

STRATEGI HRM DALAM MENCIPTAKAN KOMITMEN DAN RETENSI MENUJU GOING CONCERN PERUSAHAAN

Suhardoyo

STMIK Nusa Mandiri Jakarta

suhardoyo.syo@nusamandiri.ac.id

Cara Sitasi: Suhardoyo (2020), *Strategi Hrm Dalam Menciptakan Komitmen Dan Retensi Menuju Going Concern Perusahaan* 20 (2), 133-139 Retrieved from <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2>

Abstract - Currently, employee commitment and retention have become an important strategic aspect for the organization. It is not only important to have the best and talented employees and have the commitment to need to maintain it for long-term benefits for both the organization and society in general. Sehingga needs to be explored various factors that can increase retention and commitment for employees as a strategy that can be pursued by HRM that needs to be implemented. Based on the results of the study can be examined findings as factors that influence employee commitment and retention in the work environment that affect the going concern of the organization. This study examines the following factors career development opportunities, talent management strategies, recruitment, onboarding and orientation, investment in training and development, compensation and benefits, work-life balance, leadership, career development path. There is no fixed practice by a company that shows important things to an organization. But essentially every different organization will give different emphasis depending on compliance with organizational conditions that can foster retention and commitment. It is hoped that organizational understanding can be taken which provides a holistic view of the various practices that the organization must adapt to maintain high levels of employee retention and commitment to maintaining the organization's life.

Keywords: Retention, Commitment, Going Concern Organization

PENDAHULUAN

Ada perubahan revolusioner dalam dunia kerja yang berdampak pada individu, pekerjaan dan masyarakat. Masa depan pekerjaan menunjukkan fleksibilitas, komunitas tanpa batas dan perubahan dalam pekerjaan seperti yang kita kenal sekarang. Seiring dunia kerja berubah dari masyarakat industri yang intensif pekerja ke masyarakat informasi, sehingga angkatan kerja semakin terdidik dengan profesionalisme yang lebih tinggi dan penurunan loyalitas organisasi (Federman, 2009). Selain itu, teknologi informasi dan globalisasi semakin berpengaruh terhadap pasar tenaga kerja sehingga mengalami percepatan pertumbuhan dan tingkat perubahan. Karyawan dalam masa sekarang mempunyai tingkat pendidikan tinggi sehingga memiliki preferensi yang kuat untuk merdeka dan memegang sebagian besar modal intelektual organisasi (Erasmus, Naidoo, & Joubert, 2017). Pengusaha berjuang untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi mereka yang berharga karena kekurangan kandidat berpengalaman dimasa era teknologi tinggi (Damayanti, Susilaningsih, & Sumaryati, 2013) Sehingga dalam kajian ini kami ingin

mengulas tentang berbagai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membantu meningkatkan retensi karyawan dan mendorong komitmen karyawan dalam organisasi. Saat ini retensi karyawan merupakan prioritas utama organisasi karena meningkatnya persaingan. Ini adalah kemajuan yang efisien dan produktif terhadap manajemen karyawan yang dianggap sebagai aset terbesar bagi perusahaan. Untuk mengelola bakat terbaik, dibutuhkan keseimbangan konstan antara aspirasi manusia dan kebutuhan strategis dan finansial bisnis. Retensi karyawan adalah teknik yang diadopsi oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan pada saat bersamaan memenuhi persyaratan operasional.

Retensi tersebut merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan kompensasi dan tunjangan, perekrutan, administrasi, pengembangan organisasi, motivasi kerja, kesehatan, tunjangan, keselamatan, komunikasi, manajemen kinerja, dan pelatihan ditangani olehnya. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi digunakan untuk akuisisi bakat yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen penghargaan, penilaian kinerja, dan sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia menangani orang, tempat kerja lingkungan dan budaya secara strategis.

Komitmen karyawan juga sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang sangat berbakat. Dengan penggunaan dan penerapan kebijakan SDM yang terbaik dalam organisasi, komitmen karyawan dapat ditingkatkan sehingga mengarah pada kinerja yang lebih baik, meningkatkan moralitas sikap karyawan dan mengurangi perputaran karyawan, yang merupakan tujuan praktik sumber daya manusia. Pakar Human Resources Management dan manajer lini memainkan peran utama dalam bagaimana kebijakan Sumber Daya Manusia ini diterapkan dan sangat efisien.

