



ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI PT SHARP ELECTRONIC INDONESIA

Ari Awaludin¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

mn21.ariawaludin@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRACT. *Elements of the work environment at PT Sharp Electronics Indonesia can contribute significantly to employee retention. A conducive, inclusive, and supportive work environment can increase job satisfaction and employee loyalty. This research will use a descriptive qualitative approach, collecting data through observation, interviews, and documentation studies. The results of the study are expected to provide a deeper understanding of Employee Retention at PT Sharp Electronic Indonesia. The results showed that employee retention at PT Sharp Electronic Indonesia tends to lead to employee retention to retain existing employees. This employee retention is needed by the company in order to make employees survive and have loyalty to the company and team. PT Sharp Electronics Indonesia, as a leading electronics company in Indonesia, faces challenges in retaining quality employees amidst intense industry competition.*

Keywords: *Employee Retention, Loyalty, Development*

ABSTRAK. Unsur lingkungan kerja di PT Sharp Electronics Indonesia dapat berkontribusi secara signifikan terhadap retensi karyawan, Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian deskriptif kualitatif akan digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasilnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian tentang Retensi Karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan di PT Sharp Electronic Indonesia lebih mengarah ke retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, Retensi karyawan ini di perlukan perusahaan agar membuat karyawan bertahan dan memiliki loyalitas kepada perusahaan dan tim. PT Sharp Electronics Indonesia, sebagai perusahaan elektronik terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan industri yang ketat.

Kata Kunci: *Retensi Karyawan, Loyalitas, Pengembangan*

Latar Belakang

Retensi karyawan menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam menjaga kestabilan tenaga kerja dan mencegah kehilangan talenta berharga. PT Sharp Electronics Indonesia, sebagai salah satu perusahaan elektronik terkemuka di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang

berkualitas di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Latar belakang ini mendorong perlunya analisis mendalam terhadap faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di perusahaan tersebut. Kondisi pasar kerja yang dinamis menjadi faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Dalam industri yang berubah dengan cepat, karyawan memiliki lebih banyak pilihan karir dan peluang untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan paket imbalan dan fasilitas yang lebih menarik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor eksternal ini mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. (Sihombing, 2020)

Unsur lingkungan kerja di PT Sharp Electronics Indonesia dapat berkontribusi secara baik terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, dipenuhi dengan konflik, atau kurangnya kesempatan pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk mencari kesempatan di tempat lain. Selain itu, faktor-faktor internal perusahaan seperti kebijakan manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi dan imbalan, serta program pengembangan karir juga dapat berdampak signifikan terhadap retensi karyawan. Perusahaan yang memiliki kebijakan yang transparan, sistem kompensasi yang adil, dan program pengembangan karir yang jelas cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. (Hardiyono, 2019)

Penting juga untuk memperhatikan peran kepemimpinan dan manajemen dalam memengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan dukungan dari atasan dapat menjadi faktor penentu dalam kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kurangnya kepemimpinan yang efektif atau manajemen yang tidak responsif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan keinginan untuk berpindah. Selain faktor-faktor tersebut, aspek budaya perusahaan juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Budaya perusahaan yang memberikan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama, dan

inovasi cenderung menarik dan mempertahankan karyawan yang berbagi nilai-nilai tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana budaya perusahaan di PT Sharp Electronics Indonesia mempengaruhi retensi karyawan.

Demikian pula, penting untuk memperhitungkan perbedaan dalam preferensi dan kebutuhan antargenerasi karyawan, mengingat PT Sharp Electronics Indonesia mungkin memiliki karyawan dari berbagai latar belakang dan kelompok usia. Generasi yang berbeda mungkin memiliki harapan dan nilai-nilai yang berbeda dalam hal karir, pengakuan, dan keseimbangan kerja-hidup, yang dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Selanjutnya, perkembangan teknologi dan perubahan dalam cara kerja juga dapat memengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Karyawan mungkin mencari perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi secara efektif, memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan digital, dan mendukung fleksibilitas kerja.

