

**ANALISIS *EMPLOYEE RETENTION* PADA
PT. BPR DANA NUSANTARA**

SKRIPSI

**ERWINA
NIM: 18612376**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

Analisis Employee Retention Pada
PT. BPR Dana Nusantara

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

ERWINA

NIM: 18612376

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Employee Retention Pada
PT. BPR Dana Nusantara

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ERWINA
NIM : 18612376

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Selvi Fauzar, SE.,M.M.
NIDN. 10011019101 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
Analisis Employee Retention Pada
PT. BPR Dana Nusantara

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : ERWINA

NIM : 18612376

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Tujuh Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Eka Kurnia Saputra, S.T.M.M.
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Anggota,

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erwina
NIRM : 18612376
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,39
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Employee Retention Pada PT. BPR Dana
Nusantara

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa seluruh skripsi ini dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penyusun

Erwina
NIM. 18612376

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur kepada sang Buddha
yang telah memberikan kemudahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan

Kupersembahkan skripsi sederhana ini kepada

Papa dan Mama tercinta

Adik- adik dan kakak yang saya sayangi

Dan juga kepada teman-teman yang selalu mendukung saya

Yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan moral maupun materi. Yang
senantiasa mendoakan yang terbaik bagi berlangsungnya skripsi ini. Semoga ini
menjadi langkah awal untuk mewujudkan harapan kedua orangtuaku dan keluarga
untuk mendapat kesuksesan, dan menjadi kebanggaan bagi keluarga.

HALAMAN MOTTO

Fall Seven Times, Stand up eight.

-Japanese Proverb-

Train your mind to see the good in every situation

-kushanwizdom-

“It’ s going to be hard, but hard does not mean
impossible.”

“When you knocked down, don’ t stay down, get back up
again. Nothing good is going to happen as long as
you’ re Down on yourself.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan S-1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.

Dalam penyusunan penulisan ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan juga dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.,CA. Selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E, M.Si. Ak. CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang .
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.kom.,M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

7. Bapak Eka Kurnia Saputra, ST.,MM., selaku dosen Pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun demi terselesaikannya Skripsi ini.
8. Ibu Selvi Fauzar, SE., MM., selaku dosen pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun demi terselesaikannya Skripsi ini.
9. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
10. Orang tua Papa Hian Tjhung dan mama Rita, dan saudara kandung yang senantiasa memberi dukungan, motivasi serta doa dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Ibu Rosalina, selaku Manager Operasional PT. BPR Dana Nusantara KC Tanjungpinang , beserta staff yang telah banyak membantu terlaksananya pembuatan skripsi ini.
12. Kepada Kevin Rynardo, S.E., yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, nasehat-nasehat serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, arahan, saran dan krtitik yang membangun sehingga proposal usulan penelitian ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dalam pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari para

pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan juga berguna bagi pembaca, masyarakat dan khususnya kepada pihak akademik.

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

ERWINA

NIM : 18612376

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
MOTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
HALAMAN JUDUL.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTO.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	pxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.5.2 Kegunaan Teoritis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.1.3 Prinsip Manajemen	12
2.1.1.4 Sasaran Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia...	14
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Retensi Karyawan (<i>Employee Retention</i>).....	19
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Retention</i>	19
2.1.4.2 Tujuan <i>Employee Retention</i>	20
2.1.4.3 Faktor yang memengaruhi <i>Employee Retention</i> .	21
2.1.4.4 Strategi Retensi Karyawan	23
2.2 Kerangka Pemikiran	26
2.3 Penelitian Terdahulu	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Jenis Data.....	32
3.2.1 Data Primer	33
3.2.2 Data Sekunder.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Populasi Dan Sampel	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel	35
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.7 Teknik Pengolahan Data	37
3.8 Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Gambaran Umum PT. BPR Dana Nusantara	39
4.1.1.1 Sejarah PT. BPR Dana Nusantara	39
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. BPR Dana Nusantara	41
4.1.1.3 <i>Core Value</i> Perusahaan	42
4.1.1.4 Budaya Perusahaan.....	42
4.1.1.5 Struktur Organisasi PT. BPR Dana Nusantara....	43
4.1.2 Penyajian Data.....	49
4.1.2.1 Reduksi Data	49
4.2 Pembahasan.....	69
 BAB V PENUTUP	 71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Data Karyawan Keluar	4
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4. 1	Rekapitulasi hasil wawancara daftar pertanyaan umum.....	49
Tabel 4. 2	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator Komponen organisasi ..	51
Tabel 4. 3	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator Peluang Karir.....	55
Tabel 4. 4	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator Rancangan Tugas dan Pekerjaan	61
Tabel 4. 5	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator Penghargaan	64
Tabel 4. 6	Rekapitulasi hasil wawancara pada indikator Hubungan Karyawan ...	67

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 1. 1	Data Karyawan Resign	4
Gambar 2. 1	Faktor Yang Memengaruhi Retensi Karyawan	21
Gambar 2. 2	Faktor Yang Memengaruhi Retensi Karyawan	23
Gambar 2. 3	Kerangka Penelitian	27
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT. BPR Dana Nusantara	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Pedoman Wawancara Untuk HRD (<i>Human Resource management</i>)
Lampiran 2	Pedoman Wawancara Untuk Karyawan Dan Ex Karyawan
Lampiran 3	Hasil Wawancara
Lampiran 4	Dokumentasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 6	Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS *EMPLOYEE RETENTION* PADA PT. BPR DANA NUSANTARA

Erwina. 18612376. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

erwina02@gmail.com

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan *Employee Retention* dan hambatan dalam menerapkan *Employee Retention* pada PT. BPR Dana Nusantara.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan menggunakan 5 indikator yang mempengaruhi *Employee Retention* (Komponen organisasi, Peluang karir, Penghargaan, Rancangan tugas dan pekerjaan & Hubungan karyawan). Penelitian ini dilakukan secara formal melalui pengumpulan data dan mendeskripsikannya, serta dilanjutkan dengan kesimpulan yang didasarkan pada suatu kriteria yang telah ditetapkan. Tempat penelitian adalah PT. BPR Dana Nusantara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* sebanyak 5 (lima) orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan hasil evaluasi yang dilakukan pada PT. BPR Dana Nusantara menunjukkan hasil yang sangat positif, Perusahaan telah melakukan upaya dalam mempertahankan karyawannya hanya saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu peluang karir bagi karyawan, penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan yang lama, tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang merangkap, dan lebih sering memberikan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi agar dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Adapun hambatan bagi PT. BPR Dana Nusantara dalam menerapkan *employee retention* adalah perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mempertahankan karyawannya, kendalanya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri rata-rata atas kemauannya sendiri. Kebanyakan karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja baru dan mencoba mencari peluang karir yang baru.