Komitmen karyawan dapat memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat turnover yang rendah dalam organisasi karena memiliki perkembangan positif pada produktivitas, omset dan keinginan karyawan untuk membantu rekan kerja. Kenyataannya, peningkatan komitmen karyawan telah menunjukkan kinerja tim yang lebih baik, ketidakhadiran yang rendah dan keinginan untuk pergi. Sehingga perlu diciptakan adanya komitmen karyawan yang akan membantu karyawan untuk tetap tinggal dengan menerapkan strategi retensi terhadap karyawan harus selalu dijaga. Inisiatif dan proses yang direncanakan dengan baik harus dilakukan agar karyawan tidak memikirkan untuk berhenti dan tetap bersama perusahaan untuk waktu yang lama. Bagi para manajer, untuk memiliki tenaga kerja yang antusias, akan membantu dia dalam mencapai kinerja individu dan organisasi. Tapi tugas manajer bukan hanya untuk mempekerjakan kandidat terbaik tapi juga mempertahankannya. Paling pasti seseorang tidak bisa mempertahankan semua karyawan terbaik tapi pasti bisa mengurangi kerugian. Mengurangi pergantian karyawan sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan staf yang berpotensi. Namun apabila terjadi kehilangan staf yang potensial maka akan banyak membutuhkan banyak biaya dan sumber daya organisasi hilang, hal itu menghambat keberhasilan organisasi. Karena itu, setiap organisasi harus memperlakukan karyawan mereka sebagai tujuan dan bukan berarti berakhir karena mereka memberi nilai tambah bagi organisasi.

Namun saat ini tidak bias kita pungkiri bahwa banyak praktik manajemen Human Resources Management yang belum melaksanakan kegiatannya untuk menciptakan kondisi dalam organisasi untuk tetap bertahannya karyawan dan komitmen. Sehingga banyak keluar masuk karyawan karena tidak adanya komitmen yang coba ditanamkan oleh pelaksana Human Resources Management. Hal ini adalah suatu kerugian jika kita lihat secara finansial dan waktu dimana akan banyak waktu dan biaya yang terbuang untuk kegiatan perekrutan kembali karyawan dan pelatihan, sehingga kan mengganggu kegiatan produksi disuatu organisasi atau perusahaan. Bahkan lebih jauh lagi akan menyebabkan terganggu keberlangsungan kehidupan suatu perusahaan organisasi (*going concern*).

Komitmen organisasi

Konsep komitmen organisasional telah menarik perhatian besar dalam usaha untuk memahami dan mengklarifikasi intensnya dan menstabilkan dedikasi karyawan terhadap organisasi (Rina Mulyani, 2012). Para peneliti telah membedakan antara tiga pendekatan terhadap komitmen, yaitu dari sudut pandang *attitudinal, behavioral dan perspektif motivasional*. Dalam konteks ini, komitmen organisasi dianggap sebagai atribut yang berhubungan dengan pola pikir individu tentang organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002).

Menurut (Meyer et al., 2002) konsep komitmen organisasi adalah konstruk yang dapat dibedakan dari konsep akrab lainnya seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, ketepatan karir, komitmen kerja, intensi turnover, keterikatan kelompok kerja dan etika kerja Protestan (Azeez, 2017). Komitmen sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu terhadap organisasi. Meyer dan Herscovitch (Meyer et al., 2002) mengemukakan bahwa kekuatan pengikatan komitmen dialami sebagai pola pikir (yaitu kerangka pemikiran atau keadaan psikologis yang mendorong individu menuju suatu tindakan). Pola pikir mencerminkan tiga tema yang dapat dibedakan sebagai komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Ketiga komponen komitmen organisasi yang dapat dibedakan ini mencerminkan perbedaan antara preferensi untuk bertahan dengan organisasi ini yang timbul dari rasa keterikatan emosional atau merupakan komitmen afektif, dibandingkan dengan seseorang yang berakar dalam arti kebutuhan ekonomi atau biaya yang dirasakan untuk ditinggalkan atau komitmen kontinu dan kewajiban moral atau komitmen normatif.

