

ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA CONSTRUCTION

TUGAS AKHIR

**Disusun untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.)
Administrasi Perkantoran**



Oleh:

Achmad Wildan Habibullah

NIM 152011013032

**PROGRAM STUDI DIII ADMINISTRASI PERKANTORAN
DEPARTEMEN BISNIS
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2023**

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Tugas Akhir ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan /ditulis oleh individu selain penyusun, kecuali bila dituliskan dengan format dalam isi Tugas Akhir.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 2023

Penulis,



Achmad Wildan Habibullah
NIM. 152011013032

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA
CONSTRUCTION**

Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya
Bidang Administrasi Perkantoran
Pada Departemen Bisnis Fakultas Vokasi
Universitas Airlangga

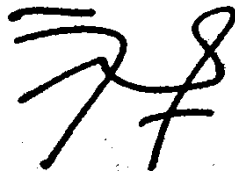
Oleh :

Achmad Wildan habibullah

NIM 152011013032

Disetujui Oleh

Pembimbing



Erindah Dimisyqiani, S.AB.,M.AB
NIP. 198904152018083201

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA
CONSTRUCTION**

Oleh :

Achmad Wildan habibullah

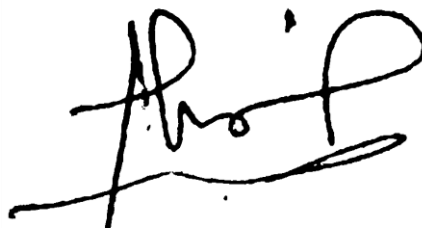
NIM 152011013032

Telah diuji pada tanggal 20 Juli 2023

Mengetahui

Koordinator Program Studi D-III Administrasi Perkantoran

Fakultas Vokasi Universitas Airlangga

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rahmat Yuliawan', with a stylized flourish at the end.

Dr. Rahmat Yuliawan, SE., MM., AWP., CHRM
NIP. 198507092016033101

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Tugas Akhir ini telah diujikan dan disahkan dihadapan komisi

penguji:Program Studi : D-III Administrasi Perkantoran

Departemen : Bisnis

Fakultas : Vokasi

Hari/Tanggal : Kamis/20 Juli 2023

Pukul : 13.00-17.00

Tempat : Kelas B/R. 101, Fakultas vokasi, Universitas Airlangga

Panitia Penguji terdiri dari:
Ketua Penguji



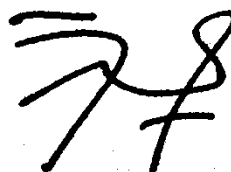
Gagas Gayuh Aji, S.M., M.Sc.
NIP. 199211202020073101

Anggota Penguji I



Lydia Apriliani, S.E., M.B.A.
NIP. 199304062020073201

Anggota Penguji II



Erindah Dimisyqiani, S.AB., M.AB
NIP. 198904152018083201

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini tidak dipublikasikan, namun tersedia di perpustakaan dalam lingkungan Universitas Airlangga, diperkenankan untuk dipakai sebagai referensi kepustakaan, tetapi pengutipan harus seizin penyusun dan harus menyebutkan sumbernya sesuai kebiasaan ilmiah.

Dokumen Tugas Akhir ini merupakan hak milik Universitas Airlangga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kehadiran karena dengan ridha dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Analisis Faktor Retensi Karyawan di PT Adi Raya Construction” untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.) pada Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga.

Pada proses penyusunan Tugas Akhir, penulis mendapat berbagai dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini yakni:

1. Bapak Prof. Dr. Anwar Ma’aruf, drh., M. Kes., selaku Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh pendidikan di Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga.
2. Ibu Nur Emma Suriani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Departemen Bisnis Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mendapatkan ilmu pada Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran.
3. Bapak Dr. Rahmat Yuliawan, SE., MM., AWP., CHRM selaku Koordinator Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan arahan pada masa studi.
4. Ibu Erindah Dimisyqiani, S.AB., M.AB. selaku Dosen Pembimbing yang

telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.

5. Bapak Gagah Gayuh Aji, S.M., M.Sc. selaku Dosen Penguji sidang Tugas Akhir yang telah bersedia menguji penulis pada sidang Tugas Akhir.
6. Ibu Lydia Apriliani, S.E., M.B.A. selaku Dosen Penguji sidang Tugas Akhir yang telah bersedia menguji penulis pada sidang Tugas Akhir.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmu bermanfaat.
8. Bapak Reza yang telah membantukan memberikan motivasi serta informasi yang dibutuhkan penulis dalam penulisan Tugas Akhir.
9. Keluarga besar PT Adi Raya Construction khususnya kepada Bachrur Rozi yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan pelaksanaan dan penelitian sebagai data penulisan Tugas Akhir.
10. Kedua orang tua yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan secara emosional selama penyusunan Tugas Akhir agar dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
11. Diri Sendiri yang selalu optimis, tekun, rajin dan pantang menyerah saat mengerjakan Tugas Akhir ini.
12. Angelin Nastitiadi yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan Tugas Akhir sampai selesai.
13. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran Angkatan 2020 dan Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-per satu yang telah berbagi pengetahuan, memberikan dukungan serta Membantu penulis dalam

proses penyusunan Tugas Akhir Ini.

14. Teman-teman Kahima pada masanya diantaranya yaitu Zhafira, Annisa, Dio, dan Yudith yang selalu memberikan semangat dalam pengerjaan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Akhirnya tiada gading tak retak, dengan segala keterbatasan yang ada, semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 10 Juni 2023

Achmad Wildan Habibull

ABSTRAK

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan. Kebahagiaan karyawan berperan penting dalam berfungsinya organisasi bisnis kontemporer karena membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta membantu mereka berfungsi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, ini membantu menciptakan hubungan baik antara manajemen dan karyawan, yang selanjutnya membantu mempertahankan staf terampil dalam suatu organisasi. Kebahagiaan karyawan selanjutnya membantu organisasi untuk mencapai saluran operasional yang sukses serta pertumbuhan organisasi dan pengembangan berkelanjutan. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Selain kompensasi dan kepuasan kerja yang menjadi faktor untuk mempengaruhi retensi karyawan, perusahaan perlu mengetahui seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan memihak perusahaan serta mempertahankan anggotanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari serangkaian aspek yang mempengaruhi hubungan antar karyawan dan bagaimana hubungan ini mempengaruhi kebahagiaan, yang pada saatnya membantu organisasi untuk berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini. Hasil menunjukkan bahwa semua konsep yang dipelajari mempengaruhi hubungan karyawan-karyawan di dalam tempat kerja dan meningkatkan lingkungan tempat kerja bisnis dan membantu membentuk kebahagiaan karyawan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Organisasi, Kebahagiaan Karyawan

ABSTRACT

Employee retention is a technique used by management to keep employees in the company for a certain period of time. A high retention rate can have a positive impact on a company. This can be done if you pay attention to factors such as pressure, work environment and perceived company organizational support. Anger plays an important role in the functioning of contemporary business organizations because it helps improve the skills and abilities of employees and helps them function better in their jobs. Moreover, it helps to create a good relationship between management and employees, which further helps to maintain skilled staff in an organization. Employee difficulties further help the organization to achieve a successful operational pipeline as well as organizational growth and sustainable development. positive and significant effect on employee retention. This explains that the greater the competition given by the company to employees, the employee retention will increase. In addition to pressure and job satisfaction which are factors to influence employee retention, companies need to know how committed employees are to the company. Organizational commitment is a condition where employees side with the company and retain its members. The purpose of this research is to study a series of aspects that affect relationships among employees and how these relationships affect happiness, which in turn helps organizations to thrive in today's competitive business environment. The results show that all the concepts studied influence employee-employee relations in the workplace and improve the business workplace environment and help shape employee happiness.

Keywords: Employee Retention, Organization, Employee Happiness

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	v
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Bab I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen	5
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perkembangan Perusahaan	7
2.3 Retensi Karyawan	8
2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan.....	8
2.3.2 Peran SDM	9
2.3.3 Komponen SDM.....	11

2.3.4 Faktor Retensi Karyawan	14
2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Metode Penelitian	20
3.2 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	21
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.4 Analisis Data	22
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	24
4.1.1 Profil Perusahaan.....	24
4.1.2 Visi, Misi, Value	25
4.1.3 Logo Perusahaan	27
4.1.4 Lokasi Perusahaan	27
4.1.5 Struktur Organisasi	27
4.2 Deskripsi Hasil.....	30
4.3 Pembahasan.....	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Perbandingan Teori dan Praktek	36

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Logo PT. Adi Raya Construction.....	28
Gambar 4.2 Lokasi Kantor PT. Adi Raya Construction	28
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Adi Raya Construction	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Kartu Konsultasi Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan mengalami pertumbuhan yang cepat ditengah era globalisasi dengan persaingan yang sangat ketat. Manajemen perusahaan dituntut mampu melakukan pemberdayaan pada sumber daya manusia yang dimiliki guna tercapainya visi dan misi perusahaan. Retensi karyawan merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Retensi karyawan bertujuan untuk mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang dirasa memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya dengan segala kemampuannya sehingga bisa mencapai tujuan karyawan maupun organisasi (Aditeresna dan Mujiati, 2018).