Kata kunci : *Employee Retention*

Dosen Pembimbing 1
Dosen Pembimbing 2

: Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
: Selvi Fauzar, S.E., MM

ABSTRACT

EMPLOYEE RETENTION ANALYSIS

AT PT. BPR DANA NUSANTARA

Erwina. 18612376. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

erwina02@gmail.com

The purpose of this research is to determine the implementation of Employee Retention and obstacles in implementing Employee Retention at PT. BPR Dana Nusantara.

This study uses qualitative research, using 5 indicators that affect Employee Retention (Organizational Components, Career Opportunities, Rewards, Task and Job Design & Employee Relations). This research was conducted formally through data collection and description, and continued with conclusions based on a predetermined criteria. The research place is PT. BPR Dana Nusantara. Sampling technique using the probability sampling technique as much as 5 (five) people. Data collection techniques are conducted using observation, interviews and literature studies.

The results of this study indicate that the overall evaluation result at PT. BPR Dana Nusantara showed very positive results, the Company has made efforts to retain its employees, however there are several things that the company must pay attention to, that is career opportunities for employees, organizing training for existing employees, tasks and jobs given to concurrent employees, and more frequent recognition for employees achievers in order to retain their employees to be loyal to the company.

The obstacles for PT. BPR Dana Nusantara in implementing employee retention is that the company has tried as much as possible in retaining its employees, the problem is that employees who choose to resign are usually on their own accord. Most of the employees who resign because they want to find new work experience and try to find new career opportunities.

Keywords: Employee Retention

Adviser Lecture 1

: Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

Adviser Lecture 2

: Selvi Fauzar, S.E., MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bank merupakan darah perekonomian, oleh karena itu peranan perbankan sangat memengaruhi kegiatan ekonomi suatu negara. Kendala yang dihadapi oleh perbankan sekarang yaitu banyaknya bank-bank baru yang bermunculan, mulai dari bank perkreditan rakyat ataupun bank umum. Apalagi bank umum yang lebih dulu hadir dan sudah mengakar dalam kehidupan masyarakat secara luas. Kendala ini tidak lepas dari belum tersedianya sumber daya manusia secara memadai. Sehingga bank perkreditan rakyat harus lebih memperhatikan sumber daya manusia agar lebih unggul dari bank umum.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi penggerak suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha. Dimana kegiatan usaha tersebut diharapkan mampu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendapatkan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi harus dilakukan dengan baik. Sumber daya manusia pada perusahaan disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga Suatu perusahaan harus memperhatikan keinginan karyawannya dan dapat mempertahankan karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan.

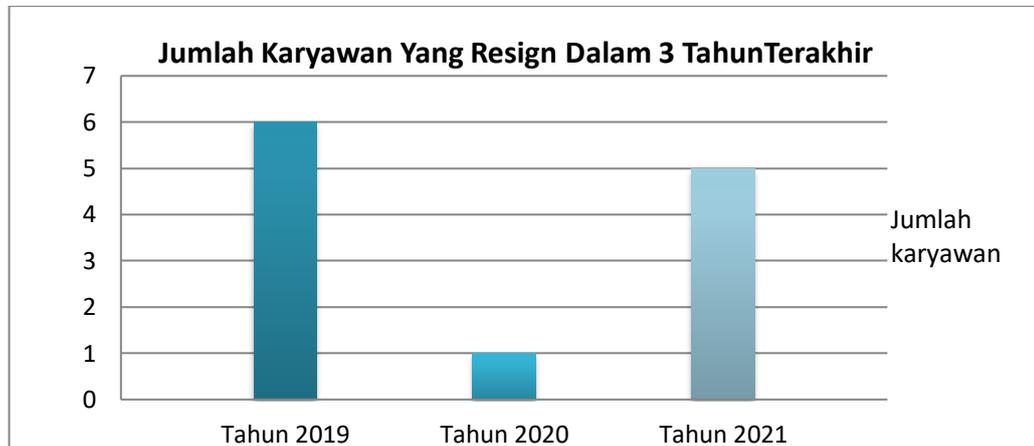
Mengingat peran sumber daya manusia yang sangat berharga bagi perusahaan, maka manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola, dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga perlu bagi perusahaan untuk melakukan retensi karyawan. Menurut Aulanda & Arafah (2020) Retensi Karyawan atau *Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Retensi karyawan sering diartikan sebagai upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Retensi karyawan mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan karyawan agar bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Setiap perusahaan menginvestasikan waktu dan uang untuk mengembangkan karyawan baru agar mereka siap bekerja dan dapat menyamai karyawan yang sudah ada. Oleh karena itu, kehilangan karyawan berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Bila sebuah perusahaan kehilangan karyawan, artinya perusahaan telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan karyawan tersebut.

Keluarnya karyawan dari perusahaan dapat memberikan dampak yang kurang baik. Menurut Haider (Lutam *et al.*, 2018) Ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi, karyawan tersebut akan membawa informasi berharga tentang perusahaan, pelanggan, proyek pada perusahaan sebelumnya serta sejarah masa lalu dengan perusahaan pesaingnya. Sehingga hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Keluarnya karyawan berarti terdapat posisi yang kosong dan harus segera diisi. Selama posisi tersebut kosong, maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai

lagi dengan tugasnya dan pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal ini jelas membawa kerugian besar bagi perusahaan sehingga perusahaan perlu mencari solusi. Maka dari itu, perusahaan harus mempersiapkan berbagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan dengan cara selektif memilih karyawan, memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan diri, berikan lingkungan kerja yang nyaman, dan berikan kompensasi.

Persoalan retensi karyawan (*employee retention*) menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. PT. BPR Dana Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan berkembang pesat di wilayah provinsi Kepulauan Riau. Dengan waktu 18 tahun berdiri, PT. BPR Dana Nusantara menduduki peringkat No 1 BPR yang memiliki aset terbesar Se-Kepulauan Riau. Pada saat ini PT. BPR Dana Nusantara memiliki 1 kantor pusat, dan 4 kantor cabang. Departemen sumber daya manusia pada PT. BPR Dana Nusantara hanya ada pada kantor pusat sehingga komunikasi jarang terjadi antara HRD (*human resource department*) dengan karyawan yang ada pada kantor cabang. Karyawan pada kantor cabang pasif dalam menyampaikan pendapat. Menurut Khalid & Nawab (2018) Retensi karyawan meningkat ketika karyawan memiliki suara dan otoritas mengenai keputusan terkait pekerjaan mereka. Berikut ditampilkan grafik hasil survey karyawan PT. BPR Dana Nusantara cabang Tanjungpinang.

Gambar 1. 1
Data Karyawan Resign PT. BPR Dana Nusantara Kantor Cabang
Tanjungpinang



Sumber : PT. BPR Dana Nusantara Kantor Cabang Tanjungpinang (2021)

Pada grafik 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada periode tahun 2019-2021 PT. BPR Dana Nusantara cabang Tanjungpinang telah kehilangan karyawan sebanyak 12 orang. Dimana total jumlah karyawan PT. BPR Dana Nusantara cabang Tanjungpinang seharusnya berjumlah 16 orang.

