usia	Alasan Internal	Alasan Eksternal	Covid-19	Alasan lainnya
15-24	43,4%	29,1%	4,1%	23,5%
25-34	32,6%	36,7%	5,1%	25,6%
35-44	25,8%	40,3%	5,8%	28,1%
45-54	18,9%	41,8%	5,6%	33,7%
55+	12,5%	41,4%	3,2%	42,9%

Sumber : Databoks (2022)

Berdasarkan dari data diatas, BPS menilai sebanyak 43,4% dari angkatan kerja berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal. Alasan internal itu berupa pendapatan kurang memuaskan atau kurang cocok dengan lingkungan kerja. Di satu sisi, BPS menyebut penduduk awal usia 25 merupakan awal bagi penduduk berpendidikan tinggi untuk mencari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa generasi z relatif mudah untuk berpindah pekerjaan ketika mereka merasa tidak puas, sehingga menciptakan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja muda ini.

Oleh karena itu, strategi retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Menurut Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu manajemen bakat, rekrutmen karyawan, dan keterlibatan karyawan. Menurut Rakhmawati (2024), menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja juga mendukung, seperti dorongan semangat, motivasi, dan tekanan kerja secara positif berkaitan dengan retensi karyawan. Menurut Suwandana (2019), retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Berikut ini adalah data pertimbangan utama gen z dalam berkerja yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :



Gambar 1.1 Pertimbangan Utama Gen Z Dalam Bekerja

Sumber : Databoks (2024)

Berdasarkan dari data diatas tercatat, gaji dan kompensasi menjadi hal yang paling banyak dipertimbangkan generasi ini, proporsinya mencapai 69%. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Menurut Muttaqien (2024), Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi menjadi alasan utama bagi karyawan untuk bekerja karena karyawan tidak hanya mendedikasikan diri untuk organisasi, tetapi juga untuk mendedikasikan keterampilan, pengetahuan, energi, waktu, dan komitmen mereka, tetapi ada tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan kinerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besar kompensasi ini akan sangat diperhatikan, apabila kompensasi tinggi maka retensi dari karyawan juga akan meningkat.

Hal yang diprioritaskan gen Z berikutnya yaitu terkait lingkungan kerja yang suportif sebesar 60%. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih produktif dan lebih setia pada perusahaan. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial yang terbentuk dari berbagai aspek organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan sangat membantu produktivitas karyawan. Adanya keterlibatan yang aktif dan konsisten mengindikasikan bahwa karyawan bekerja dengan nyaman pada organisasi atau perusahaan tersebut. Sisnuhadi (2024), menjelaskan bahwa pelaksanaan keterlibatan organisasi yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan memiliki integritas pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam kegiatan organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi retensi karyawan, yaitu keterlibatan karyawan. Penelitian terdahulu yang dikemukakan (Subudi, 2018) bahwa, keterlibatan karyawan yang meningkat akan membawa pengaruh yang besar pada produktivitas dan retensi karyawan yang meningkat pula. Maka perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan jika ingin untuk mempertahankan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengembangkan kariernya melalui kompensasi yang adil dan keterlibatan karyawan, maka akan semakin besar pengaruhnya pada karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Dalam perspektif Islam, pekerjaan tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan ibadah (Badriati, 2021). Seorang Muslim didorong untuk bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab sebagai bentuk amanah (amanah) dan jihad kecil dalam mencari rezeki yang halal (Badriati, 2021). Oleh karena itu, faktor seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, dan keterlibatan karyawan menjadi elemen penting tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas dan retensi, tetapi juga untuk mewujudkan nilai-nilai Islam dalam organisasi (Mujibno, 2022).

Islam mengajarkan bahwa keadilan dan penghargaan terhadap kerja keras adalah prinsip yang harus dijunjung tinggi. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿١٦﴾

“*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan melarang dari perbuatan keji, mungkar dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.*” (Q.S. An-Nahl/90:16)

Ayat ini menunjukkan bahwa keadilan dan kebaikan dalam setiap interaksi, termasuk hubungan kerja, bukan sekadar etika, tetapi merupakan perintah agama (Mujibno, 2022). Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, perusahaan tidak hanya menjaga keberlangsungan SDM, tetapi juga membangun budaya kerja yang bernilai ibadah dan keberkahan (Badriati, 2021).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi dalam praktik manajerial modern, tetapi juga menjadi model pengelolaan SDM yang selaras dengan nilai-nilai syariah, mendukung retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta penuh keberkahan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka alasan generasi z tetap bertahan ditempat kerja mereka dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, kompensasi yang diberikan serta keterlibatan karyawan sebagai faktor yang akan memperkuat. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mampu mempertahankan karyawannya terlebih lagi generasi z. Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, namun fokus pada generasi z masih terbatas. Penelitian oleh Hassan Astrid (2020) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan retensi, tetapi tidak spesifik membahas generasi z. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan secara khusus berfokus pada karyawan Generasi Z dan menetapkan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Keterlibatan Karyawan Pada Karyawan Generasi Z Di**

## **Sektor Logistik Wilayah Jakarta Utara Serta Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam”.**

### **1.2 Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dengan variabel keterlibatan karyawan sebagai faktor mediator. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan ?
5. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan?
6. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan ?
7. Apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan ?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan yang di mediasi oleh keterlibatan karyawan pada karyawan generasi z di industri logistik wilayah Jakarta Utara dalam sudut pandang Islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan..
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan.
6. Untuk menganalisis keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.
7. Untuk menganalisis keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan yang di mediasi oleh keterlibatan karyawan pada karyawan generasi z di industri logistik wilayah Jakarta Utara dalam sudut pandang Islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

###### **A. Perkembangan ilmu pengetahuan**

Memperdalam ilmu tentang retensi karyawan dan dapat menggunakan pengetahuan tersebut untuk melanjutkan karir pada bidang sumber daya manusia atau manajemen khususnya yang berhubungan dengan retensi karyawan pada generasi z di perusahaan sektor logistik Jakarta Utara.

###### **B. Referensi penelitian lebih lanjut**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang retensi karyawan khususnya pada perusahaan yang sedang menerapkan retensi karyawan dengan baik.

### C. Dalam sudut pandang Islam

Penelitian ini bermanfaat untuk mengedukasi pimpinan agar menerapkan nilai-nilai Islam seperti keadilan dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Dengan begitu, suasana kerja menjadi harmonis dan penuh berkah, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan sesuai ajaran Islam

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait, diantaranya :

### A. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu pemimpin dan manajer untuk menciptakan suasana kerja yang baik agar meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini dapat membantu tim MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan khususnya generasi z.

### B. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk para peneliti agar dapat mengembangkan pemahaman tentang retensi karyawan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan strategi retensi karyawan.