Menurut Kamus Bisnis dalam Undari (2013 : 23), berpendapat bahwa Retensi Karyawan adalah kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi sehingga mengurangi perputaran karyawan. Employee engagement berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Marciano (Akbar, 2013:11) *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Salah satu pemberian kompensasi yang baik dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berimbas pada peningkatan kinerja dan pengembangan karir karyawan (Hendro, 2018). Dengan cara untuk dapat memantau dan menjaga kualitas sumber daya manusianya, maka dapat dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap pekerjanya. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan. Faktor lain yang dapat meningkatkan antusias karyawan untuk bekerja adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah fungsi strategis sumber daya manusia yang akan memberikan dampak yang sangat signifikan pada fungsi sumber daya manusia lainnya (Rahman dan Syahrizal, 2018).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Wayssa & Kartika, 2020). Hal ini menjelaskan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Variabel kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja yang menjadi faktor untuk mempengaruhi retensi karyawan, perusahaan perlu mengetahui seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan memihak perusahaan serta mempertahankan anggotanya, (Darmika dan Sriathi, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap berada di dalam organisasi. (Dewi dan Riana,

2019) menyatakan komitmen organisasional adalah sikap karyawan untuk tetap berada di perusahaan dan membantu perusahaan mencapai misi, nilai yang perusahaan serta tujuan dari perusahaan.

Menurut Putra dan Utama (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, karena semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian (Dewi dan Riana, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, selain itu hubungan antara sesama pekerja dan supervisor atau pengawas, ketika melakukan pekerjaan karyawan akan lebih nyaman dengan supervisor yang bisa dipercaya, memberikan dukungan moral dan mampu memahami karakter karyawan. Dukungan antara sesama rekan kerja mampu mengatasi rasa kelelahan setelah melakukan pekerjaan, dengan adanya dukungan organisasi akan mampu mengembangkan kreativitas yang dimiliki setiap karyawan, kreativitas yang diberikan bisa dengan gagasan serta ide – ide baru, tentang prosedur kerja yang lebih efisien. Setiap karyawan yang mendapatkan dukungan dari atasan, rekan kerja, akan memberikan kreativitas yang baik, dan memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul “Analisis Faktor Retensi Karyawan di PT Adi Raya Construction.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya adalah “Apa saja faktor-faktor yang dilakukan untuk mengetahui retensi karyawan di PT Adi Raya Construction.”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah kini diperlukan agar dalam penyusunan tugas akhir dapat dilakukan secara efektif dan efisien supaya pembahasan tidak keluar dari topik yang telah diambil. Dengan demikian, pembahasan tugas akhir ini hanya meliputi faktor retensi karyawan pada PT Adi Raya Construction.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Retensi Karyawan di PT Adi Raya Construction.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai dasar bahan masukan ilmiah, pemikiran dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi non finansial terhadap karyawan di PT Adi Raya Construction.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang mempunyai makna melatih kuda atau melangkahakan kakinya. Dalam bahasa Arab diartikan sebagai idarah, berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur. Manajemen memiliki banyak sinonim diantaranya mengelola, mengatur, mengarahkan. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang secara umum diartikan “mengatur”. Istilah manajemen itu kemudian didefinisikan dalam berbagai perspektif, seperti perspektif pemimpin dan kepemimpinan, perspektif administrasi, perspektif pengelolaan, pengurusan, tata laksana, dan lain sebagainya. Merujuk pada kamus Webster’s New Collegiate kata “*manage*” bermula dari kata “*manus*” atau juga dari kata “*hand*”, sehingga kata *manage* dapat bermakna mengurus, membimbing, dan mengawasi untuk mencapai suatu tujuan (Suheli Suheli, 2018).

Manajemen adalah strategi pemanfaatan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan (Sulfemi, 2020). Sulfemi mendefinisikan manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajerial (Sulfemi, 2020).

Manajemen juga dapat dikenal dengan istilah efisiensi, dimana tujuan dari penerapan manajemen adalah untuk mengefektifkan dan mengefisienkan waktu dalam mencapai tujuan tertentu. Istilah efisiensi merupakan penekanan pada aspek melaksanakan pekerjaan dengan benar, sementara efektif adalah melaksanakan pekerjaan yang benar (Sawaluddin dan Rustandi, 2020).

Definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen seorang manajer membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk sampai pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang manajer tidak akan mampu bekerja sendiri, namun membutuhkan orang lain sebagai bawahan dengan menciptakan iklim kerja yang kolektif kolegial. Manajer sebagai pemegang tanggung jawab penuh akan mendelegasikan pekerjaan pada bidang tertentu yang sesuai dengan tupoksi untuk mencapai tujuan dengan efektif serta efisien. Jadi, pada intinya manajemen tersebut dilakukan oleh seorang manajer dengan menggunakan segala sumber daya yang ada.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dikenal juga dengan istilah ilmu mengelola orang lain dalam sebuah lembaga tertentu. Dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia adalah praktek kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menggerakkan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengembalian (Restanti, 2019).

Pada perkembangan selanjutnya, pentingnya manajemen sumber daya manusia mulai disadari oleh para manajer maupun pimpinan lembaga pendidikan, mereka tidak lagi menganggap manusia sebagai satu-satunya alat yang dapat menentukan hasil. Menurut Nugroho (2019) Karenanya pengimplementasian manajemen yang berorientasi pada kepentingan berbagai macam pihak terkait menempatkan manusia pada posisi sentral manajemen. Maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan maksimal guna memperoleh hasil yang berkualitas. Maka manusia menjadi unsur penentu dalam manajemen. Pada intinya semua fungsi tersebut merupakan unsur yang saling berkaitan guna meningkatkan produktivitas.

Hubungan manajemen sumber daya manusia dengan retensi karyawan sangat erat karena retensi perlu dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan baik. Yang terpenting dalam pelaksanaan proses retensi karyawan adalah bagaimana sebuah organisasi bisa membuat karyawannya merasa mendapatkan kepuasan dan perhatian dari organisasi tempatnya bekerja baik dalam hal menyangkut kompensasi, kondisi kerja atau praktik sumber daya manusia lainnya. Karena jika melakukan rekrutmen baru, rekrutmen itu tidak semudah untuk dilakukan, dan sangat memakan waktu untuk melakukannya. Dengan retensi karyawan, anda tidak perlu kesusahan untuk mencari karyawan dengan talenta terbaik lagi, perusahaan sudah memilikinya, yang harus Anda lakukan adalah mempersiapkan strategi bagaimana untuk mempertahankannya.

2.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perkembangan

Perusahaan

Revolusi Industri, kemajuan teknologi mengiringi ekonomi digital

dan perubahan serta perkembangan dunia yang tak terbayangkan saat ini akan terus terjadi. Perubahan ini adalah keniscayaan, terjadi akibat perilaku manusia sebagai makhluk sempurna. Manusia selalu ingin tahu dan menginginkan kemudahan dalam segala hal, ingin tahu manusia adalah tabiat yang hakiki. Ingin tahu yang diperkuat dengan kemauan terus belajar terhadap sesuatu didorong oleh anugrah tertinggi Sang Maha Pencipta kepada manusia adalah akal-pikiran, sebagai makhluk paling sempurna di muka bumi, Firmansyah dan Suryana (2022).

Akal-pikiran yang dimiliki manusia, menyebabkan manusia mampu menciptakan dan mengembangkan pengetahuan, rasa ingin tahu telah menjadi penentu arah pengembangan ilmu pengetahuan, perubahan dan perkembangan teknologi dan faktor pendukungnya dari masa ke masa. Revolusi industri, disruptif teknologi, era globalisasi dan digitalisasi mengiringi perjalanan ekonomi digital yang sudah berlangsung menjadi bukti perubahan dan kemajuan dunia ini. Di mana kemajuan ini secara global telah berkontribusi melahirkan kemudahan.

2.3 Retensi Karyawan

2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, (2006:126) di dalam bukunya mengatakan retensi karyawan adalah suatu wujud usaha untuk mempertahankan karyawan, di mana retensi karyawan dilihat dari 5 dimensi utama yaitu komponen perusahaan, peluang karir, penghargaan, rancangan pekerjaan, serta hubungan karyawan. Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dengan komitmen terus bekerja, rencana kerja, kecintaan, penempatan, penawaran kerja dari karyawan dan

pentingnya tugas dari karyawan, Retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi, Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi. Selain itu kepuasan kerja juga menentukan faktor retensi karyawan.