Tabel 1. 1
Data Karyawan Keluar

No	Inisal	Unit	Bagian	Jabatan	Status Kerja	Pangkat	Tanggal Gabung	Tanggal Berhenti
1	LR	Admin Kredit	Operasional	Staff	Kontrak	Penata 1	03-Sep-2018	07-Agust-2019
2	DM	Hukum	Operasional	Staff	Tetap	Penata 3	01-Jul-2013	15-Feb-2019
3	TS	Taksasi	Asset Management	Staff	Tetap	Penata 1	25-Jul-2016	23-Jan-2019
4	ME	Teller	Operasional	Staff	Kontrak	Penata 1	01-Mar-2018	31-Jul-2019
5	DS	Supervisor BO	Operasional	Supervisor	Tetap	Penyelia Muda	26-Agust-2015	18-Jun-2019
6	JP	Marketing Kredit	Marketing	Team Leader	Tetap	Penyelia Muda	19-Agust-2011	23-Sep-2019
7	SAN	Marketing Funding Deposito	Marketing	Staff	Tetap	Penata 2	17-Nop-2015	03-Agust-2020
8	ETS	Umum	Umum	Staff	Kontrak	Penata 1	13-Jan-2021	14-Apr-2021
9	DE	Umum	Umum	Staff	Kontrak	Penata 1	25-Jan-2019	26-Jan-2021
10	JAN	Marketing Funding	Marketing	Staff	Tetap	Penata 2	03-Sep-2018	12-Jul-2021
11	NF	Customer Service	Operasional	Staff	Tetap	Penata 2	30-Jan-2018	15-Okt-2021
12	SK	Customer Service	Operasional	Staff	Kontrak	Penata 1	30-Agust-2021	9-Sep-2021

Sumber: PT BPR Dana Nusantara Kantor Cabang Tanjungpinang (2021)

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri kebanyakan dengan status kerja karyawan tetap. Dimana karyawan yang memiliki status karyawan tetap berjumlah 7 orang dan karyawan dengan status kontrak berjumlah 5 orang. Dengan adanya penurunan jumlah karyawan yang pesat, membuat PT. BPR Dana Nusantara kehilangan aset sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman dalam bidang masing-masing. Perusahaan juga harus mengeluarkan anggaran lebih untuk mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Menurut Thakur, (2014) Retensi Karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar terciptanya stabilitas dalam perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh pada produktivitas karyawan dan mengakibatkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri.

Menurut informasi yang didapatkan dari perusahaan, karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri disebabkan oleh beberapa alasan. Pada umumnya mereka berpindah karena sudah mendapatkan tempat kerja baru dengan penawaran yang lebih tinggi. Selain itu ada juga yang mengundurkan diri karena berpindah kota. Berdasarkan hasil observasi penulis, penulis melihat bahwa karyawan PT. BPR Dana Nusantara yang *resign* dikarenakan pekerjaan yang terlalu banyak karena adanya karyawan yang merangkap dua bagian sekaligus. Selain itu target kerja yang tinggi bagi divisi marketing juga menjadi persoalan bagi karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dimana sampai pada saat ini masih terdapat posisi *marketing* yang kosong dan perusahaan masih dalam pencarian karyawan untuk menempati divisi marketing tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil

wawancara prapenelitian yang dilakukan secara langsung kepada 2 karyawan PT. BPR Dana Nusantara yang sudah *resign* dari perusahaan.

Menurut informasi yang didapatkan dari HRD bahwa setiap karyawan pada perusahaan tersebut sudah mendapatkan tunjangan, bonus, insentif dan fasilitas yang seharusnya didapatkan oleh seorang karyawan. Fasilitas yang diberikan juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan tidak perlu memikirkan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis, fenomena utama yang terjadi di perusahaan PT. BPR Dana Nusantara cabang Tanjungpinang adalah banyaknya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dimana dilihat dari sudut pandang perusahaan, perusahaan telah melakukan kewajiban sebagaimana mestinya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Namun pada kenyataannya, keadaan tersebut secara teoritis menjelaskan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT. BPR Dana Nusantara Maka dari itu berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ ***Analisis Employee Retention pada PT. BPR Dana Nusantara***”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan *Employee Retention* pada PT. BPR Dana Nusantara ?

2. Apa hambatan dalam menerapkan *Employee Retention* bagi PT. BPR Dana Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan *Employee Retention* pada PT. BPR Dana Nusantara.
2. Untuk mengetahui hambatan bagi PT. BPR Dana Nusantara dalam menerapkan *Employee Retention*.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dan lebih fokus terhadap pembahasan masalah yang diteliti, maka peneliti menetapkan batasan masalah yang akan diteliti yaitu, objek yang dilakukan peneliti hanya pada karyawan PT.BPR Dana Nusantara Cabang Tanjungpinang pada tahun 2019-2021.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan

dengan penerapan retensi karyawan atau *Employee Retention* pada perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau saran bagi pihak *management* PT. BPR Dana Nusantara mengenai penerapan retensi karyawan atau *Employee Retention* sehingga dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan dan mempertahankan karyawan.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik dari penerapan teori yang dipelajari di perkuliahan dengan kenyataan di lapangan dan menjadi informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas dalam penelitian ini, ada beberapa hal berupa materi pada penelitian ini dikelompokkan menjadi sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dan dikutip dari buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan penelitian serta beberapa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Terry (2014) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu siklus tertentu yang terdiri dari mengatur, mengkoordinasikan, mengaktifkan, dan mengendalikan kegiatan untuk memutuskan dan mencapai tujuan menggunakan SDM dan aset yang berbeda. Manajemen menurut Hasibuan (2016) menyatakan “manajemen yaitu ilmu dan keahlian menangani cara yang paling umum menggunakan SDM dan aset yang berbeda secara layak dan mahir untuk mencapai tujuan tertentu”.

Kemudian menurut Handoko (2011) mendefinisikan manajemen adalah proses mengatur, menyusun, mengoordinasikan, dan mengelola upaya individu yang berwenang dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Assauri (2012) manajemen adalah cara paling umum untuk merencanakan kegiatan pekerjaan sehingga dapat diselesaikan secara produktif dan layak dengan dan melalui orang lain.

Menurut Widiyawati dan Romula (2020) Inti dari kegiatan manajemen yaitu untuk memanage, bagaimana caranya mengatur, siapa yang diatur dan yang mengatur serta apa tujuan dari pengaturan yang dilakukan. Oleh karena itu, manajemen menjadi bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Fayol dalam (Pratama, 2020) fungsi manajemen yaitu mengatur, menyusun, menginstruksikan, merencanakan dan mengendalikan. Meskipun demikian, kelima kapasitas tersebut diringkas menjadi tiga, untuk lebih spesifiknya:

- 1 Perencanaan (*planning*) adalah merenungkan bagaimana mengelola aset yang Anda miliki. Penyusunan dilakukan untuk memutuskan tujuan umum organisasi dan metode yang paling ideal untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2 Pengorganisasian (*organizing*) ditentukan untuk membagi gerakan besar menjadi aktivitas yang lebih sederhana. Pemilahan memudahkan manajer untuk mengarahkan dan memutuskan individu yang diharapkan untuk melakukan tugas yang telah dibagi.
- 3 Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan untuk menjamin bahwa semua perkumpulan berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan administrasi dan pengaturan bisnis.