Hal yang mempengaruhi komitmen

1. Pola pikir: Pola pikir keinginan (mempengaruhi komitmen) berkembang saat seseorang terlibat, mengakui relevansi nilai, dan memperoleh identitasnya dari, berasosiasi dengan entitas atau melakukan tindakan. Pola pikir tentang biaya yang dirasakan (komitmen kontinuitas) berkembang ketika seseorang mengakui bahwa dia kehilangan investasi, bahwa tidak ada alternatif selain untuk mengejar tindakan yang sesuai dengan target tertentu. Pola pikir kewajiban (komitmen normatif) berkembang sebagai hasil internalisasi norma melalui sosialisasi, penerimaan manfaat yang mendorong kebutuhan untuk melakukan reciprocate, dan penerimaan syarat kontrak psikologis.

2. Kemampuan dan prestasi mereka memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi. Penjelasan yang mungkin untuk taruhan relasi yang diamati mengenai variabel adalah bahwa orang yang kompeten dapat memilih organisasi dengan kualitas lebih tinggi, yang pada gilirannya mengilhami komitmen afektif (Baron & Armstrong, 2007). Komitmen afektif telah menunjukkan korelasi positif dengan lingkup pekerjaan, gabungan tiga variabel, yaitu tantangan kerja, tingkat otonomi dan variasi ketrampilan yang digunakan. Komitmen afektif terhadap organisasi lebih

kuat di antara karyawan yang pemimpinya memungkinkan mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mereka yang memperlakukan mereka dengan pertimbangan yang matang.

Retensi

(Sattigeri, 2016) menggambarkan retensi sebagai inisiatif yang diambil oleh manajemen untuk mencegah karyawan meninggalkan organisasi, seperti memberi penghargaan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan mereka secara efektif; memastikan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajer; dan menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat. Survei literatur yang dilakukan (Wanjiru, 2007) mengidentifikasi enam faktor penting berikut yang perlu dipertimbangkan dalam mempertahankan karyawan teknologi tinggi: kompensasi (gaji pokok); karakteristik pekerjaan (variasi keahlian dan otonomi pekerjaan); angkatan kerja pelatihan dan pengembangan; dukungan pengawas; peluang karir dan kebijakan kerja dan kehidupan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2013) jenis penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan mengidentifikasi praktik dan metode terbaik yang diadopsi oleh berbagai organisasi perusahaan yang ada di Kawasan Industri Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara dalam meningkatkan retensi dan komitmen pada karyawan serta melakukan pengkajian terhadap jurnal-jurnal ilmiah yang berhubungan dengan retensi dan komitmen karyawan untuk mensinkronkan antara praktek dan teori

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Menurut Bungin (Bungin, 2007), jenis data kualitatif yang diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian – uraian bahkan dapat berupa cerita pendek. Jenis data ini biasanya merupakan keterangan – keterangan yang berasal dari data, yang nantinya setelah diolah hasilnya berupa kesimpulan – kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2008) ada empat macam cara pengumpulan data penelitian kualitatif ini, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan dengan wawancara terhadap HRD yang ada diperusahaan dikawasan Industri Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara terhadap 5 Perusahaan. dengan menggunakan metode wawancara semi- terstruktur.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2008) metode wawancara ini pelaksanaannya akan lebih bebas. Dengan pelaksanaannya lebih bebas dan tidak kaku tersebut diharapkan data yang diperoleh dari wawancara menjadi lebih akurat.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah *interactive model*. Teknik ini diperkenalkan oleh Miles dan Huberman dalam (Pawito, 2007). Teknik analisis ini terdiri dari tiga komponen penting, yaitu: (1) Reduksi Data (*data reduction*), dalam reduksi data, peneliti tidak hanya sekedar membuang data yang tidak diperlukan tetapi merupakan bagian upaya penyaringan data dalam proses analisa data. Dalam proses ini peneliti melakukan pengeditan (*editing*), pengelompokan, dan meringkas data. (2) Penyajian Data (*data display*), penyajian data merupakan langkah – langkah mengorganisasikan data yakni menjalin kelompok data yang satu dengan kelompok data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar – benar dilibatkan dalam satu kesatuan. (3) Penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusion*), penarikan serta pengujian kesimpulan disini bertujuan untuk mengkonfirmasi, mempertajam, atau mungkin merevisi kesimpulan – kesimpulan yang telah dibuat untuk sampai pada kesimpulan final berupa proposisi – proposisi ilmiah mengenai gejala atau realitas yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama penelitian beberapa praktik Human resources Managemen diperoleh faktor faktor yang dapat membantu retensi dan meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai *going concern organisasi*