2.3.2 Peran SDM

Tiga peran SDM menurut Mathis and Jackson (2013:18) dalam buku Dr. H. Suwatno, M.Si. dan Donni Juni Priansa, S.Pd. S.E. M.M., Tiga peran tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran administrasi sumber daya manusia banyak ditekankan pada memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip tenaga kerja dan

database yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan perusahaan tentang cuti, mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktivitas ini harus dilakukan dengan efisien dan tepat waktu. Akan tetapi, semua aktivitas ini pada beberapa organisasi telah memberikan penegasan bahwa sumber daya manusia hanyalah mengumpulkan kertas, memberitahu manajer dan tenaga kerja lainnya apa yang tidak boleh dilakukan. Jika hanya peran administrasi seperti ini, maka staf sumber daya manusia hanya dilihat sebagai klerikal dan kontributor administrasi tingkat rendah pada perusahaan. Di beberapa organisasi fungsi administratif dilakukan oleh pihak ketiga di luar perusahaan (*outsourcing*) daripada dilakukan sendiri. Bahkan teknologi telah banyak digunakan untuk 23 mengotomatisasi pekerjaan yang sifatnya administratif.

b. Peran Operasional MSDM

Aktivitas operasional sifatnya adalah taktis, kepatuhan terhadap kesetiaan kesempatan, bekerja dan hukum lainnya harus selalu dilakukan, lamaran pekerjaan harus diproses, posisi yang lowong harus diisi melalui proses wawancara, supervisor harus dilatih, masalah keselamatan harus dipecahkan, upah dan gaji harus disusun. Singkatnya, banyak aktivitas yang harus dikerjakan oleh Sumber Daya Manusia dengan berkoordinasi dengan manajer dan supervisor di semua bagian perusahaan. Penekanan pada operasional masih terdapat di beberapa organisasi, sebagian disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu staf SDM dan sebagian karena ada

penolakan tipikal, peran operasional mengharuskan praktisi SDM untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan program operasional dan kebijakan di organisasi. Mereka adalah orang yang mengimplementasikan kebijakan SDM yang merupakan bagian dari rencana strategis perusahaan yang dibuat oleh manajemen puncak, daripada ikut terlibat secara aktif membangun rencana strategis tersebut.

- c. Peran Strategis SDM Peran organisasi SDM telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, 25 baik domestik maupun internasional. Peran strategis SDM menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Supaya SDM dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi perusahaan dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan ini, adalah sebuah ilustrasi peran strategis SDM. Pentingnya peran ini telah menjadi bahan diskusi yang hangat, dan diskusi itu menitikberatkan pada manajemen SDM untuk lebih memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

2.3.3 Komponen SDM

Sedangkan ada Lima Komponen Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Harvey dan Bradley (2023) :

1. Organisasi Budaya

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma kerja, visi perusahaan, kebiasaan dan keyakinan yang mendukung bisnis. Sistem manajemen SDM memainkan peranan besar dalam membentuk budaya organisasi. Pengaturan untuk kebijakan, prosedur, dan standar perusahaan mengarahkan karyawan yang dapat diterima di tempat kerja. Misalnya, kebijakan yang menyatakan bahwa manajemen waktu penting bagi bisnis, yang mendorong ketepatan waktu di antara karyawan, atau SDM dapat beradaptasi dengan kebijakan manajemen waktu yang kebebasan karyawan untuk mengelola jadwal mereka sendiri. Intinya, budaya organisasi mempengaruhi cara orang melakukan pekerjaan mereka dan berinteraksi satu sama lain dan dengan pelanggan.

2. Perencanaan

Untuk Perubahan Dunia bisnis berubah dengan cepat. Teknologi baru diperkenalkan, karyawan datang dan pergi, dan keuangan perusahaan berfluktuasi. Peran SDM dalam membantu menstabilkan perusahaan untuk perubahan tidak dapat diremehkan. Merencanakan perubahan berarti membantu karyawan memahami peran mereka dalam gambaran yang lebih besar dari perusahaan. Ini tentang menjembatani antara departemen dengan manajer dan membuat orang berbicara tentang situasi "bagaimana jika". SDM mengambil informasi ini, mengembangkan rencana manajemen, menanggapi kejadian tak terduga untuk perubahan dalam alur kerja dan untuk meyakinkan karyawan pada saat krisis atau perubahan yang menakutkan.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Hampir semua karyawan, bahkan yang berpendidikan tinggi atau terampil, memerlukan beberapa tingkat pelatihan karena setiap organisasi menjalankan berbagai hal dengan cara yang berbeda. Kebijakan dan prosedur harus dikomunikasikan dengan tegas kepada karyawan sebagai bagian dari proses *onboarding* mereka. Sistem manajemen SDM bertanggung jawab untuk pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Pendidikan berkelanjutan ini membuat keterampilan karyawan tetap terjaga sehingga mereka membawa ide-ide baru dan inovatif ke tempat kerja

4. Kesehatan dan Keselamatan

Sistem manajemen SDM memainkan peran kunci dalam memastikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Program ini dapat dilaksanakan melalui kebijakan dan prosedur fungsi SDM Misalnya, jika ada alat berat di kantor, SDM dapat digunakan untuk memposting tanda darurat dan poster. Ini meminimalkan kemungkinan bahwa kecelakaan akan terjadi dan membantu menghilangkan tindakan hukum berikutnya yang mungkin diambil terhadap perusahaan.

5. Rekrutmen dan Retensi

Sementara rekrutmen dan mempertahankan mungkin tampak seperti yang diberikan untuk sistem manajemen SDM, itu adalah jangkar dari semua kebijakan dan sistem SDM. Menemukan pekerja yang memenuhi syarat, menjaga mereka agar tetap terlibat dengan perusahaan.

2.3.4 Faktor Retensi Karyawan

Pada bagian ini membahas faktor-faktor utama yang mempengaruhi kebutuhan akan hubungan yang positif di antara karyawan, yang pada dasarnya akan mempengaruhi hubungan kerja mereka dan meningkatkan kebahagiaan mereka. Masing-masing faktor ini sebagai berikut :

a. Keterlibatan karyawan

Dari pandangan Kim (2019), keterlibatan karyawan akan menghasilkan integritas, kepercayaan, komunikasi yang tepat dan komitmen dua arah antara anggota kerja dan tim manajemen organisasi. Akhirnya, hubungan ini dapat meningkatkan kesuksesan, produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja organisasi dengan cara yang dramatis.

Komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Perubahan perilaku komitmen dapat terjadi pada kepuasan kerja, motivasi dan keterlibatan kerja (Riodini, 2019).

b. Emosi Karyawan

Dari pandangan Lee dkk. (2018), manajer atau pemimpin organisasi yang berbeda sering mengabaikan masalah seperti itu, tetapi ini berdampak tinggi pada kebahagiaan dan kesuksesan karyawan. Manajer harus mengubah masalah ini menjadi peluang untuk sukses dengan memahami masalah staf mereka dan membantu mereka menemukan solusi. Mempertahankan martabat staf, memberikan liburan dan istirahat yang layak, memberi penghargaan dan mengakui upaya karyawan dapat memastikan emosi karyawan yang positif di arena kerja untuk waktu yang

lama. Ini juga akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif.

c. Emosi Karyawan

Manajer harus mengubah masalah ini menjadi peluang untuk sukses dengan memahami masalah staf mereka dan membantu mereka menemukan solusi. Mempertahankan martabat staf, memberikan liburan dan istirahat yang layak, memberi penghargaan dan mengakui upaya karyawan dapat memastikan emosi karyawan yang positif di arena kerja untuk waktu yang lama. Ini juga akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif.

d. Nilai Kebersamaan Karyawan

Nilai bersama dari suatu organisasi dan nilai karyawan bersama menunjukkan sikap umum dari setiap karyawan di tempat kerja dengan rekan satu tim atau kolega mereka, Nilai bersama bertanggung jawab untuk menyatukan organisasi sebagai unit yang lengkap. Maka dari itu kebijakan dan praktik yang meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus kondisi masyarakat di lokasi perusahaan beroperasi, semuanya berfokus pada mengidentifikasi, mengintegrasikan, dan memperluas hubungan isu sosial dan ekonomi.

e. Pengetahuan karyawan

Menurut teori Singh (2018) Pengetahuan karyawan seringkali menentukan kinerja, kepuasan , dan pencapaian karyawan di semua organisasi. Terkadang, organisasi juga bertanggung jawab untuk mengatur pusat pelatihan atau pengetahuan yang berbeda bagi karyawannya untuk mempelajari teknik dan alat baru. Menurut teori Vallina (2018) Karena teknologi bisnis terus berubah, manajemen organisasi bertanggung jawab

untuk melatih staf mereka untuk mencapai praktik kinerja terbaik. Ini dapat menciptakan pertumbuhan profesional individu seorang karyawan dan sangat meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya. Pengetahuan pekerjaan yang baik juga meningkatkan tingkat kepercayaan dan mobilitas inovasi dalam suatu perusahaan. Seperti pendapat oleh Hamstra dkk. (2019), pengetahuan karyawan adalah faktor kunci bagi organisasi untuk mencapai posisi terdepan dalam industri apa pun. Dengan demikian, setiap manajer harus diminta untuk membantu karyawannya mendapatkan akses ke pelatihan yang baik dan praktik kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka di bidang masing-masing.

f. Imbalan karyawan

Sistem penghargaan telah menjadi hal yang paling dihargai untuk mengesankan dan memotivasi upaya karyawan terhadap perusahaan mereka. Dari pandangan Maleka dkk. (2019), ada jenis penghargaan ekstrinsik dan intrinsik yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras, dalam menentukan Imbalan Karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi Karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas Karyawan sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap Karyawan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan agar bisa bekerja secara profesional. Hal Ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan di tempat kerja agar berjalan sesuai yang diharapkan.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut pandangan (Desa 2018) Lingkungan kerja adalah suasana atau lingkungan kerja fisik dimana sekelompok individu bekerja untuk mencapai suatu tujuan Desa 2018:3. Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja dapat diukur melalui berikut ini :

- a. Lingkungan fisik, adalah seluruh kondisi berwujud fisik yang tampak di sekeliling lokasi kerja dan bisa membuat karyawan terpengaruh langsung maupun secara tidak langsung.
 - Penerangan
 - Suhu udara
 - Suara bising
 - Penggunaan warna
 - Ruang gerak yang diperlukan
 - Keamanan kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik, adalah Lingkungan kerja tak berwujud non fisik yaitu semua situasi yang dilalui bersinggungan dengan interaksi kerja, baik interaksi kepada pimpinan atau interaksi sesama teman kerja, serta interaksi dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga dikatakan golongan lingkungan kerja mustahil di biarkan.
 - Hubungan karyawan dengan atasan.

- Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018:15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul>Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur, Moh. Anshori. (2018)	Variabel Dependen: Retensi Karyawan Variabel Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja	1. Kompensasi ada pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur 2.Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasi
2.	Pengaruh pengembangan karier, komitmen Organisasional dan perceived organizational support Terhadap retensi karyawan Ni Komang Astri Pramita Darmika Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Variabel Dependen: Retensi Karyawan Variabel Independen: 1.Pengembangan karier 2.Komitmen Organisasional 3.Perceived organizational support	1.Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 2.Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 3. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
3.	Influence of work	Variabel Dependen:	1. Work Environment

	environment and employee motivation on Employee retention at siloam hospital manado, Rhacyella R. Rattu Maria V. J. Tielung (2018)	Employee retention Variabel Independen: Work Environment Employee Motivation	berpengaruh signifikan terhadap Employee retention 2. Employee Motivation berpengaruh signifikan terhadap Employee retention
4.	Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan pada hotel transit Syariah Medan, Pratiwi Natasiah, Santi Arafah (2019)	Variabel Dependen: Retensi Karyawan Variabel Independen: Insentif Motivasi kerja	1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap retensi karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan 2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap retensi karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan
5.	Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan Komitmen organisasional terhadap retensi karyawan Pada bintang kuta hotel Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana (2019)	Variabel Dependen: Retensi Karyawan Variabel Independen: 1. Pengembangan karir 2. Kompensasi 3. Komitmen organisasional	1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Mekarisce (2020), adapun penelitian kualitatif merupakan suatu proses mengeksplorasi dan memahami pemaknaan atas perilaku yang dilakukan oleh individu dan kelompok, serta menggambarkan bagaimana terjadinya permasalahan dalam bidang sosial maupun kemanusiaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka. Metode penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah metode penelitian kualitatif, Menurut Harahap (2020), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah, secara umum definisi penelitian kualitatif merupakan suatu metode berganda dalam fokus, yang melibatkan suatu pendekatan interpretatif dan wajib terhadap setiap pokok permasalahannya.

Menurut Zellatifanny dan Mudjiyanto (2018), metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara objektif, dan bertujuan menggambarkan fakta secara sistematis, karakteristik objek serta frekuensi yang diteliti secara cepat. Lain halnya menurut Zaluchu (2021), metode penelitian deskriptif umumnya bersifat memaparkan hasil berupa informasi yang lengkap mengenai apa yang diteliti atau topik pembahasan yang terdapat pada model penelitian.

Dengan demikian, penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial, bukan

mendesripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya. Karena peneliti menginterpretasikan bagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan sekeliling, dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar (*setting*) yang alamiah (*naturalistic*) bukan hasil perlakuan (*treatment*) atau manipulasi variabel yang dilibatkan.

3.2 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data

Tempat pengumpulan data dilaksanakan di PT. Adi Raya Construction Jl. Raya Sembayat KM 16, Sembayat, Manyar, Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Periode pengumpulan data dilaksanakan kurang lebih selama 4 (empat) bulan sejak tanggal 1 Februari sampai dengan 31 Mei 2023.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau pengamatan dilaksanakan dengan cara mengamati secara langsung terhadap kegiatan yang sedang dilakukan oleh karyawan di kantor PT Adi Raya Construction.

2. Wawancara

Metode ini dilakukan untuk melengkapi data dengan cara wawancara dengan 3 (tiga) karyawan di PT Adi Raya Construction. Hal ini merupakan bentuk upaya penulis mendapatkan informasi yang akurat mengenai proses disposisi di perusahaan tersebut dan agar memperoleh informasi data dan keterangan lebih rinci mengenai topik yang sedang dibahas.

3.4 Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca (Wijaya, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan tiga alur analisis data yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan tahap awal pada proses analisis data yang dilakukan dengan merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya sehingga data yang direduksi dapat memberikan gambaran lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data

- Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, hubungan antar kategori, bagan, jaringan dan diagram disertai uraian naratif sehingga lebih mudah untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Secara umum penyajian data dalam penelitian kualitatif berupa teks yang bersifat naratif.

- Penarikan Kesimpulan (*Consuling drawing*)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara meringkas dan mendeskripsikan objek berupa

temuan. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Adi Raya Construction didirikan pada 25 April 2016, dimulai dari perusahaan kecil yang terdiri dari orang-orang terampil dari berbagai latar belakang. Meskipun pendirian perusahaan relatif baru, orang-orang di perusahaan telah bekerja sama sejak 2012 di bawah bendera yang berbeda. Oleh karena itu, para kru memiliki banyak pengalaman untuk bekerja sebagai sebuah tim. Mereka mulai dari pekerjaan konstruksi, dan kemudian mulai melebarkan sayap ke publik perusahaan yang bergerak di bidang jasa engineering, procurement, and construction (EPC).

Sebagai misi strategis, Adi Raya Construction memanfaatkan kekuatan jaringan, dukungan, dan kemitraan untuk menata pekerjaan secara profesional layanan rantai pasokan dan proyek EPC dalam sumber daya keahlian internal dan keahlian khusus yang dialihdayakan, yang termasuk (namun tidak terbatas pada) teknik, pabrikan, fasilitas halaman fabrikasi transportasi & kinerja, konstruksi, komisioning, dan dukungan pemeliharaan seperti merombak. Sumber daya keahlian dan pengalaman dalam organisasi sangat berkorelasi dengan pengaturan kemitraan yang meliputi kerjasama operasi, konsorsium, atau ruang lingkup subkontrak bisnis ke bisnis.

4.1.2 Visi, Misi, Value

PT Adi Raya Construction memiliki visi “Menjadi perusahaan nasional terkemuka yang menyediakan kebutuhan nasional jasa rekayasa, pengadaan dan konstruksi melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.” dengan misi sebagai berikut:

1. Untuk menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham kami, serta untuk pemangku kepentingan terkait.
2. Untuk memberdayakan pembangunan berkelanjutan melalui inovasi dan penerapan teknologi.
3. Menciptakan produk dan layanan yang kompetitif dengan keunggulan berkualitas dan ramah lingkungan.

PT Adi Raya Construction juga memiliki nilai-nilai yang dipegang di perusahaannya, antara lain :

1. Integritas

Selalu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dalam setiap kegiatan untuk membangun kepercayaan dari para pemangku kepentingan.

2. Profesional

Mengatur proyek secara mandiri sambil menerapkan nilai-nilai kewirausahaan, kompetensi, dan keterampilan kepemimpinan, juga memberdayakan semua sumber daya untuk memberikan nilai tertinggi kepada pelanggan.

3. Dinamika

Terus meningkatkan keberlanjutan untuk mencapai keunggulan kompetitif

dengan mengubah perubahan menjadi peluang, selalu memikirkan secara global dan berpikiran terbuka untuk penemuan.

4. Keselamatan dan Lingkungan

Berkomitmen untuk melindungi keselamatan dan Kesehatan karyawan, subkontraktor, pelanggan, dan orang-orang dari masyarakat lingkungan tempat bekerja.

5. Kepercayaan

Perusahaan percaya memberikan yang terbaik bagi pemangku kepentingan perusahaan, dan yang dibutuhkan bertanggung jawab dan jujur dalam berbuat setiap aspek.

6. Kreativitas

Menciptakan keunggulan bersaing dengan mengutamakan perencanaan, pengendalian mutu, dan manajemen biaya waktu

7. Ide Perubahan

Untuk meningkatkan organisasi, Perusahaan selalu mendorong ide-ide baru dan kemudian fokus untuk membangun ide-ide tersebut

8. Berorientasi pada tujuan

Mendefinisikan tujuan perusahaan dengan sangat rinci, dan bergerak agresif untuk mendapatkan hasil yang optimal.

