

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *ikigai* dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memengaruhi retensi pekerja paruh waktu (*arubaito*) di restoran Don Quijote cabang Jouhoku, Nagoya, Jepang. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan analisis tematik, penelitian ini menelaah bagaimana motivasi intrinsik, sebagaimana dikonsepskan oleh teori *ikigai* Mieko Kamiya, serta praktik MSDM, turut membentuk niat para pekerja untuk tetap bertahan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terbuka yang disebarakan kepada *arubaito* berkewarganegaraan Jepang dan Indonesia dengan lama kerja yang bervariasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa elemen-elemen *ikigai* seperti tujuan hidup, kepuasan dalam rutinitas, dan hubungan interpersonal yang bermakna memiliki peran besar dalam memotivasi pekerja untuk bertahan. Di sisi lain, praktik MSDM seperti suasana kerja, dukungan dari atasan, serta sistem penghargaan juga turut berkontribusi terhadap retensi. Meski insentif material seperti *Thanks Card* dinilai kurang berpengaruh, faktor emosional dan sosial terbukti lebih signifikan dalam mendorong retensi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami retensi kerja pada konteks lintas budaya dan sektor pekerjaan informal.

Kata kunci: *ikigai*, manajemen SDM, *arubaito*, retensi kerja

ABSTRACT

This study aims to explore the role of *ikigai* and human resource management (HRM) in influencing the retention of part-time workers *arubaito* at the Don Quijote restaurant in Jouhoku, Nagoya, Japan. Using a descriptive qualitative method and thematic analysis, the research investigates how intrinsic motivations, as conceptualized by Mieko Kamiya's *ikigai* theory, alongside HRM practices, contribute to the intention of *arubaito* workers to stay. Data were collected through open-ended questionnaires distributed to Japanese and Indonesian *arubaito* with varying working periods. The findings reveal that elements of *ikigai* such as personal purpose, daily satisfaction, and meaningful relationships significantly shape workers' motivation to continue. Additionally, HRM factors like workplace atmosphere, managerial support, and reward systems also play a vital role. While material incentives such as *Thanks Cards* have limited motivational effects, emotional and social factors are more influential. This research contributes to understanding employee retention in cross-cultural and informal employment contexts.

Key words: *ikigai*, human resource management, part time work, employee retention

要旨

本研究は、愛知県名古屋市のドン・キホーテ城北店におけるパートタイム労働者（アルバイト）の定着に対する「生きがい」と人的資源管理（HRM）の役割を探究することを目的としている。記述的質的アプローチとテーマ的分析を用いて、本研究は、神谷美恵子の「生きがい」理論によって概念化された内発的動機づけと、人的資源管理の実践が、労働者の定着意欲にどのように影響を与えているかを検討した。データは、勤務期間がさまざまである日本人およびインドネシア人のアルバイトに対して配布された自由記述式アンケートを通じて収集された。研究結果によると、人生の目的、日常業務における満足感、意味のある対人関係といった生きがいの要素が、労働者の定着を動機づける上で大きな役割を果たしていることが明らかになった。一方、職場の雰囲気、上司からの支援、報酬制度などの人的資源管理の実践もまた、定着に寄与している。物質的なインセンティブである「サンクスカード」などはあまり影響を与えていないと評価されたが、感情的および社会的な要因は、定着を促進する上でより重要であることが示された。本研究は、異文化的文脈および非正規労働の分野における労働定着に関する理解に貢献するものである。

キーワード：生きがい、人的資源管理、アルバイト、職場定着