3.1. Peluang Pengembangan Karir

Kecenderungan pergantian karyawan baru-baru ini disebabkan oleh berbagai alasan seperti karyawan yang tidak senang dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, kurangnya investasi dalam pelatihan dan

pengembangan, kurangnya peluang pertumbuhan dan pengembangan karir, penilaian kinerja yang tidak adil dan menyesatkan, dll. Cara strategis untuk mempertahankan bakat terbaik dalam organisasi adalah dengan membantu karyawan potensial memiliki

pekerjaan fungsional untuk kepuasan kerja dan pekerjaan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, mendorong gagasan mereka dan membantu mereka menerapkannya, membantu dalam pengembangan karir, pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang efektif dan relevan.

Alasan rendahnya omset yang telah disebutkan oleh karyawan adalah pengalaman kerja, pengembangan karir, kemandirian, dan sebagainya. Semua motif karyawan ini membantu organisasi untuk menyelaraskan praktik SDM yang sesuai dan membantu mereka dalam mempertahankan karyawan. Praktik retensi memberi lebih banyak perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi menyebabkan pergantian karyawan (peluang karir dan penghargaan finansial) daripada pada kepercayaan yang diyakini akan mempengaruhi retensi karyawan (suasana sosial, isi pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja).

Peluang karir memiliki dampak paling kuat terhadap komitmen karyawan sementara dampak dari penghargaan finansial kurang. Cara yang direkomendasikan untuk mengurangi atrisi karyawan adalah pengembangan karir, yang dianggap sebagai salah satu faktor terpenting. Menyediakan peluang pengembangan karir yang hebat membuat karyawan tetap tinggal lama di perusahaan dan pada saat yang sama meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan. Menciptakan lingkungan kerja sosial yang positif dan menambahkan konten ke pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.

3.2. Strategi manajemen talen

Praktek pengelolaan retensi karyawan dan talenta sukses dari perusahaan sukses merupakan elemen fundamental untuk mempertahankan kepemimpinan dan pengembangan mereka di pasar. Keterlibatan dan retensi karyawan mengarah pada kepuasan dan loyalitas pelanggan yang lebih tinggi terutama di sektor jasa Strategi manajemen talent organisasi harus berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan, perekrutan dan retensi karyawan yang efektif. Ini akan menciptakan brand pemberi kerja yang positif, karyawan akan ingin tinggal dengan organisasi yang akan meminimalkan

3.3. Perekrutan

Praktik terbaik untuk retensi karyawan adalah dengan merekrut orang yang tepat di tempat pertama (Oracle white paper 2012). Strategi pengelolaan, rekrutmen dan retensi manajemen organisasi dapat secara signifikan mengurangi tingkat penurunan. Penting dan sulit untuk mempertahankan karyawan berbakat di bawah tingkat pengangguran yang tinggi. Penting untuk mempertahankannya karena biaya pelatihan dan perekrutan yang tinggi sehingga organisasi menggunakan penghargaan untuk mempertahankan karyawan.

Cara dan metode yang disarankan untuk meningkatkan retensi dan komitmen karyawan mencakup praktik rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak karyawan di suatu organisasi mendapatkan penawaran baru dalam waktu tiga bulan setelah bergabung yang menyebabkan pemborosan biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu, sangat penting untuk merekrut kandidat yang tepat dan membuatnya tetap terlibat sehingga dia tidak akan meninggalkan organisasi.