4.1.3 Logo Perusahaan

Logo yang ditetapkan oleh PT Adi Raya Construction adalah sebagaimana ditampilkan di Gambar 4.1

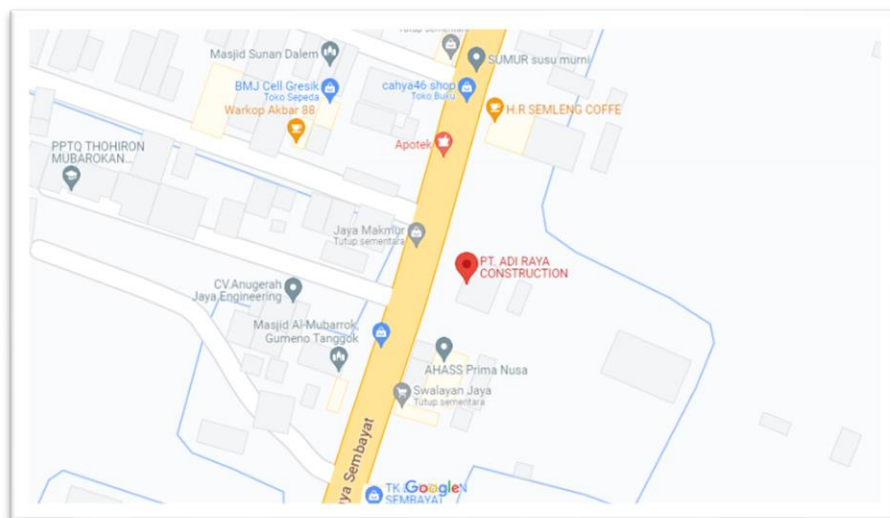


Gambar 4.1 PT Adi Raya Construction

Sumber : Google.co.id

4.1.4 Lokasi Perusahaan

Kantor PT Adi Raya Construction terletak di Jl. Raya Sembayat KM 16, Sembayat, Manyar, Gresik, Jawa Timur, Berikut lokasi kantor PT Adi Raya Construction dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2 Peta Lokasi Kantor PT Adi Raya Construction

Sumber : <https://goo.gl/maps/Vy9Z1f2BeQW5XPe17>

4.1.5 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi pada PT Adi Raya Construction terdiri atas :

1. *Project Manager*

Project Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat besar, diantaranya menentukan tujuan, sasaran, jadwal, anggaran, dan sumber daya yang diperlukan. Selain itu juga membentuk tim proyek yang efektif, mengkoordinasikan kegiatan tim proyek, memastikan komunikasi yang efektif antar anggota tim, dan mengelola hubungan dengan pemangku kepentingan proyek lainnya.

2. *Site Manager*

Bertugas sebagai pemimpin tim konstruksi di lapangan yang memberikan arahan kepada karyawan, memastikan koordinasi yang baik antar karyawan, dan memecahkan masalah yang mungkin muncul selama pelaksanaan proyek.

3. *Lead Engineer*

Bertugas sebagai mengatur dan mengarahkan pekerjaan tim, memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tugas mereka, dan mengawasi kemajuan pekerjaan. *Lead engineer* membawahi *engineer 1, engineer 2, engineer 3*.

4. *Head QC*, membawahi :

Bertugas sebagai menyusun pedoman, standar, dan metode kerja untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi persyaratan kualitas yang ditetapkan. *Head QC* membawahi *QC 1 dan QC 2 (Admin QC)*

5. *SPV Fitter*, membawahi :

Bertugas sebagai merencanakan dan mengorganisir pekerjaan *fitter* yang meliputi instalasi, perbaikan, dan pemeliharaan peralatan mekanik. *SPV Fitter* membawahi *Fitter Tim*.

6. *SPV Welder*

Bertugas sebagai berkoordinasi dengan divisi lain, seperti *fitter*, *QC*, *engineer* untuk memastikan kebutuhan pengelasan terpenuhi. *SPV Welder* membawahi *welder tim*.

7. *PC (Project Control)*, membawahi :

Bertugas untuk mengembangkan strategi mitigasi risiko, memantau risiko yang ada, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengurangi dampak risiko terhadap proyek. *Progress Control* membawahi *Progress Control* dan *Admin PC*.

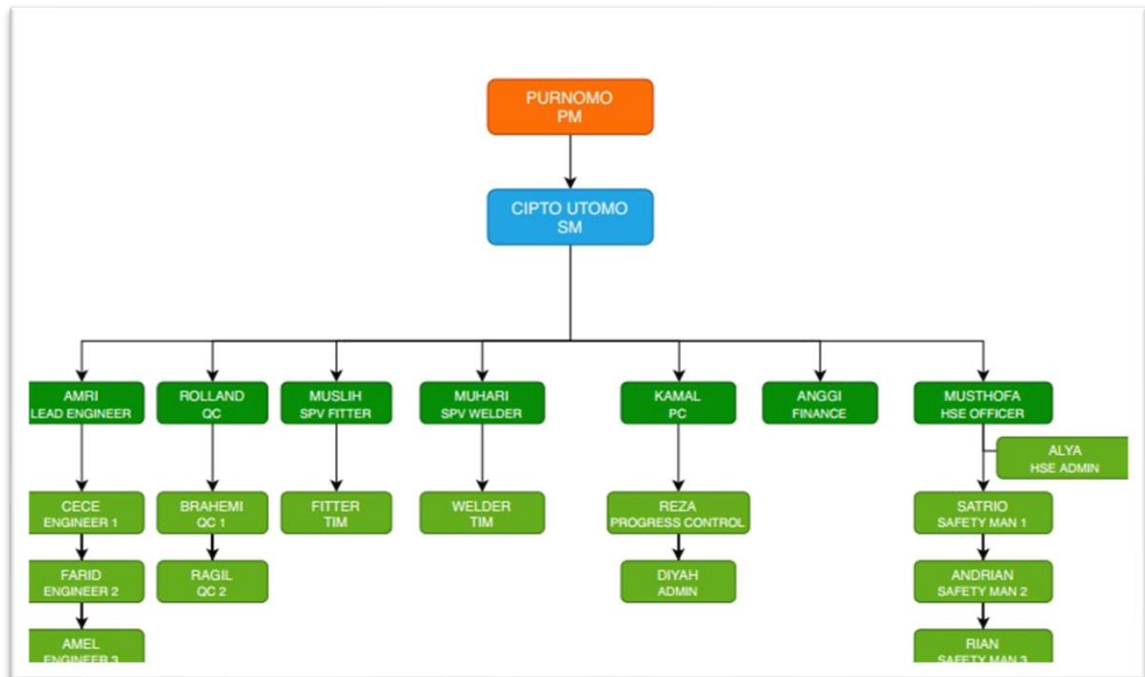
8. *Finance*

Bertugas sebagai merencanakan arus kas, anggaran, dan strategi keuangan perusahaan

9. *HSE Officer*. membawahi :

Bertugas sebagai untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur K3L perusahaan diimplementasikan dengan baik di semua area kerja. *HSE Officer* membawahi, *Safety Man 1*, *Safety Man 2*, *Safety Man 3*, dan *HSE Admin*.

Berikut adalah struktur Organisasi di PT Adi Raya Construction



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Adi Raya Construction
Sumber : PT Adi Raya Construction

4.2 Deskripsi Hasil

Penulisan tugas akhir ini diperoleh dari kegiatan magang kerja di Kantor PT. Adi Raya Construction dengan menggunakan metode penelitian yang sudah dijelaskan pada Bab 3. Terhitung sejak tanggal 1 Februari sampai dengan 31 Mei 2022 program kegiatan magang kerja ini dilaksanakan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara dan Dokumentasi untuk mendukung penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen bahwa PT Adi Raya Construction sudah melakukan setiap proses penyusunan strategi retensi. Tujuan pimpinan dalam pembuatan strategi retensi yaitu untuk mensejahterakan pegawai. Dengan adanya strategi retensi ini berharap nantinya dapat mempertankan

Talenta dan karyawan. Tujuan pimpinan dalam pembuatan strategi retensi yaitu untuk mensejahterakan pegawai. Dengan adanya strategi retensi ini berharap nantinya dapat mempertahankan talenta dan meningkatkan *employee engagement* di PT Adi Raya Construction. Dari tujuan atau strategis objektif yang sudah ditentukan, kemudian merumuskan strategi retensi yang akan dilaksanakan di PT Adi Raya Construction.

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian penulis melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi serta analisis yang dilakukan berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka kemudian dikemukakan berbagai temuan di lapangan tersebut yang akan dikomunikasikan dengan teori-teori yang disajikan sebagai landasan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah adalah :

1. Faktor Retensi Karyawan di PT Adi Raya Construction

Baik para pekerja maupun para karyawan telah mengetahui bahwa beberapa bidang umum mempengaruhi retensi karyawan. Apabila komponen organisasi tertentu diberikan, faktor-faktor yang lain mungkin mempengaruhi retensi karyawan. PT Adi Raya Construction disini menerapkan retensi karyawan untuk mengikat karyawan atau membuat karyawan supaya lebih semangat lagi dalam bekerja dan tidak meninggalkan perusahaan.

- a. Emosi Karyawan

Di PT Adi Raya construction memiliki nilai sosial yang tinggi dan internal yang bersifat saling menghargai satu sama lain tanpa

memandang jabatan yang ada, selain itu penerapan rasa kekeluargaan yang tinggi juga sangat baik dilakukan di perusahaan ini, Maka dari itu para karyawan di PT Adi Raya construction sangat betah bekerja di Perusahaan ini dikarenakan adanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, begitu juga sebaliknya.

b. Keterlibatan Karyawan

Di PT Adi Raya Construction mempunyai ikatan erat dan hubungan yang saling peduli antara anggota tim dan rekan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang positif, dimana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan merasa sebagai bagian dari keluarga kerja

c. Nilai Kebersamaan

Suatu kerjasama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok yang dilakukan di PT Adi Raya Construction sangat baik dan berjalan secara kompak. Faktor keberhasilan kerja sama ada pada sumber daya manusia, karakter, pemimpin, komunikasi, dan cara pemecahan masalah. Dengan adanya kerjasama yang bagus, maka dapat meningkatkan produktivitas, moral, dan kualitas keseluruhan produk, dan dengan adanya team work maka pekerjaan akan menjadi lebih efektif, meningkatkan kerjasama, menghasilkan ide-ide yang menarik, mendorong untuk seseorang berkontribusi, serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah.

d. Imbalan Karyawan

Karyawan di PT Adi Raya Construction merasa sangat puas dengan kompensasi non finansial yang diterapkan, karena mereka merasa budaya kerja di lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung satu sama lain, tidak ada sikap kompetitif dan ikut campur pekerjaan orang lain.

e. Pengetahuan Karyawan

Saat bekerja di PT Adi Raya Construction individu memiliki kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dikarenakan pengalaman kerja pada suatu perusahaan dapat menjadi aspek penting dalam membangun karir seseorang. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, budaya perusahaan, dan sebagainya.