Keterlibatan karyawan juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi retensi di PT Sharp Electronics Indonesia. Karyawan yang merasa terlibat dalam keputusan, proses, dan hasil perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan loyal. Oleh karena itu, perlu untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam lingkungan kerja mereka. Perubahan dalam kondisi ekonomi, sosial, dan politik juga dapat mempengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Faktor-faktor seperti kenaikan upah, perubahan regulasi ketenagakerjaan, atau kondisi pasar yang tidak stabil dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

efektif dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan, PT Sharp Electronics Indonesia dapat merancang kebijakan dan program yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Perlu juga dipertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan pengembangan karir dalam analisis retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Karyawan yang melihat kesempatan untuk pertumbuhan

dan pengembangan karir yang jelas cenderung lebih termotivasi untuk selalu bertahan di perusahaan. Maka, perlu dievaluasi sejauh mana perusahaan memberikan dukungan dan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan.(Mujanah, 2020)

Selanjutnya, penting untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan cenderung lebih setia terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu dipahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana perusahaan dapat memengaruhi mereka untuk meningkatkan retensi karyawan. Analisis tentang faktor yang memengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia juga perlu memperhatikan perbedaan antara karyawan dengan berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi. Karyawan dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda mungkin memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.(Budiman & Suparjo, 2021)

Penting untuk mempertimbangkan peran kompensasi dan imbalan dalam mempengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Kompensasi yang adil dan kompetitif serta paket imbalan yang menarik dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu dievaluasi sejauh mana perusahaan menyediakan kompensasi yang memadai dan imbalan yang menarik bagi karyawan. Perlu juga diperhatikan bahwa retensi karyawan tidak hanya bergantung pada faktor-faktor material atau ekonomi, tetapi juga pada faktor-faktor psikologis dan emosional. Perasaan dihargai, diakui, dan dihormati oleh atasan dan rekan kerja juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.(Irpan Hidayat, 2022)

Selain itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang mungkin menyebabkan karyawan meninggalkan PT Sharp Electronics Indonesia. Dengan memahami penyebab turnover, perusahaan dapat mengambil

langkah-langkah pencegahan yang sesuai untuk mengurangi angka turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Penting juga untuk menganalisis dampak dari strategi dan program yang telah diterapkan oleh PT Sharp Electronics Indonesia dalam upaya mempertahankan karyawan. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan, program pengembangan karir, sistem penghargaan, dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup perlu dilakukan untuk menentukan apakah mereka telah berhasil meningkatkan retensi karyawan.

Selain itu, perlu dipertimbangkan upaya-upaya inovatif yang dapat dilakukan oleh PT Sharp Electronics Indonesia untuk meningkatkan retensi karyawan. Penggunaan teknologi, program kesejahteraan karyawan, atau program karyawan ambasador adalah contoh strategi inovatif yang dapat digunakan perusahaan untuk memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. penting untuk mengevaluasi dampak dari faktor-faktor eksternal seperti tren industri, perubahan ekonomi, dan regulasi ketenagakerjaan terhadap retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia. Dengan memahami faktor-faktor eksternal ini, perusahaan dapat mempersiapkan strategi yang sesuai untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam mempertahankan karyawan. Dengan demikian, analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia menjadi langkah penting dalam memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini untuk Untuk mengetahui Bagaimana faktor yang mempengaruhi retensi PT Sharp ElektronikIndonesia. faktor retensi karyawan adalah untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan berkompeten dalam organisasi. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menawarkan kompensasi dan manfaat yang kompetitif, serta memberikan peluang pengembangan karir yang menarik. Ini tidak hanya mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan turnover karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, moral, dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

KAJIAN TEORI

Retensi karyawan

Retensi karyawan memiliki beberapa arti, penelitian Neog Barua (2015) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah kebijakan dan praktik organisasi untuk mencegah karyawan yang berharga meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Oyoo et al., 2016) menemukan berbagai hal bahwa retensi karyawan adalah proses mendorong karyawan untuk tetap berada di organisasi untuk jangka waktu maksimal atau hingga akhir suatu proyek. Ketika kita meninjau kembali definisi retensi karyawan, judulnya berbeda. Pada dasarnya, retensi karyawan adalah strategi bisnis atau organisasi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan guna memberikan manfaat finansial dan non-finansial bagi bisnis.

Retensi merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup upaya untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain dengan membuat lingkungan kerja yang memadai, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memberikan imbalan dan penghargaan yang memadai.

Dimensi dan indikator retensi karyawan

Indikator retensi karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

(Herzberg's Two-Factor Theory) Menurut teori ini, faktor pemeliharaan (hygiene factors) seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan, serta faktor motivasi (motivators) seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan

2. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen, (1990), Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif (keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi), komitmen

kontinuan (kesadaran karyawan tentang biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (rasa tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi).

