

ABSTRAK

Pemertahanan karyawan berkaitan dengan bagaimana organisasi mempertahankan karyawan-karyawannya selama mungkin. Kegagalan organisasi untuk mempertahankan karyawan bisa mengarah kepada berbagai persoalan kinerja organisasi. Pemertahanan karyawan pada lembaga krusus bahasa Inggris Precious menunjukkan fakta unik karena lembaga pelatihan bahas Inggris kelas menengah tersebut, yang memperkerjakan jumlah berimbang antara karyawan full-timer dan karyawan part-timer berhasil mempertahankan sebagian besar guru-gurunya selama antara 10 sampai 29 tahun. Penelitian mengenai pemertahanan karyawan pada Precious dijalankan dengan metode kualitatif, dengan menggunakan guru yang memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun sebagai partisipan beserta dengan artefak-artefak terkait lainnya untuk mendukung temuan-temuan. Wawancara semi-terstruktur digunakan bersama dengan observasi yang diperlukan. Hasil penelitian menyiratkan bahwa pemertahanan karyawan pada Precious ternyata tidak dengan sengaja diupayakan. Terbentuknya pemertahanan karyawan pada Precious ada kaitannya dengan upaya lembaga tersebut untuk menjalankan metode pengajaran berkualitas, budaya organisasai yang terpelihara dan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan emosional yang bersama-sama membentuk kepuasan kerja. Pemertahanan karyawan yang semula tidak direncanakan telah berkembang secara alamiah menjadi pemertahanan karyawan yang nyata berkat adanya *employee engagement* yang terbangun karena kepuasan kerja yang disokong oleh persepsi karyawan atas imbalan-imbalan non finansial.

Kata kunci : pemertahanan karyawan, employee engagement, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, metode pengajaran.

ABSTRACT

Employee retention deals with how an organization keeps the employees as long as they can. Failure to maintain employee retention may lead to unfavourable issues in the organization's performance. Employee retention at 'Precious' English language training institution has shown a unique state for the fact that this middle-sized English language training institution, which employs a balanced number of full-time and part-time teachers, has managed to keep most of its teachers for 10 to 29 years of service. The research on employee retention at Precious was conducted in qualitative method, with teachers with more than ten years of service as participants and other related artefacts to support findings. Semi-structured interview was used along with necessary observation. The research results suggests that that employee retention at Precious has been unintentionally attempted and that the acquired employee retention is attributed to the institution's effort to merely maintain excellent teaching methods, persistent organization culture and both physically and emotionally favourable work-environment that together developed job satisfaction. The organization's presumably non-existent employee retention plan has naturally developed into noticeable employee retention with the help of employee engagement built up from job satisfaction arising from their perceived non-financial rewards.

Keywords : *employee retention, employee engagement, job satisfaction, work environment, organization culture, teaching method.*