2. Cara Perusahaan Mengelola Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, dimana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Berdasarkan penggalan data di lapangan ditemukan cara perusahaan mengelola retensi karyawan.

a. Pentingnya Mempertahankan Karyawan

Sebagaimana Perusahaan pada umumnya umumnya PT Adi Raya Construction merencanakan dan melaksanakan retensi karyawan atau mempertahankan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan penulis bahwa cara mempertahankan karyawan yaitu dengan adanya keterlibatan karyawan dan *team work* yang bagus. Karena dengan

adanya *team work* dapat memperkuat skill karyawan PT Adi Raya Construction dan membangun kinerja karyawan yang bagus, ketika skill dan kinerja sudah bagus maka karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Karyawan PT Adi Raya Construction merasa senang ketika tim bekerja dengan baik, dengan itu mereka lebih mengetahui bagaimana meningkatkan rasa solidaritas dalam tim yang baik. Selain keterlibatan karyawan ada bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang berprestasi atau pekerjaan yang dilakukan hasilnya melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya bonus ini maka karyawan akan lebih semangat lagi untuk bekerja di PT Adi Raya Construction.

b. Kerja yang Berarti atau Kepemilikan Sasaran

Kerja yang berarti atau kepemilikan sasaran ini juga penting untuk melangsungkan sistem operasional suatu perusahaan. Di PT Adi Raya Construction tidak ada karyawan yang bekerja yang tidak sesuai dengan bidangnya. Di PT Adi Raya Construction karyawan bekerja sesuai dengan bidang yang dipahami.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen dan karyawan bahwa PT PT Adi Raya Construction sudah melakukan setiap proses penyusunan strategi retensi, mulai dari menentukan visi dan misi perusahaan, kemudian melakukan analisis lingkungan eksternal perusahaan. Tujuan pimpinan

dalam pembuatan strategi retensi yaitu untuk mensejahterakan pegawai. Dengan adanya strategi retensi ini berharap nantinya dapat mempertahankan talenta dan meningkatkan *employee engagement* di PT Adi Raya Construction.

Tabel 4.1 Perbandingan Teori dan Praktek

No	Teori	Praktek
1.	Keterlibatan karyawan	Kekeluargaan
2.	Emosi Karyawan	Rasa Solidaritas
3.	Nilai Kebersamaan	<i>Team Work</i>
4.	Pengetahuan Karyawan	Pengalaman Kerja
5.	Imbalan Karyawan	Kompensasi

Penerapan Strategi Retensi PT Adi Raya Construction yang berhasil dalam meningkatkan *employee engagement* tertulis sebagai data serta fakta yang didapatkan peneliti berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada 3 (tiga) karyawan PT Adi Raya Construction bahwa terdapat 5 (lima) strategi retensi yang berhasil membuat para pegawai bisa bertahan hingga bertahun-tahun, sehingga dapat meningkatkan *employee engagement* PT Adi Raya Construction, yaitu sebagai berikut :

a. Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan informasi dari informan bahwa PT Adi Raya Construction memiliki keterlibatan karyawan dan rasa kekeluargaan yang sangat kuat, antar pegawai di PT ARC saling peduli satu sama lain terutama jika ada pegawai yang sedang mengalami kesulitan atau kesusahan, maka pegawai lain akan memberikan bantuan dengan melakukan iuran. Sebagai contoh ada pegawai yang mengalami kesulitan karena tidak mempunyai beras, maka pegawai lain akan melakukan iuran untuk membelikan beras untuk pegawai tersebut. Pegawai

yang diberikan bantuan merasa diperhatikan oleh rekan kerjanya, sehingga hal tersebut yang membuat keterikatan di PT ARC sangat kuat.

Kemudian jika ada pegawai yang tidak masuk kerja, sama pegawai lain dan pimpinan akan dihubungi dan ditanyakan alasan pegawai tersebut tidak masuk kerja. Jika pegawai tersebut tidak masuk kerja karena ada suatu permasalahan, misalnya karena anaknya harus sekolah, maka ada beberapa hari pegawai tersebut harus mencari tambahan uang di luar untuk membiayai pendidikan anaknya. Sehingga dari permasalahan tersebut, rekan kerjanya akan bersama-sama sama menemukan solusinya seperti memberikan bantuan berupa uang untuk membantu membiayai sekolah anak pegawai tersebut. Dengan hal ini akan menunjukkan kepedulian satu sama lain dan membuat keterikatan di PT ARC sangat kuat.

Dengan adanya program dan budaya yang dibentuk, membuat rasa kekeluargaan di PT ARC sangat kuat. Sehingga jika ada pegawai yang menikah atau sakit, maka akan ada pegawai lain yang menggantikannya. Bahwa Faktor retensi kekeluargaan sesuai dengan teori Sibrani (2018) yang menyatakan bahwa Kerjasama yang dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

b. Emosi Karyawan

Rasa Solidaritas sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dikarenakan para pegawai dapat mengontrol emosi mereka agar dapat beradaptasi sehingga mereka dapat memahami lawan bicaranya agar tidak terpancing emosi sehingga terciptanya kesejahteraan pegawai. Karena kedua

aspek itu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai secara utuh bukan hanya dari aspek remunerasi saja, namun juga berbagai aspek yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang maksimal. Selain jenis-jenis kompensasi yang sudah disebutkan sebelumnya, PT ARC sangat memperhatikan kebahagiaan pegawai dan keluarganya.

Hal ini sesuai dengan teori Lee dkk (2018) yang menyatakan bahwa pegawai merasa bahwa perusahaan sangat peduli terhadap kesehatan pegawai dan keluarganya, sehingga pegawai merasa tenang dalam bekerja karena pegawai kesehatan pegawai sangat dijamin penuh oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. kesehatan pegawai sangat dijamin penuh oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

c. Nilai Kebersamaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa pimpinan PT ARC selain mementingkan kepentingan perusahaan, namun juga sangat mementingkan dan memperhatikan pegawai. Pimpinan sangat memikirkan nilai kebersamaan pegawai. Pimpinan tidak berpikir untuk kepentingan pribadi atau jabatan saja, namun juga berpikir untuk kepentingan seluruh pegawai.

Meskipun kondisi perusahaan sedang dalam keadaan situasi sulit dan melakukan penundaan terhadap pembayaran gaji pegawai. Namun kalau untuk uang lembur biasanya tidak langsung dibayarkan, akan tetapi ketika kondisi keuangan perusahaan sudah membaik, maka pimpinan akan langsung membayar gaji dan uang lembur tersebut kepada pegawai. Sehingga, pimpinan tidak lupa

dengan kewajibannya untuk memenuhi hak gaji dan uang lembur pegawai. Selain itu, ketika perusahaan sedang dalam situasi sulit, pimpinan tidak menunjukkan bahwa perusahaan sedang dalam keadaan sulit, namun atasan fokus memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal. Sehingga, pegawai tetap termotivasi untuk bekerja.

d. Pengetahuan Karyawan

Pengalaman kerja berkaitan dengan hubungan kerja, karena itu akan terjalin dengan baik dan saling memberikan dukungan, serta motivasi kepada rekan kerja akan menciptakan *employee engagement*. Sehingga, pegawai akan sulit untuk meninggalkan lingkungan kerja yang membuat nyaman.