Untuk mencapai tujuan manajemen perlu dilaksanakan dengan efektif, bekerja yang benar dan efisien, serta mampu memaksimalkan fungsi dari manajemen. Menurut Pratama (2020) fungsi-fungsi manajemen yaitu:

- 1 Perencanaan: memilih atau mendefinisikan tujuan organisasi, dan memutuskan teknik, pengaturan, proyek, program, pembuat, strategi, kerangka kerja, rencana keuangan, dan pedoman yang diharapkan untuk mencapai standarisasi.
- 2 Pengorganisasian: memutuskan aset dan aktivitas yang diharapkan untuk mencapai tujuan, kemudian, pada saat itu, merencanakan dan membina

asosiasi atau perkumpulan kerja untuk mencapai tujuan, kemudian, pada saat itu, mengalokasikan kewajiban, dan memberikan kekuasaan kepada orang-orang.

- 3 Penyusunan personalia: memilih, mempersiapkan, menciptakan, mengatur dan mengatur perwakilan di tempat kerja yang produktif dan menguntungkan organisasi.
- 4 Pengarahan: mendapatkan atau membuat pekerja melakukan apa yang mereka butuhkan dan harus dilakukan. Kapasitas ini meminta pekerja bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi.
- 5 Pengawasan: pengungkapan dan penggunaan teknik dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah selesai sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan positif terlihat untuk memutuskan apakah tujuan organisasi dicapai dengan sukses dan efektif atau tidak. Pengawasan negatif terlihat untuk menjamin bahwa aktivitas yang tidak diinginkan dan tidak terjadi.

2.1.1.3 Prinsip Manajemen

Menurut Pratama (2020) Prinsip atau standar dalam manajemen dapat disesuaikan karena harus dipertimbangkan sesuai dengan kondisi dan keadaan unik yang akan sering berubah. Menurut Fayol dalam (Pratama, 2020) prinsip-prinsip umum manajemen terdiri dari:

- 1 Pembagian kerja (*division of work*).
- 2 Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*).
- 3 Disiplin (*discipline*).
- 4 Kesatuan perintah (*unity of command*)

- 5 Kesatuan pengarah (*unity of direction*).
- 6 Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan sendiri (*subordination of individual interests ti the general interests*).
- 7 Pembayaran upah yang adil (*remuneration*).
- 8 Pemusatan (*centralization*).
- 9 Hierarki (*hierarchy*).
- 10 Tata Tertib (*order*).
- 11 Keadilan (*equity*).
- 12 Stabilitas kondisi karyawan (*stability of tenure of personnel*).
- 13 Inisiatif (*inisiative*).
- 14 Semangat kesatuan (*esprits de corps*).

2.1.1.4 Sasaran Manajemen

Menurut Pratama (2020) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan alat (*tools*). *Tools* tersebut dikenal dengan 6M yaitu *man, money, materials, machines, method, dan markets*.

- 1 *Man*, menyinggung SDM yang dimiliki. Dalam manajemen, variabel manusia adalah yang paling tegas. Orang-orang membuat tujuan dan orang-orang juga menyelesaikan interaksi untuk mencapai tujuan.
- 2 *Money*, atau cash adalah salah satu komponen yang tidak boleh diabaikan. Uang tunai adalah cara perdagangan dan proporsi nilai yang signifikan. Besar kecilnya konsekuensi aktivitas dapat diperkirakan dari ukuran arus kas dalam organisasi.

- 3 *materials*, terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain orang-orang yang ahli di bidangnya, mereka juga harus dapat menggunakan bahan sebagai sarana.
- 4 *Machine*, digunakan untuk memberikan kenyamanan atau menghasilkan manfaat yang lebih besar dan membuat kecakapan kerja.
- 5 *Method*, adalah metodologi kerja yang yang memudahkan pekerjaan manajer. Suatu teknik dapat dikomunikasikan sebagai memutuskan bagaimana melakukan suatu usaha dengan memberikan pertimbangan yang berbeda untuk tujuan, kantor yang dapat diakses dan pengguna waktu, seperti halnya uang dan aktivitas bisnis.
- 6 *Market*, atau pasar adalah tempat perkumpulan menyebarkan (memasarkan) barang-barangnya. Mengiklankan barang tersebut jelas sangat penting, karena seandainya barang dagangan yang dikirimkan tidak laku, maka pada saat itu siklus pembuatan produk akan berhenti, artinya interaksi kerja tidak akan terjadi. Dengan cara ini, kekuatan pasar dalam perasaan menyebarkan hasil ciptaan merupakan komponen penentu dalam organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni (2017), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam

menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Nawawi (Farchan, 2016), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia dijadikan sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikis dan fisik yang dimilikinya dapat berfungsi secara maksimal untuk tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hartatik & Nareswati, 2014). Jika suatu manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik, akan meminimalisir terjadinya konflik pada perusahaan dan meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

Menurut Almasri (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Marwansyah (2016) “manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan Sumber Daya Manusia diperusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan, pengembangan Sumber Daya Manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.”

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Menurut Werther dan Davis (Almasri, 2016), menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain :

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*) merupakan setiap organisasi yang apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu ada aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi.
2. Tujuan organisasi (*organization objective*) adalah untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, dan perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*) secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka atau sumber daya manusia dalam tiap bagiannya dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan pribadi (*personal objective*) untuk kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dalam Luila & Haryadi, (2013) sebagai berikut:

1 Fungsi Manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain :

- a. Perencanaan (*Planning*), adalah merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan atau karyawan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), adalah merancang susunan dari beberapa posisi dalam organisasi/perusahaan seperti jabatan, personalia dan berbagai faktor-faktor lainnya agar tercipta sinergisitas dalam organisasi/perusahaan.
- c. Pengarahan (*Directing*), adalah pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan supaya semua karyawan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan organisasi/perusahaan bersamaan dengan tujuan tiap karyawan.
- d. Pengendalian (*Controlling*), adalah aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan.

2 Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya Manusia merupakan basic atau dasar pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi- fungsi sebagai berikut :

- a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*), adalah proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
- c. Kompensasi (*Compensation*), adalah kompensasi atas jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji maupun promosi jabatan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*), adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu tiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*), adalah aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.
- f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), adalah pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan.

2.1.3 Retensi Karyawan (*Employee Retention*)

2.1.4.1 Pengertian *Employee Retention*

Upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam beberapa organisasi. Menurut Rizky & Mustika (2020) Organisasi adalah kolaborasi sekelompok orang yang dilakukan berulang sehingga membentuk pola teratur dan menjadi sebuah sistem untuk mencapai suatu tujuan. Bila tidak dikelola dengan baik, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dapat meninggalkan organisasi (*turnover*) sehingga sistem organisasi tidak berjalan lancar.