3.4. Boarding dan orientasi

Disebutkan bahwa induksi memainkan peran utama dalam retensi karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Juga seperti yang disebutkan di atas, banyak karyawan yang meninggalkannya dalam

tiga bulan pertama bergabung, jelas bahwa jika induksi yang tepat untuk anggota baru tidak dilakukan mereka akan cenderung meninggalkan organisasi. Program orientasi harus direncanakan dengan baik untuk membantu mempertahankan karyawan.

3.5. Kompensasi dan Tunjangan

Berbagai alasan yang dikutip karena atrisi karyawan adalah-ketidakpuasan dengan postingan kerja internal, profil kerja, sebab pribadi dan akhirnya ketidakpuasan dengan kompensasi atau gaji. Jadi untuk mempertahankan organisasi bakat yang lebih baik harus meningkatkan tunjangan serta faktor-faktor seperti kondisi kerja yang baik, waktu kerja yang fleksibel, tim kooperatif, atasan yang baik, budaya dan nilai-nilai organisasi. Cara lain untuk meningkatkan retensi dan komitmen karyawan mencakup menyediakan jam kerja yang fleksibel, kesempatan kerja, memberikan sumber daya yang memadai untuk manfaat staf, kesehatan dan asuransi, fasilitas pusat kesehatan, memberi penghargaan kepada karyawan terbaik karena tidak hanya menyelesaikan tugas waktu tapi juga melakukannya dengan efisien.

Faktor-faktor yang membantu menjaga seseorang tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi seperti memiliki keamanan kerja, pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan lingkungan kerja yang fleksibel dengan reputasi, budaya, nilai, paket gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan individu. . Gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk tinggal atau meninggalkan perusahaan. Menantang pekerjaan departemen kompensasi adalah perbedaan gaji, baik di dalam organisasi maupun di industri. Karyawan yang terhormat harus diberi paket gaji setara atau lebih banyak dari rata-rata industri yang ada agar bisa tinggal di dalam organisasi. Tapi pada saat bersamaan memberi lebih banyak uang bisa memiliki efek samping yang tidak diinginkan.

Pertama, membuat karyawan lain mengembangkan pola pikir bahwa cara untuk mendapatkan kenaikan gaji adalah dengan takut untuk pergi dan kedua ketika seorang karyawan berada di puncak gajinya dan diberi lebih banyak uang untuk menjalankan tugas yang sama, hal itu akan mempengaruhi perbedaan organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk mempertahankannya karena biaya pelatihan dan perekrutan yang tinggi sehingga organisasi menggunakan penghargaan untuk mempertahankan karyawan.

3.6. Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja

Retensi karyawan sangat penting untuk memiliki keunggulan kompetitif di hari ini. Memberikan dukungan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan membantu organisasi dalam omset rendah. Peran keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan langsung dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Sikap kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen, alasan pribadi seperti perasaan positif dan negatif, peran WLB dalam atrisi karyawan dan, akhirnya, strategi yang diberikan untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Rekomendasi yang disebutkan meliputi kebutuhan akan norma pada jam kerja, model peran di tempat kerja, jam kerja dan pengaturan flexi, akuisisi bakat dan praktik pelatihan yang efektif. Telah diamati bahwa stres dan berbagai komponennya seperti kelelahan emosional dan kelelahan kerja merupakan penyebab utama pergantian karyawan yang tinggi.

5.7. Kepemimpinan

Retensi karyawan dan manajemen talenta adalah bagian mendasar untuk mempertahankan kepemimpinan dan pertumbuhan mereka di industri ini. Karyawan berpotensi tinggi dan atribut kepemimpinan yang hebat memiliki korelasi positif dengan maksud karyawan untuk tinggal dengan perusahaan. Memiliki gaya kepemimpinan kooperatif dan suportif sebagai strategi retensi dan komitmen telah dikemukakan.