Saat bekerja Saat bekerja di PT Adi Raya Construction individu memiliki kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka dikarenakan pengalaman kerja pada suatu perusahaan dapat menjadi aspek penting dalam membangun karir seseorang. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, budaya perusahaan, dan sebagainya.

e. Imbalan Karyawan

Berdasarkan informasi dari informan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT ARC sudah lebih dari cukup. Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sudah memenuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa pegawai diberikan gaji diatas Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). Gaji yang diberikan

perusahaan menjanjikan, bahkan dalam satu tahun pegawai bisa mendapatkan uang sebanyak enam kali diluar gaji. Sistem penggajian di PT ARC menggunakan sistem golongan, sehingga jika pegawai yang memiliki performa baik, golongannya akan naik. Oleh karena itu, jika golongan nya naik, maka gaji yang diterima juga akan naik. Dengan adanya sistem ini, pegawai jadi lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Selain itu, sekalipun PT ARC sedang dalam kondisi pailit, perusahaan tetap memberikan gaji kepada pegawai, bahkan perusahaan tidak pernah melakukan pemotongan gaji, atau pembayaran gaji ditangguhkan. Selain itu, belum pernah ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil atau dalam keadaan pailit. Meskipun dihadapkan pada situasi sulit, pegawai tetap bertahan di PT ARC dan pegawai merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan tetap bertanggung jawab dalam memenuhi hak setiap pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kekeluargaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap retensi. Hal ini terbukti dari tidak adanya garis pemisah antara pangkat pimpinan dengan karyawan. Hal ini didukung oleh pandangan Kim (2019) bahwa keterlibatan karyawan akan menghasilkan integritas, kepercayaan, komunikasi yang tepat, dan komitmen dua arah antar anggota kerja dan tim manajemen organisasi. Sedangkan faktor pengetahuan karyawan merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang rendah di PT Adi Raya Construction, karena tidak semua karyawan mempunyai pengalaman kerja yang bagus dan pengetahuan kerja yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis Faktor Retensi Karyawan PT Adi Raya Construction”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja, kompensasi dan retensi karyawan pada PT Adi Raya Construction adalah:
 - a. Lingkungan kerja PT Adi Raya Construction tergolong tinggi.
 - b. Kompensasi Finansial PT Adi Raya Construction tergolong rendah.
 - c. Retensi karyawan PT Adi Raya Construction tergolong cukup tinggi.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan PT Adi Raya Construction
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan PT Adi Raya Construction
4. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap Retensi Karyawan PT Adi Raya Construction yang berarti jika kedua variabel lingkungan kerja dan kompensasi rendah, maka retensi karyawan PT Adi Raya Construction juga rendah.

5.2 Saran

Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti mengenai “Analisis Retensi Karyawan di PT Adi Raya Construction” adalah sebagai berikut :

A. Bagi Instansi

1. PT Adi Raya Construction lebih memperkuat lagi membangun skill dan kinerja karyawan.
2. PT Adi Raya Construction diharapkan dapat meningkatkan dan mendorong karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak dan memadai. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. PT Adi Raya Construction seharusnya memberikan bonus dengan baik kepada karyawannya. Hal ini bertujuan agar para karyawan semangat untuk bekerja dan merasa lebih nyaman dalam peusahaan.

B. Bagi Pembaca

1. Membaca dan memahami seluruh bab agar dapat menyusun konsep perkembangan teknologi yang terstruktur dan bermanfaat melalui penelitian yang akan datang.
2. Dapat berkembang menjadi administrator yang baik, terutama untuk instansi penelitian yang sudah memberikan kesempatan untuk bekerjasama menganalisis dan memecahkan kasus yang ada.
3. Mengimplementasikan penelitian sesuai dengan pembahasan.
4. Tugas akhir ini akan bermanfaat bagi pengembangan diri dan agar

ilmu penelitian ini dapat bermanfaat untuk orang lain.

5. Menjaga nama baik universitas yang telah memberikan kesempatan untuk mengasah ilmu dan siap bersaing di lingkup yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814–5845.
- Akbar, Muhammad R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement (Studi Pada Karyawan PT.PRIMATEXCO Indonesia di Batang) – Universitas Negeri Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 10-18.
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033.
- Analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca (Wijaya, 2018).
- Anisa Sri Restanti, “Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs.,” *Unilib: Jurnal Perpustakaan* 6, No. 1 (2019): 41–52.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Desa, N.M., Khoon, T.L., Hasmi, M., & Asaari, A.H. (2018). Work Stress Toward Work Environment, Management Support, And Employee Satisfaction Among Employees Of Public Organizations. *International Journal of Asian Social Science*, Vol. 8 (1): 1-11 DOI: 10.18488/journal.1.2018.81.1.11
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Faizal Rizqi Sawaluddin And Ridwan Rustandi, “Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Mts Persis 3 Pameungpeuk,” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, No. 4 (2020): 375–96.
- Firmansyah, D., & Suryana, A. (2022). Konsep Pendidikan Akhlak: Kajian Tafsir Surat Al Hujurat Ayat 11-13. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 19(2), 213–237. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v19i2.538>
- Harahap, N. (2020). Penelitian kualitatif.
- Harvey, L., & Bradley, J. M. (2023). Epilogue: Intercultural dialogue, the arts, and (im) possibilities. *Language Teaching Research*, 27(2), 359-367.
- Hendro, T. (2018). “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.” *Agora*, 6(1), 1–8.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*

- Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- Muhammad, Z. (2020). *ANALISIS BIAYA OPERASIONAL ATAS KONSUMSI BAHAN BAKAR ALAT BERAT BERDASARKAN VOLUME MUATAN (Survei dilakukan di PT. Kereta Api Logistik)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahman, A., & Syahrizal. (2018). Effect of compensation and career development on turnover intention : job satisfaction as a variabel mediation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 8(2), 471–477.
- Riodini, I. (2023). *PENGARUH TATA KELOLA KOLABORASI, KOMPETENSI PERSONAL DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BRI DI SULAWESI SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Suheli Suheli, “Manajemen Peserta Didik Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter,” *Jurnal Kependidikan* 6, No. 2 (2018): 207–21.
- Sulfemi, W. B. (2020). *Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Dengan Motivasi Mengajar Guru di SMA Negeri Pamijahan Kabupaten Bogor*.
- Undari, Tri, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Pematangsiantar, Pematangsiantar: STIE Sultan Agung*. Skripsi.
- Wayssa, A. S., & Kartika, A. . S. D. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1109
- Wayssa, A. S., & Kartika, A. . S. D. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1109.
- Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan Sdm: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya, 2019), H. 29.
- Zaluchu, S. E. (2021). Metode penelitian di dalam manuskrip jurnal ilmiah keagamaan. *Jurnal teologi berita hidup*, 3(2), 249-266.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83-90.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Sucipto

Jabatan : Site Manajer

Keterangan :

W : Wildan

S : Bapak Sucipto

W : “Selamat pagi pak cipto, sebelumnya terimakasih sudah meluangkan waktunya untuk wawancara bersama saya. Perkenalkan nama saya Achmad Wildan Habibullah Mahasiswa D3 Administrasi Perkantoran. Tujuan dilakukan wawancara ini untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan pada tugas akhir saya yang berjudul ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA CONSTRUCTION”

S : “Selamat siang mas Wildan, perkenalkan nama saya Sucipto dari pegawai perusahaan ini bagian site manajer, monggo silahkan mas Wildan untuk bertanya kepada saya”

W : “Bagaimana perasaan anda tentang bekerja dengan tim anda?”

S : “Bekerja disini sangat mengandalkan team work, maka dari itu jika dalam suatu tim ada ketidak cocokan antar individu maka harus ada yang menengahi dan mengambil titik tengah yang adil. Bekerja di tim Adi Raya sangat nyaman, saya sudah bekerja di PT ini selama 7 tahun sejak berdirinya Adi raya. Disini rasa kekeluargaan sangat tinggi, tidak membedakan derajat atas bawah atau tinggi rendah jadi jika ada perseteruan antar individu maka pasti akan ada yang langsung menengahi.”

W : “Mengapa keterlibatan karyawan menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan?”

S : "Karena jika tidak ada karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berdiri dan berjalan dengan baik. SDM yang baik sangat diperlukan untuk dapat mengembangkan perusahaan agar menjadi lebih unggul."

W : "Bagaimana cara mengembangkan kecerdasan emosional di lingkungan kerja?"

S : "Yang pertama harus bisa mengendalikan diri agar tidak mudah terpancing emosi. Yang kedua harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya kerja di perusahaan, yang ketiga harus memahami orang yang diajak bicara."

W : "Mengapa kita memerlukan kecerdasan emosi dan pengendalian diri dalam pekerjaan sehari – hari?"

S : "Karena dalam bekerja pasti ada kesalahan yang dilakukan, baik itu diri sendiri atau rekan kerja. Maka dari itu untuk tetap membangun tim kerja yang kompak dan baik harus diperlukan pengendalian emosi."

W : "Bagaimana cara membangun sebuah tim untuk mencapai tujuan Bersama berdasarkan target yang telah ditentukan?"

S : "Membangun sebuah tim yang kompak pasti ada yang harus diperjuangkan dan disingkirkan. Maksudnya menyingkirkan adalah ego saat bekerja, emosi diri saat bekerja. Jadi sebuah tim kompak pasti memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengembangkan perusahaan menjadi nomor satu."

W : "Apa pentingnya team work dalam dunia kerja?"

S : "Sangat penting karena dalam setiap bagian pasti memerlukan individu untuk mengerjakan tugas yang berdeba-beda. Kesuksesan suatu perusahaan juga dilihat dari SDM unggul dan Kerjasama tim yang baik."

W : "Berapa lama anda bekerja dan selama anda bekerja disini apakah sudah menjalankan visi misi dengan baik?"

S : "Saya bekerja disini sudah 7 tahun, dan perusahaan ini sudah menjalankan visi misi dengan baik. Selain mendapat pekerjaan, motivasi saya melamar kerja di perusahaan ini adalah ingin memberikan kontribusi yang positif. Saya juga ingin menyalurkan dan memberikan karya, skill, dan knowledge yang saya miliki."

W : "Selama anda bekerja disini seberapa tau anda tentang perusahaan ini?"

S : "Saya mengerti perihal perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang terbaik di dan terbesar di Jawa Timur. Dengan berkantor pusat di Gresik dan memiliki jumlah karyawan sekitar ratusan karyawan yang tersebar di Indonesia."