Menurut Mathis dan Jackson (Susilo, 2013) retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Aulanda & Arafah (2020) Retensi Karyawan atau *Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan, retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Retensi karyawan sangatlah dibutuhkan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila dianalogikan, karyawan merupakan *intangible* asset yang perlu dilatih dan dipertahankan guna memberi manfaat maksimal terhadap perusahaan. Untuk mencapai berhasilnya investasi terhadap sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman pada pekerjaan maupun perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (Adzka & Perdhana, 2017) mengatakan bahwa terdapat dampak terkait kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Karyawan yang

merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja karyawan, hingga retensi karyawan yang meningkat atau menurunnya tingkat *turnover* pada perusahaan.

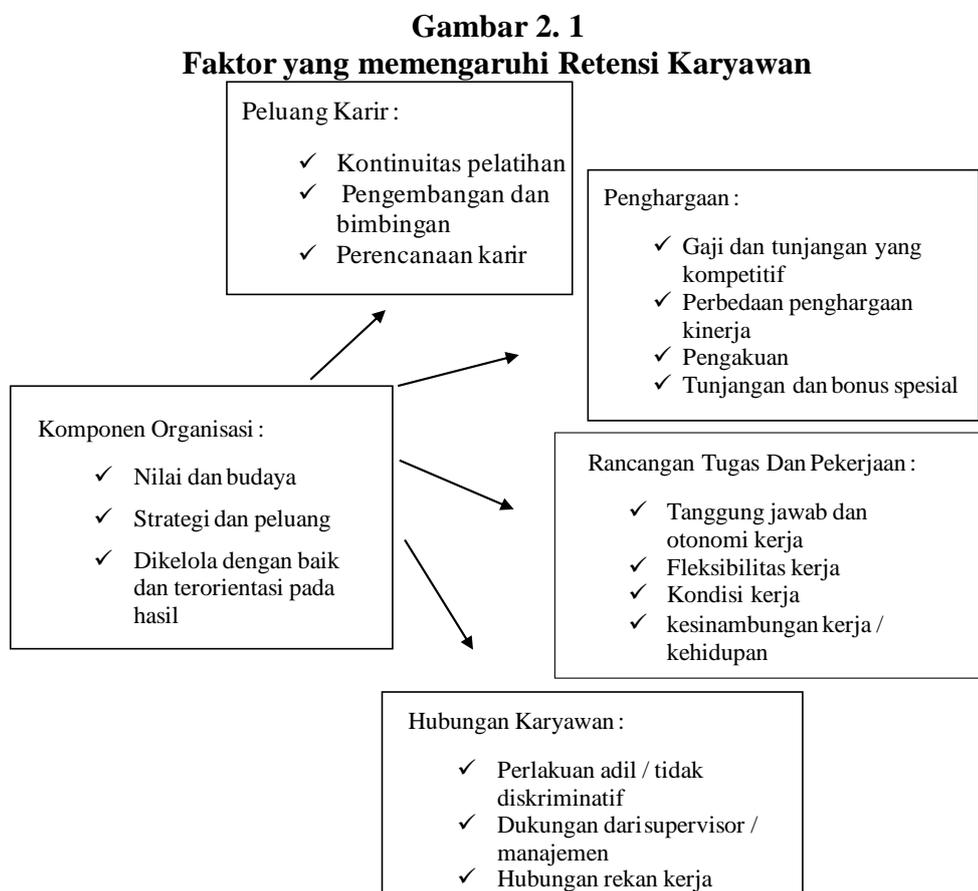
2.1.4.2 Tujuan *Employee Retention*

Menurut Sumarni (2011) Pemeliharaan karyawan atau *Employee Retention* harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika *Employee Retention* kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Lebih lanjut dikatakan tujuan *Employee Retention* adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

2.1.4.3 Faktor yang memengaruhi *Employee Retention*

1. Faktor yang memengaruhi *Employee Retention* menurut Mathis dan Jackson



Sumber : Menurut Mathis dan Jackson (Susilo, 2013)

Faktor yang memengaruhi *Employee Retention* menurut Mathis dan Jackson (Susilo, 2013) :

a. **Komponen Organisasi**

Beberapa komponen memengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Apabila perusahaan tersebut memiliki perilaku budaya yang baik bernilai positif serta pengelolaan organisasi dilakukan dengan baik maka hal tersebut akan sangat memengaruhi retensi karyawan.

b. Peluang Karir

Organisasional hasil penelitian Mathis dan Jackson menemukan bahwa semua jenis-jenis pekerjaan menunjukkan bahwa usaha pengembangan karir individu dapat meningkatkan memengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan.

c. Penghargaan

Retensi karyawan penghargaan nyata yang diterima karyawan berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Hasil penemuan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kepuasan pelanggan kompetitif sangat menentukan terhadap retensi karyawan.

d. Rancangan Tugas Dan Pekerjaan

Hasil penemuan Mathis dan Jackson menyatakan dalam perencanaan tugas serta pekerjaan yang dibebankan pada karyawan, harus memperhatikan beberapa unsur individu dari karyawan perusahaannya. Proses penyaringan serta seleksi karyawan, sehingga karyawan itu akan ditempatkan pada posisi atau juga bagian yang sesuai dengan kondisi mereka.

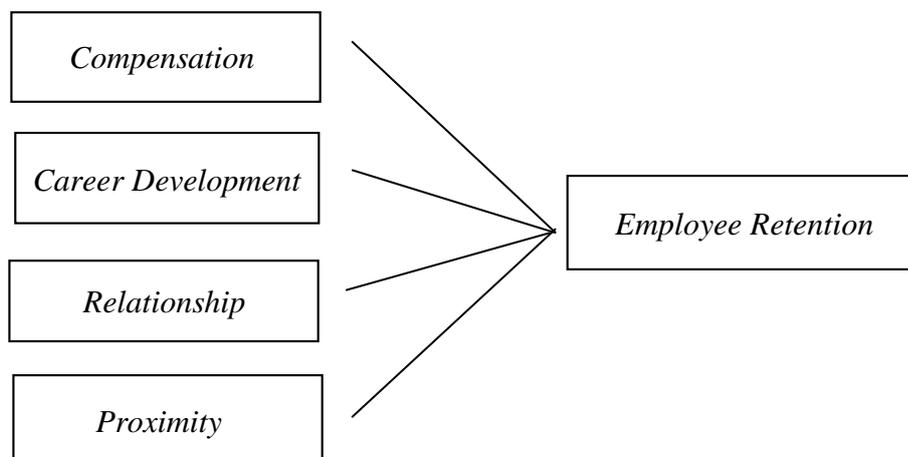
e. Hubungan Karyawan

Pola hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi karyawan menjadi faktor yang diketahui memengaruhi retensi karyawan.