3. Peluang Pengembangan Karir

(Rande, Rahawarin, and Zacharias 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Islami & Fadli, 2023)

4. Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Menurut Greenhaus dan Beutell, (1985), Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang akhirnya mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

5. Budaya Organisasi

Menurut Dension, (1990), Budaya yang kuat, di mana nilai-nilai dan norma-norma organisasi dijalani oleh karyawan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

6. Lingkungan kerja

Menurut Rousseau, (1995), Hubungan yang positif dan saling mendukung antar karyawan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk retensi karyawan.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

PROPOSISI

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan retensi karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia berdampak positif terhadap karyawan. Dengan kata lain, jika kemampuan komunikasi, kemampuan pengendalian, kemampuan tanggung jawab, kemampuan pengambilan keputusan, dan kemampuan motivasi diterapkan dengan baik, maka ini akan berdampak positif pada karyawan PT. Sharp Electronic Indonesia.

METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dalam pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan pemahaman kita tentang retensi karyawan PT. Sharp Elektronik Indonesia. Wawancara mendalam, yang dirancang berdasarkan kerangka penelitian yang telah ditetapkan, mencakup pertanyaan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan tingkat kepuasan karyawan. Wawancara mendalam dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui wawancara, tergantung pada ketersediaan dan preferensi informan penelitian (Arikunto, 2016)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Profil perusahaan

PT Sharp Electronics Indonesia tidak hanya memperluas bisnis tetapi juga menggunakan teknologi inovatif yang unik. PT Sharp Electronics Indonesia bertujuan untuk tumbuh bersama karyawannya, mempromosikan dan membantu karyawan mewujudkan potensi penuh mereka dan meningkatkan standar hidup mereka. Kemakmuran masa depan PT Sharp Electronics Indonesia berkaitan langsung dengan kesejahteraan para penggunanya (konsumen), vendor dan pemegang saham, serta seluruh anggota keluarga besar PT Sharp Electronics Indonesia..

b. hasil penelitian

Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan di PT. Sharp Electronic Indonesia, yang melibatkan wawancara dengan manajer dan asisten manajer PT. Sharp Electronic

Indonesia yang saat ini bekerja, adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Sebagai seorang Manager, beliau Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang mudah untuk berkomunikasi dengan atasan dan Staff yang lain. Karyawan harus merasa nyaman untuk menyampaikan ide, pertanyaan, dan kekhawatiran mereka.

2. Komitmen Organisasi

Langkah pertama yang di lakukan Manager dalam Menyatakan tujuan bersama yang ingin dicapai adalah cara untuk membangun komitmen karyawan. Jika dimungkinkan, ajak karyawan untuk membuat rencana yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut dan menjelaskan visi, misi, nilai, dan sasaran perusahaan secara langsung.

3. Peluang untuk Berkembang Karir

Dalam melakukan penilaian kebutuhan pengembangan karir bagi setiap karyawan di PT Sharp Electronic Indonesia. Manager mendiskusikan dengan karyawan tentang tujuan karir mereka, kekuatan dan kelemahan mereka, serta area yang ingin mereka kembangkan dan melakukan survei kepada karyawan untuk mengetahui minat dan kebutuhan mereka terkait pengembangan karir.

4. Keseimbangan Kerja-Kehidupan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang di lakukan di PT Sharp electronic Indonesia Manager Membuat kebijakan yang jelas tentang jam kerja, lembur, dan cuti. memastikan kebijakan tersebut mudah diakses dan dipahami oleh semua karyawan. Berikan fleksibilitas waktu kerja bila memungkinkan, seperti jam kerja yang fleksibel, telecommuting, atau compressed workweek.

5. Budaya Organisasi

Manager melibatkan karyawan dalam proses pengembangan dan penerapan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif di mana karyawan merasa nyaman untuk mengekspresikan diri dan berbagi ide, bersikap fleksibel dan terbuka untuk umpan balik tentang budaya organisasi dan merayakan keberhasilan dan pelajari dari kegagalan dalam upaya membangun budaya organisasi yang kuat.

6. Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif di PT Sharp Electronic Indonesia manajer membutuhkan proses yang berkelanjutan seperti komitmen dari semua pihak, termasuk manajer, asisten manajer, dan karyawan. Dengan menerapkan solusi-solusi seperti Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, manajer dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka..

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan pada PT Sharp Electronic Indonesia secara umum mengarah pada retensi karyawan yang mempertahankan karyawan yang sudah ada. Sebuah perusahaan membutuhkan retensi karyawan untuk memastikan retensi dan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan tim. Dan retensi karyawan memerlukan konsistensi dan Kesolidaritasan, serta tekad dalam taat terhadap prosedur, mengumpulkan data, menganalisis data, dan mengambil keputusan. Dalam situasi seperti ini, peran perusahaan dalam menambah staf menjadi sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus memandu pelaksanaan tugas dan selanjutnya mendorong motivasi dan optimisme karyawan. Suatu perusahaan dikatakan sukses jika memperlakukan karyawannya dengan baik, termasuk karyawannya, dan mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kewirausahaan adalah kemampuan untuk memobilisasi, memotivasi orang agar siap mengambil tindakan yang ditargetkan untuk mencapai tujuan..