W : "Apakah anda puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan saat ini?"

S : Saya kurang puas dengan system gaji disini, selain gaji sering telat disini juga jarang ada bonus yang diberikan

W : "Apakah anda puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan saat ini?"

S : "Saya lumayan puas dengan kompensasi non finansial, karena budaya kerja dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung satu sama lain, tidak ada sikap kompetitif dan ikut campur pekerjaan orang lain. Karena itu alasan saya betah bekerja di perusahaan ini."

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Reza

Jabatan : Progress Control

Keterangan :

W : Wildan

R : Bapak Reza

W : “Selamat pagi Pak Reza, sebelumnya terimakasih sudah meluangkan waktunya untuk wawancara bersama saya. Perkenalkan nama saya Achmad Wildan Habibullah Mahasiswa D3 Administrasi Perkantoran. Tujuan dilakukan wawancara ini untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan pada tugas akhir saya yang berjudul “ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA CONSTRUCTION”

R : “Selamat siang mas Wildan, perkenalkan nama saya Reza dari pegawai perusahaan ini bagian Progress Control, monggo silahkan mas Wildan untuk bertanya kepada saya”

W : “Bagaimana perasaan anda tentang bekerja dengan tim anda?”

R : “Disinikan setiap orang mengerjakan bidangnya masing-masing, jadi jika salah seorang tidak masuk maka harus ada orang lain yang menghandlenya. Disini orangnya santai jadi pasti ada yang mau dan bisa menghandle pekerjaan tersebut. Rasa kekeluargaan disini sangat besar jadi jika ada yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan maka akan ada yang membantunya.”

W : “Mengapa keterlibatan karyawan menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan?”

R : " Karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan tugasnya dan setiap karyawan memiliki tupoksi berbeda masing-masing. Maka Kerjasama karyawan sangat diperlukan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat."

W : "Bagaimana cara mengembangkan kecerdasan emosional di lingkungan kerja?"

R : " Kalau menurut saya untuk megembangkan kecerdasan emosional di lingkungan kerja cuma satu, yaitu jangan canggung ketika berhadapan dengan orang baru."

W : "Mengapa kita memerlukan kecerdasan emosi dan pengendalian diri dalam pekerjaan sehari – hari?"

R : " Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi, seseorang dapat memiliki pemahaman kesadaran diri yang baik tentang emosi dirinya sendiri, selain itu akan memiliki pemahaman yang baik tentang orang-orang di sekitarnya."

W : "Bagaimana cara membangun sebuah tim untuk mencapai tujuan Bersama berdasarkan target yang telah ditentukan?"

R : "Jadi disini itu seringkali melakukan meeting dengan hari dan jam selalu mendadak, kalau menurut saya, untuk membangun sebuah tim yang kompak agar tujuan bisa tercapai adalah dengan cara melakukan hal hal kecil yang berdampak besar dengan cara selalu mengatur waktu meeting secara bijak, agar hal-hal atau berkas bisa disiapkan terlebih dahulu sebelum meeting terlaksana, dan nantinya agar jelas menyampaikannya saat meeting berlangsung."

W : "Apa pentingnya team work dalam dunia kerja?"

R : "Sangat penting karena untuk dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan diperlukan Kerjasama tim yang kompak."

W : "Berapa lama anda bekerja dan selama anda bekerja disini apakah sudah menjalankan visi misi dengan baik?"

R : "Saya bekerja disini sudah 6 tahun, menurut saya perusahaan ini sudah menjalankan visi misi dengan baik."

W : "Selama anda bekerja disini seberapa tau anda tentang perusahaan ini?"

R : "Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terkemuka dalam hal pangsa pasar yang bergerak di bidang kontraktor. Terutama angka jual semakin lama semakin baik di setiap tahunnya."

W : "Apakah anda puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan saat ini?"

R : "Saya kurang puas karena gaji sering telat, untuk alasannya saya tidak tahu karena itu bukan bagian dari pekerjaan saya."

W : "Apakah anda puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan saat ini?"

R : "Saya merasa lumayan puas, dengan kompensasi non finansial di perusahaan ini, karena itu saya sering termotivasi kepada karyawan lain, sehingga saya semakin giat untuk bekerja."

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Sukaemi

Jabatan : Welder

Keterangan :

W : Wildan

S : Bapak Sukaemi

W : “Selamat pagi Pak Sukaemi, sebelumnya terimakasih sudah meluangkan waktunya untuk wawancara bersama saya. Perkenalkan nama saya Achmad Wildan Habibullah Mahasiswa D3 Administrasi Perkantoran. Tujuan dilakukan wawancara ini untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan pada tugas akhir saya yang berjudul ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN PT ADI RAYA CONSTRUCTION”

S : “Selamat siang mas Wildan, perkenalkan nama saya Sukaemi dari pegawai perusahaan ini bagian Welder, monggo silahkan mas Wildan untuk bertanya kepada saya”

W : “Bagaimana perasaan anda tentang bekerja dengan tim anda?”

S : “Saya senang bekerja dalam lingkungan tim, dan saya juga bergaul dengan baik dengan orang-orang di PT ini. Intinya kami saling membantu mengatur komunikasi antara rekan kerja saya untuk meningkatkan produktivitas kami sebagai sebuah tim. Ini membantu kami menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, yang menyebabkan taggal penyelesaian lebih awal.”

W : “Mengapa keterlibatan karyawan menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan?”

S : “Ya karena peran karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, percuma sebuah perusahaan didirikan tapi tidak ada karyawan di dalamnya, kan percuma saja.”

W : ”Bagaimana cara mengembangkan kecerdasan emosional di lingkungan kerja?”

S : “Selalu berpikiran positif pada suatu hal yang dikira itu negatif, dan jangan sering emosi di tempat kerja.”

W : ”Mengapa kita memerlukan kecerdasan emosi dan pengendalian diri dalam pekerjaan sehari – hari?”

S : ” Ya kalau diri kita tidak dikendalikan nanti ujung-ujungnya malah tidak selesai kerjanya malah kebanyakan emosi.”

W : ”Bagaimana cara membangun sebuah tim untuk mencapai tujuan Bersama berdasarkan target yang telah ditentukan?”

S : ” Ya kalau menurut saya saling menghargai saja sih, baik yang muda kepada yang tua, maupun sebaliknya, dari situ kan bisa terbentuk team yang memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi.”

W : “Apa pentingnya team work dalam dunia kerja?”

S : “ Ya kalau menurut saya teamwork sangat penting untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, selain itu kita dapat menambah pengalaman yang baru dari orang baru untuk skill kita.”

W : ”Berapa lama anda bekerja dan selama anda bekerja disini apakah sudah menjalankan visi misi dengan baik?”

S : ”Saya bekerja disini sdah 4 tahun, kalau soal visi misi perusahaan sudah dijalankan dengan baik yang diterapkan ke karyawan.”

W : ”Selama anda bekerja disini seberapa tau anda tentang perusahaan ini?”

S : ”Perusahaan ini kini memiliki lebih dari ratusan karyawan serta reputasi yang sangat baik dari selama saya bekerja disini.”

W : ”Apakah anda puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan saat ini?”

S : " Sejujurnya saya kurang puas dikarenakan gaji sering telat pada saat tanggal gajian."

W : "Apakah anda puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan saat ini?"

R : " Saya cukup puas dengan itu, karena jam kerja dan shift kerja yang sangat fleksibel di perusahaan ini, dan tidak banyak menuntut ini itu untuk melakukan pekerjaan yang berat, maka dari itu saya sangat betah di perusahaan ini."

LAMPIRAN 2
KARTU KONSULTASI TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RISET
DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS AIRLANGGA

FAKULTAS VOKASI

Jl. Dharmawangsa Dalam No. 28-30 (Kampus B) Surabaya 60286 Telp. 031-
5033869, 5053156, Fax. 99005114, Website: vokasi.unair.ac.id, email:
info@vokasi.unair.ac.id

FORM BIMBINGAN TUGAS AKHIR (TA)

Nama Mahasiswa : ACHMAD WILDAN HABIBULLAH
NIM : 152011013032
Judul TA : ANALISIS FAKTOR RETENSI KARYAWAN DI PT ADI RAYA CONSTRUCTION
Dosen Pembimbing : ERINDAH DIMISYQIYANI, S.AB.,M.AB.

Tanggal	Topik Konsultasi	Saran Dosen	TTD Mahasiswa	TTD Pembimbing
9/4/2023	Pengajuan Judul Tugas Akhir	Perbaiki Judul	Wf	cf
8/5/2023	Persefujuan Judul Tugas Akhir	Mulai menyusun Bab 1	Wf	cf
23/5/2023	Pembahasan Bab 1	Perbaiki Latar Belakang	Wf	cf
3/6/2023	Pembahasan Bab 2 & 3	Acc Bab 1 dan mulai menyusun Bab 2	Wf	cf
12/6/2023	Pembahasan Bab 4 & 5	Perbaiki Bab 2 dan mulai menyusun Bab 3-5	Wf	cf
19/6/2023	revisi 1	Perbaiki Bab 3 dan 4	Wf	cf
22/6/2023	revisi 2	Acc Bab 1-4 dan mulai menyusun Abstrak	Wf	cf
23/6/2023	revisi Final	Acc Final, daftar sidang	Wf	cf