2. Faktor yang memengaruhi *Employee Retention* menurut Thakur dan Anshu

Gambar 2. 2

Faktor yang memengaruhi Retensi Karyawan



Sumber : Menurut Thakur dan Anshu (2014)

Faktor –faktor yang memengaruhi retensi karyawan Menurut Thakur dan Anshu (Thakur, 2014) sebagai berikut :

- a. Kompensasi (*Compensation*) terdiri dari gaji yang memadai, efektivitas biaya, kenaikan, bonus dan tunjangan.
- b. Pengembangan karir (*Career Development*) terdiri dari pembelajaran, pengakuan keterampilan, pelatihan dan promosi.
- c. Hubungan (*Relationship*) terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, fleksibilitas dalam pekerjaan dan motivasi.
- d. Pendekatan (*Proximity*) meliputi kerja tim, komunikasi dan hubungan interpersonal.

2.1.4.4 Strategi Retensi Karyawan

Menurut Torrington (Sa'diyah et al., 2017) mengemukakan ada 5 macam strategi retensi karyawan :

1. Strategi Retensi Kompensasi

Kompensasi dimasukkan sebagai strategi retensi pertama, karena hal ini sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang

pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Menurut Robbins (Sa'diyah et al., 2017), mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sikap negatif tersebut bisa memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

2. Strategi Retensi Pemenuhan Harapan

Karyawan masuk kedalam organisasi dengan sejumlah harapan, antara lain harapan untuk mendapatkan promosi, harapan untuk bekerja dengan tenang, harapan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tenaga yang telah dicurahkan. Harapan karyawan sebenarnya didalam kontrak psikologis.

3. Strategi Retensi Induksi

Induksi terkait dengan masa orientasi karyawan baru. Ada sejumlah tujuan induksi, yaitu membantu karyawan baru untuk menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja baru, menjadi wadah untuk menyampaikan informasi tentang organisasi, dan menyampaikan aspek kultural yang dimiliki perusahaan, seperti kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut.

4. Strategi Retensi Praktik SDM

Memperhatikan kebutuhan karyawan seperti memerhatikan keluarga kerja karyawan. Contoh, bila seorang karyawan yang sudah berkeluarga akan dipindah tugaskan, pihak perusahaan juga harus mempertimbangkan nasib

keluarga inti karyawan tersebut. Satu solusi yang baik adalah, saat menugaskan karyawan yang sudah berkeluarga ke luar kota, pihak perusahaan harus memikirkan akomodasi bagi keluarga karyawan tersebut, setidaknya membantu mencari akomodasi bagi keluarga karyawan itu.

5. Strategi Retensi Bidang Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

Dalam bidang pelatihan dan pengembangan yang tidak adil pun bisa mengurangi loyalitas karyawan. Penugasan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang tidak adil pun bisa mengurangi loyalitas karyawan. Perusahaan harus menyampaikan alasan yang masuk akal dan transparan saat akan mengirim karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. Tanpa transparansi, akan timbul kecurigaan. Rasa curiga bisa memicu konflik, menghasilkan situasi kerja yang tidak sehat, dan pada akhirnya mengurangi loyalitas karyawan.

Menurut Taconline (Sa'diyah et al., 2017), lima strategi yang mampu meningkatkan retensi karyawan. Strategi tersebut adalah sebagai berikut :

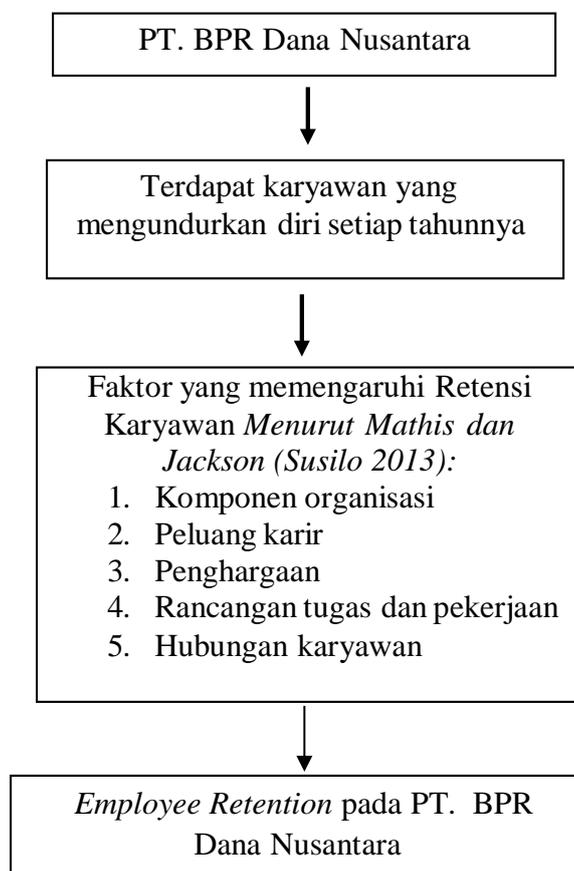
1. Strategi Lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik.
2. Strategi Hubungan yaitu strategi yang memfokuskan kepada bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan bagaimana mereka menyenangkan satu dengan yang lain.
3. Strategi Dukungan yaitu meliputi pemberian pemberiaan peralatan-peralatan kepada karyawan perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan.

4. Strategi Pertumbuhan yaitu menguraikan antara personal dan pertumbuhan professional.
5. Strategi Kompensasi yaitu menggambarkan jumlah total kompensasi, jangannya bayaran pokok.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang strategi retensi karyawan dapat disimpulkan dalam penerapan strategi retensi karyawan yang terpenting ialah bagaimana membuat karyawan tersebut merasa puas dan merasa diperhatikan oleh perusahaan baik dilihat dari sisi kompensasi, lingkungan kerja maupun praktik SDM tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan seperti gambar berikut:

Gambar 2. 3**Kerangka Penelitian**

Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilakukan Baehaqi (2016) dengan judul “Analisis *Employee Retention* Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan”. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui, memahami dan menganalisis *employee retention* pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif menggunakan jenis penelitian Deskriptif Analisis, melalui observasi non-partisipatif dan wawancara langsung kepada narasumber

yaitu karyawan PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan. Pada Perusahaan Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan telah menerapkan *employee retention* pada karyawan yang bekerjanya. Upaya tersebut dilakukan agar karyawan merasa betah dan memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Dalam melaksanakan *employee retention* ada 3 proses yang dilakukan perusahaan yaitu dengan melakukan pengukuran dan penilaian karyawan, intervensi yang dilakukan untuk mempertahankan karyawan dan yang terakhir adalah melakukan evaluasi dan tindak lanjut. Selain proses tersebut perusahaan pun memperhatikan faktor-faktor yang akan membuat seorang karyawan dapat bertahan diperusahaannya. Pada Perusahaan Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan telah menerapkan *employee retention* pada karyawan yang bekerjanya, dengan memperhatikan faktor-faktor faktor-faktor yang akan membuat seorang karyawan dapat bertahan diperusahaannya. Dengan tetap memperhatikan komponen organisasi, memberikan peluang karir, memberikan penghargaan, memperjelas rancangan tugas dan pekerjaan agar tidak terjadi tumpang tindih serta menjaga hubungan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sebaiknya PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan memperhatikan seluruh bagian faktor *employee retention* agar karyawan secara keseluruhan dapat bertahan sesuai dengan harapan perusahaan.