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

PT Sharp Electronics Indonesia, sebagai perusahaan elektronik terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan industri yang ketat. Faktor-faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan termasuk kondisi pasar kerja yang dinamis, di mana karyawan memiliki banyak pilihan karir. Faktor lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Begitu pula dengan

faktor internal perusahaan seperti kebijakan SDM, sistem kompensasi, dan program pengembangan karir yang transparan dan adil. Peran kepemimpinan dan manajemen yang efektif, serta budaya perusahaan yang mempromosikan nilai-nilai seperti integritas dan inovasi, juga berkontribusi dalam mempertahankan karyawan. Perbedaan preferensi antargenerasi karyawan dan perkembangan teknologi juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja. Keterlibatan karyawan dalam proses perusahaan dan faktor-faktor eksternal seperti perubahan ekonomi juga tidak kalah pentingnya dalam mempertahankan karyawan. Faktor kompensasi yang kompetitif dan imbalan yang menarik juga berperan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan memahami secara mendalam faktor-faktor ini, PT Sharp Electronics Indonesia dapat merancang kebijakan dan program yang tepat untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini tidak hanya mengurangi biaya turnover dan meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam jangka panjang di pasar yang kompetitif, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan dengan sukses. Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penting nya kepuasan kerja dalam retensi karyawan

Faktor faktor retensi karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia menunjukkan bahwa pentingnya memberuikan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam proses retensi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Fokus membangun komitmen organisasi

Praktik memberikan dukungan dan berkomunikasi memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan terbuka dan jelas. Ini membantu dalam membangun pemahaman yang sama mengenai tujuan organisasi dan harapan

3. Memberikan peluang karir yang luas

Dengan memberikan peluang karir yang besar bagi seluruh karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia karyawan membangun retensi karyawan sehingga Mengimplementasikan program mentoring di mana karyawan senior atau mentor yang berpengalaman dapat membimbing karyawan yang lebih junior. Ini membantu dalam pengembangan karir, pengenalan kepada jaringan profesional, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman.

4. Penerapan keseimbangan kerja dalam hidup

Dengan Menyediakan program kesehatan, konseling, atau dukungan psikologis dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional, dan memberikan fasilitas yang mendukung seperti ruang istirahat, area olahraga, atau fleksibilitas dalam peralatan kerja juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.

5. Membangun budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan

Dengan mengkomunikasikan secara jelas nilai-nilai inti dan misi perusahaan di PT Sharp Electronics Indonesia kepada seluruh karyawan. Ini membantu memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan arah perusahaan.

6. Membangun lingkungan kerja yang positif dan kondusif

Dengan Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan, dengan melakukan komunikasi dua arah secara rutin antara pemimpin, HRD, dan karyawan. dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide, pertanyaan, dan keluhan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, D. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Ekspedisi di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2), 16-30.
- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis faktor dominan yang mempengaruhi retensi karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15-23.
- Jannah, A. R. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Startup Di Indonesia Tahun 2022* (Doctoral dissertation, Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama).
- Aulanda, N. F., & Arafah, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(1), 01-10.
- Safitri, G. M. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Hotel Bintang 4 di Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313-324.
- Millena, R., & Mon, M. D. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157-166.
- Taufiqurokhman, T., Immamah, E., Utami, E. Y., & Wahdiniawati, S. A. (2023).

- Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12), 1101-1113.
- Budiman, S., & Suparjo, S. (2021). Manajemen Strategik Pendidikan Islam. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 515–523. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2197>
- Hardiyono, H. (2019). Pengaruh Kepatuhan Dan Pengetahuan Rambu Keselamatan Terhadap Keselamatan Kerja Di Laboratorium Pt Geoservices Balikpapan. *identifikasi: Jurnal Ilmiah Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 5(1), 27–32. <https://doi.org/10.36277/identifikasi.v5i1.79>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Irpan Hidayat. (2022). *pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt yorozu automotive indonesia di kabupaten karawang*.
- Islami, R. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Karyawan PT. KASAI TECK SEE Indonesia Kabupaten Karawang. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(2), 43–54. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.11>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Sihombing, A. K. (2020). Penegakan Hukum terhadap Pencemaran Lingkungan di Sungai Cikijing, Jawa Barat Akibat Aktivitas Industri Tekstil PT. Kahatex. *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia*, 7(1), 98–117. <https://doi.org/10.38011/jhli.v7i1.209>