Gagasan yang paling penting dan penting untuk retensi dan komitmen staf berjalan dengan cara pengaturan kepemimpinan yang efektif di perusahaan. Pemimpin dengan permainan manajemen dan sesi peledakan es bersama dengan rencana yang efektif dan matang mengenai bagaimana mengungkap dan jenis informasi yang perlu diungkapkan diperlukan untuk mempertahankan talenta terbaik di dalam organisasi. Pemimpin membantu menjaga budaya dan pembentukan tim organisasi secara utuh

3.8. Jalur pengembangan karir

Karyawan adalah aset organisasi terbesar yang ingin mengetahui masa depan apa yang mereka miliki di perusahaan. Dengan demikian, harus dipastikan bahwa tim pengawas mengarah menemui karyawan dan mendiskusikan tujuan profesional mereka. Sebagai bagian dari latihan ini mereka juga harus memastikan bahwa mereka membantu karyawan mencapai tujuan tersebut dengan memberi mereka masukan yang diperlukan dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Sebagian besar organisasi merekrut talenta terbaik namun tidak dapat mempertahankannya - itu karena mereka menggunakan metode tradisional jalur pengembangan karir.

Tapi, sebetulnya yang harus mereka lakukan adalah mengidentifikasi dan mengembangkan ketrampilan tersembunyi, poten dan tersembunyi di antara angkatan kerja mereka, membangunnya sehingga efisiensi organisasi dan karyawan tetap tinggi. Mereka harus melakukan investasi besar untuk membangun kerangka kerja kompetensi yang efektif dengan keahlian yang dapat dipindahkan yang akan melepaskan potensi tersembunyi tersebut dan membawa organisasi tersebut untuk tidak pernah diimpikan tempat. Jika perusahaan ingin mempertahankan lebih banyak karyawan mereka perlu fokus pada kemampuan belajar dan fasilitas para karyawan. Mereka menunjukkan bahwa hal ini dapat dilakukan dengan membiarkan orang melakukan lebih banyak dan lebih banyak apa yang ingin mereka lakukan dan sekaligus memberikan kesempatan

pertumbuhan seperti itu serta menghargai karyawan secara berdampingan.

KESIMPULAN

Berbagai tren dan praktik yang digunakan di seluruh oleh perusahaan dikawasan industri Kawasan Berikat Nusantara Cakung Cilincing untuk meningkatkan retensi dan komitmen karyawan. Dengan menjalankan strategi anantara lain peluang pengembangan karir, strategi manajemen talent, rekrutmen, *on boarding* dan orientasi, investasi dalam pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan melalui jalur pengembangan karir. Untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan maka perlu dikelola strategi yang terkait dengan retensi dan komitmen untuk mempertahankan karyawan terbaiknya sesuai bidang kerja yang dimiliki perusahaan tersebut, untuk mencegah terjadinya pengambilan karyawan potensi yang terus meningkat oleh perusahaan lain. Sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka dan tetap berkomitmen terhadap organisasi

References

- Azeez, S. A. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Review of Literature, *18*(2), 1–10. <https://doi.org/10.9734/JEMT/2017/32997>
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management Achieving Added Value Through People*. Great Britain And The United State. Retrieved From www.Kogan-Page.Co.Uk
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, *2*, 155–168.
- Erasmus, B., Naidoo, L., & Joubert, P. (2017). Talent Management Implementation at an Open Distance E-Learning Higher Educational Institution: The Views of Senior Line Managers. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, *18*(3). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i3.2957>

- Federman, B. (2009). *Employee Engagement A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. United States of America: Jossey-Bass/Wiley Imprint 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741.
- Meyer, J. ., Stanley, Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta- 54 analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKiS Pelangi. Aksara
- Rina Mulyani. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastianlingkungan Terhadap*
pada mahasiswa fakultas psikologi UIN Raden Fatah Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 4(1), 45-51.
- Wahyuningtyas, F. & Indrawati, E.S. Hubungan antara konformitas teman sebaya dengan intensi menyontek pada siswa SMA Kesatrian 2 Semarang. *Jurnal Empati*, 7 (2), 100-107.
- Hubungan Antara Partisipasianggaran Dengan Senjangan Anggaran(Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Bumn Di Pekanbaru). Retrieved From <Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/10170/>
- Sattigeri, R. C. (2016). Employee Retention and Commitment, 4(4), 77–81.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Wanjiru, N. S. (2007). A survey of factors that influence employee retention in manufacturing firms in Nairobi, (October).