Kedua, Penelitian yang dilakukan Lutam et al., (2018) dengan judul penelitian "*Analysis Of Employee Retention Strategy At Cv. Dr. BI Skincare In Bekasi, West Java*" JurnalJurnal EMBA Vol. 6 tahun 2018. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana strategi mempertahankan karyawan di CV. dr. BLSkincare Bekasi, di Jawa Barat. Metode analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Hasilnya karyawan di CV. dr. BL Skincare berpikir bahwa strategi mempertahankan karyawan dalam indikator remunerasi adalah penting, harus ada perubahan. Strategi yang digunakan adalah gaji situasional setidaknya naik sekalipun tidak mengikuti UMP Bekasi awa Barat. Sebaiknya CV. dr. BL Skincare dari hasil tersebut, peneliti menyarankan memperbaiki remunerasi yang diberikan kepada karyawan.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan Supriyadi et al. (2021) dengan judul “Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Milenial Pada Saat Pandemi Covid-19: Kasus Pada Sebuah Perusahaan BUMN Di Indonesia”. Penelitian ini bertujuan mendapatkan faktor-faktor yang membuat karyawan milenial tetap bertahan dari perusahaan ini meskipun perusahaan dalam situasi yang sulit. Penelitian ini bersifat eksploratif dengan menggunakan metode studikamus kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode ‘indepth interview’ dan ‘focus group discussion’ kepada 13 karyawan dari berbagai posisi. Hasil penelitian ini faktor ekstrinsik dan intrinsik yang menyebabkan retensi karyawan. Dari faktor ekstrinsik, yaitu adanya keyakinan karyawan milenial akan masa depan perusahaan (job security) dalam melewati krisis akibat pandemi Covid-19 ini, kompensasi dan benefit yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya peluang promosi dan karir yang baik, adanya pelatihan dan pengembangan keahlian karyawan, peluang kerja yang kecil di perusahaan lain akibat pandemi, serta adanya kesempatan memiliki rumah di usia muda menjadi faktor ekstrinsik utilitarian yang membuat karyawan betah bekerja di perusahaan BUMN ini. Adapun faktor intrinsik normatif yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya tantangan pekerjaan yang besar,

adanya work-life balance, kepuasan kerja serta pengakuan atas prestasi yang dirasakan masih baik serta adanya rasa berterima kasih atau bersyukur dan bangga bisa bekerja di perusahaan BUMN ini. Ini juga menjadi penting bagi karyawan generasi milenial untuk tetap bertahan.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Nayak (2019) dengan judul *“Employee Retention in the VUCA World: Challenges and Strategies”*. Penelitian ini telah mencoba untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskusi kualitatif. Pengumpulan data dengan melakukan diskusi beserta para ahli dan manajer SDM, dan merekomendasikan berbagai strategi untuk mempertahankannya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa usaha organisasi untuk mempertahankan karyawan dengan memperhatikan hubungan atau ikatan antara karyawan dengan atasan, Karyawan yang terlibat adalah karyawan yang sepenuhnya terikat dan antusias dengan pekerjaan mereka dan dengan demikian mengambil tindakan positif untuk mempromosikan reputasi dan minat organisasi. Kemudian pemenuhan tujuan diri sejalan dengan tujuan Organisasi: Organisasi harus menekankan tujuan pribadi karyawan dan menyelaraskannya dengan tujuan organisasi dan sebaliknya. Selanjutnya penerapan strategi pemberian bonus, ini menyerukan departemen untuk mengeksplorasi tuntutan dan kebutuhan tersembunyi dari karyawan organisasi dan mencoba memberi mereka sesuatu yang melampaui harapan karyawan. Kemudian Gaji dan Insentif yang Menguntungkan: Gaji menjadi faktor motivasi yang higienis menambah nilai pada tidak ada ketidakpuasan, yang sangat penting di dunia saat ini. Selanjutnya Pelatihan dan Pengembangan bagi karyawan, kemudian Pertumbuhan Karir dan Manajemen Kinerja: Perencanaan karir yang

tepat harus disiapkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, serta menjaga komunikasi (Diskusi) antara karyawan dengan karyawan lainnya:

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Roesdiono et al., (2019) dengan judul "*Employee Retention at 'Precious' English Language Course in Surabaya*". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sampel dalam penelitian ini yaitu guru yang memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun, dimana jumlah sampel sebanyak 10 orang. Wawancara semi-terstruktur digunakan bersama dengan observasi yang diperlukan. Hasil penelitian menyiratkan bahwa pemertahanan karyawan pada Precious ternyata tidak dengan sengaja diupayakan dan terbentuknya pemertahanan karyawan pada Precious ada kaitannya dengan upaya lembaga tersebut untuk menjalankan metode pengajaran berkualitas, budaya organisasi yang terpelihara dan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan emosional yang bersama-sama membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja demikian ini pada akhirnya berkontribusi pada pemertahanan karyawan organisasi. Pemertahanan karyawan yang semula tidak direncanakan telah berkembang secara alamiah menjadi pemertahanan karyawan nyata yang secara dominan terbentuk oleh imbalan-imbalan non-finansial dan upaya-upaya peningkatan kinerja profesional pengajaran bahasa Inggris yang berjalan bersama dengan kesungguhan untuk memelihara kualitas sistem pengajaran bahasa Inggris.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah bentuk penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi saat ini dan dilakukan dengan cara melibatkan berbagai metode yang ada. Moleong, (2014). Penelitian kualitatif yang lain adalah penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah dan juga disebut metode etnografi Sugiyono, (2016). Dari pembahasan di atas penulis melakukan penelitian kualitatif yang mengharuskan bahwa peneliti harus mengetahui teori- teori kualitatif sehingga dapat membuat pertanyaan dan menganalisis penelitian yang ingin diteliti.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berupa kata-kata. Adapun jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang non merik, dan melakukan wawancara yang tidak terstruktur sehingga setiap pertanyaan yang ditanyakan dapat dijawab secara mendalam. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, tindakan dan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2014).

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer yang didapatkan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil observasi dan juga wawancara dengan pendoman dengan menyisipkan pertanyaan pada PT. BPR Dana Nusantara.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan di PT. BPR Dana Nusantara karena peneliti melihat bahwa adanya pencatatan dan dokumen lainnya yang menguatkan *employee retention* pada PT. BPR Dana Nusantara.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), "Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang sangat strategis dalam suatu penelitian, dikarenakan tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data." Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini antara lain :

1. Observasi

Menurut Arikunto, (2013) "Metode observasi adalah pengamatan secara langsung dengan menggunakan alat indera atau instrumen sebagai alat bantu untuk penginderaan suatu subjek atau objek yang juga merupakan basis sains". Sedangkan menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data mempunyai

ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu menggunakan wawancara dan pembagian kuesioner. Observasi ini tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis observasi partisipan dimana peneliti ikut berperan serta terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan peneliti juga ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi ini, maka data yang didapatkan akan menjadi lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna setiap perilaku yang nampak (Sugiyono, 2016). Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terstruktur dimana observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Jadi, observasi ini hanya dilakukan apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan diamati.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan tujuan tertentu. Dimana dalam melakukan wawancara terdiri dari 2 orang atau lebih. Wawancara yang dilakukan untuk dapat menjawab pertanyaan yang diberikan oleh interviewer. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondennya yang sedikit (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur

dalam kategori *in-dept interview* dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari permasalahan jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Sugiyono (2012), Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian baru ditarik kesimpulan”. Menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan atau totalitas subjek penelitian yang berupa orang, benda dan lain-lainya yang dapat menghasilkan data yang dapat memberikan informasi (Sandu, 2015). Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 28 orang. Yang terdiri dari seluruh karyawan pada PT. BPR Dana Nusantara cabang Tanjungpinang yang berjumlah 16 orang dan 12 karyawan yang sudah *resign* dari tahun 2019-2021.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sudjana & Ibrahim mengatakan bahwa sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi (Sandu, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan pada PT. BPR Dana Nusantara menggunakan teknik pengambilan Probability Sampling. Probability Sampling merupakan metode pengambilan sampel secara acak. Dengan cara pengambilan sampel ini, seluruh anggota populasi diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian Sugiyono, (2016). Dalam penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 5 orang. Yaitu 3 orang karyawan yang masih bekerja yang terdiri dari : 1 orang HRD, 1 orang Supervisor, dan 1 orang *customer service*. Kemudian akan diambil sampel 2 orang karyawan yang sudah *resign*.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel sangat penting di dalam sebuah penelitian. Dimana operasional variabel adalah sebuah petunjuk yang mengajarkan untuk mengukur sebuah variabel sehingga tidak terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pengumpulan data.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Retensi karyawan (<i>Employee Retention</i>)	Menurut Mathis dan Jackson (Susilo, 2013) retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.	Menurut Mathis dan Jackson pada penelitian (Susilo, 2013): 1. Komponen organisasi 2. Peluang karir 3. Penghargaan 4. Rancangan tugas dan pekerjaan 5. Hubungan karyawan

Sumber : Susilo, (2013)

3.7 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2016), Analisis data dalam pengumpulan data kualitatif, dilakukan pada natural setting. Dimana dalam penelitian kualitatif lebih banyak dilakukan pada observasi dan wawancara. Apabila sudah dilakukan pengamatan maka peneliti dapat melihat konflik apa yang akan diangkat dalam perusahaan tersebut dan juga dapat melakukan wawancara dimana jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Prosedur analisis data menurut Miles dan Huberman (Bungin, 2017) terdiri dari tiga prosedur analisis antara lain:

1. Reduksi Data, merupakan pemilihan, penyempitan dan transformasi data kasar yang muncul dari observasi.

2. Penyajian Data, merupakan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks bersifat naratif.
3. Penarikan Kesimpulan, merupakan kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ketika mengumpulkan data untuk menganalisis hasil mulai dari penyebab, dampak, faktor dan lainnya. Dimana kesimpulan yang masih belum pasti menjadi pasti. Dengan demikian, kesimpulan ini dapat menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap hal tersebut. Pada dasarnya triangulasi merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multi perspektif (Moleong, 2014). Artinya, guna menarik suatu kesimpulan yang mantap diperlukan berbagai sudut pandang berbeda. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data, dimana triangulasi ini mengarahkan penelitian agar didalam mengumpulkan data, dimana triangulasi ini mengarahkan penelitian agar didalam mengumpulkan data, penulis wajib menggunakan beragam data yang ada. Triangulasi memanfaatkan jenis sumber data yang berbeda untuk menggali data yang sejenis. Demikian apa yang diperoleh dari sumber yang satu bisa diuji dengan data sejenis yang diperoleh dari sumber lain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–7.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Arikunto, P. D. S. (2013). *Prosedur Penelitian Praktik : Suatu Pendekatan Praktik*. Reneka Cipta.
- Assauri, S. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Raja Grafindo Persada.
- Aulanda, N. F., & Arafah, S. (2020). Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. *Al-Qasd*, 2(1), 1–10.
- Baehaqi, L. A. (2016). Analisis Employee Retention Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Jawa Barat Selatan. *Administrasi Bisnis*, 5(2), 2367–2380.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPFE (ed.)).
- Hartatik, I. P., & Nareswati, V. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM* (Cet. 1).
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Bumi Aksara.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1177/2158244018810067>
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 9.
- Lutam, A. M., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). Analysis of Employee Retention Strategy At Cv. Dr. Bl Skincare in Bekasi, West Java. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 858–868. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19723>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosda Karya

Offset.

- Nayak, B., & P, J. Ben. (2019). Employee Retention in the VUCA World: Challenges and Strategies. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 84–88. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1014.1083s219>
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Budi Utama.
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. 3(1), 45–58.
- Rizky, I. D., & Mustika, M. D. (2020). Peran Dukungan Organisasi Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Bank X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(2), 1–16. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.011.2.03>
- Roesdiono, E., Saptandari EP, P., & Suminar, D. R. (2019). Employee Retention at 'Precious' English Language Course in Surabaya. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 32(1), 95. <https://doi.org/10.20473/mkp.v32i12019.95-104>
- Sa'diyah, H., Irawati, S. A., & Faidal. (2017). Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. 11(1), 34–65.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Sandu, S. D. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Literasia Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, M. (2011). *PENGARUH EMPLOYEE RETENTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DAN KINERJA KARYAWAN*. 8, 20–47.
- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Kurniawatiningsih, E. D., Bihal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Milenial Pada Saat Pandemi Covid-19: Kasus Pada Sebuah Perusahaan BUMN Di Indonesia. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 49–71. <https://inkubator-bisnis.perbanas.ac.id/index.php/jbb/article/view/2572>
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi karyawan dengan kepuasan pelanggan terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 247–262.
- Terry, G. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Kencana.
- Thakur, A. (2014). A Study on Factors Affecting Employee Retention in Retail Sector. *International Journal of Multidisciplinary Consortium*, 1(1), 37–54.
- Tumewu, F., & Pangemanan, S. (2014). The Analysis of Factors Affecting

Employee Retention At PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 490–498.
<https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.4074>

Widiyawati, A. T., & Romula, A. (2020). *Manajemen Koleksi*. UB Press.

CURICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Erwina

NIM : 18612376

Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 02 Mei 2000

Status : Belum Menikah

Agama : Buddha

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Swasta Kristen Sion Tanjungpinang 2007- 2013
2. SMP Pelita Nusantara Tanjungpinang 2013 - 2016
3. SMK Negeri 1 Tanjungpinang 2016 - 2018
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang 2018

- 2022