



STUDI EKSPLORATIF TENTANG KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN DI INDUSTRI MANUFAKTUR: STUDI KASUS PADA PT PRICOL SURYA INDONESIA

Silvia¹

Uus Mohammad Danil Fadli²

Mn21.silvia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹ Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: Mn21.silvia@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to explore the factors that influence job satisfaction and employee retention at PT Pricol Surya Indonesia, a manufacturing company operating in Indonesia. The background of the study includes the importance of understanding these factors in the context of a competitive manufacturing industry. The purpose of the study is to identify and analyze working conditions, interpersonal relationships, career development opportunities, and company policies as key variables that influence job satisfaction and employee retention. The research method used is a qualitative approach using in-depth interviews with employees in various departments of the company. The study results show that good working conditions, positive interpersonal relationships, clear career development opportunities, and transparent company policies are the main factors in improving job satisfaction and employee retention. Based on these findings, suggestions include improving working conditions, strengthening interpersonal relationships, increasing career development opportunities, and implementing fair company policies to improve employee well-being and organizational stability.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Retention, Manufacturing Industry

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan di PT Pricol Surya Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Indonesia. Latar belakang studi mencakup pentingnya memahami faktor-faktor ini dalam konteks industri manufaktur yang kompetitif. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kondisi kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karir, dan kebijakan perusahaan sebagai variabel-variabel utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap karyawan di berbagai departemen perusahaan. Hasil studi menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik, hubungan interpersonal yang positif, peluang pengembangan karir yang jelas, dan kebijakan perusahaan yang transparan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Berdasarkan temuan ini, saran yang disarankan meliputi perbaikan kondisi kerja, penguatan hubungan interpersonal, peningkatan peluang pengembangan karir, dan implementasi kebijakan perusahaan yang adil untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan stabilitas organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan, Industri Manufaktur

PENDAHULUAN

PT Pricol Surya Indonesia ialah termasuk dalam perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2007 di Karawang yang merupakan produsen sekaligus supplier berbagai produk. Ruang lingkup kegiatan terdiri dari memproduksi dan pemasaran instrumen cluster, pompa minyak dan sensor bahan bakar untuk pasar domestik dan ekspor. Industri manufaktur memainkan peran vital dalam perekonomian global, namun menghadapi tantangan signifikan terkait retensi karyawan. Pergantian karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan biaya yang substansial dan gangguan pada proses produksi. Oleh karena itu, PT Pricol Surya Indonesia perlu mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif untuk menjaga stabilitas dan efisiensi operasional. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan dalam industri manufaktur, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan kepemimpinan.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan retensi karyawan di industri manufaktur, khususnya pada PT Pricol Surya Indonesia, mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan adalah dua elemen yang saling terkait dan sangat penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berkomitmen di sektor manufaktur.

Hasil penelitian terdahulu mengidentifikasi sejumlah faktor kunci yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Antara lain yaitu kompensasi yang adil dan kompetitif, peluang untuk mengembangkan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan profesional antara kehidupan kerja dan pribadi. Studi oleh Smith (2019) menemukan bahwa ketika karyawan bisa merasakan bahwa perusahaan menghargai serta mengakuinya atas kontribusi mereka akan lebih puas serta berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Jones dan Brown (2020), yang menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan jalur karir yang jelas bagi karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu juga menyoroti pentingnya kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang transparan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut laporan dari Johnson (2018), perusahaan yang menerapkan praktik komunikasi terbuka dan memberikan otonomi kepada karyawan mereka cenderung mempunyai kepuasan kerja yang lebih banyak. Ini sejalan dengan temuan dari Davis et al. (2021), yang menekankan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa terdapat jalinan positif antara kepuasan kerja dan retensi karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Lisdayanti (2015), I. B. G. S. Putra & Rahyuda (2016), Pratiwi & Sriathi (2017), Nurisman (2018), serta Pradipta & Suwandana (2019).

Pada konteks PT Pricol Surya Indonesia, penelitian ini juga mempertimbangkan hasil studi lokal yang menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan praktik manajemen yang inklusif. Studi oleh Rahman (2022) menunjukkan bahwa di industri manufaktur Indonesia, perusahaan yang mengadopsi budaya inklusif dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berhasil meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Dengan mengacu pada temuan-temuan ini, penelitian di PT Pricol Surya Indonesia bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana faktor-faktor tersebut diterapkan dan bagaimana mereka mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan pada perusahaan tersebut. Peneliti berharap agar Penelitian ini mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam dan rekomendasi praktis bagi perusahaan manufaktur lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Didasarkan pada penjelasan latar belakang sebelumnya maka kesimpulan dari rumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Pricol Surya Indonesia?
2. Bagaimana strategi retensi karyawan yang diterapkan oleh PT Pricol Surya Indonesia?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan di PT Pricol Surya Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada PT Pricol Surya Indonesia.
2. Mengetahui strategi retensi karyawan yang paling efektif pada PT Pricol Surya Indonesia.
3. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan di PT Pricol Surya Indonesia.

MANFAAT PENELITIAN

1. Teruntuk peneliti, memperoleh bahan penelitian untuk penyelesaian tugas pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Teruntuk perusahaan, memperoleh informasi serta mampu memahami terkait studi eksploratif tentang kepuasan kerja dan retensi karyawan di industri manufaktur di PT Pricol Surya Indonesia, dengan begitu diharapkan instansi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
3. Teruntuk umum, memperoleh informasi untuk pendukung penelitian atau bahkan dalam pengembangan penelitian pada sektor instansi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia memiliki kontribusi krusial dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka terlibat dalam pelaksanaan, perencanaan, dan pengelolaan berbagai aspek yang relevan (Bukit et al., 2017).

Kosasih (2020:14) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola komponen-komponen manajemen di dalam suatu organisasi dengan memanfaatkan peran-peran manajemen dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Sementara menurut Hasan et al. (2023:9), manajemen menyertakan kerja sama dengan individu-individu dalam menetapkan tujuan organisasi lewat penyelenggaraan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta menginterpretasikan dan mencapai tujuan tersebut.

Novitasari (2018:7) memandang manajemen sebagai keterampilan dan pengetahuan dalam perencanaan, pengorganisasian, persiapan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dengan pemcapaian tujuan yang telah ditetapkan. Mondy (2008:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan sekelompok orang dengan tujuan meraih tujuan suatu kelompok. Rivai (2004:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses mengelola serta memanfaatkan kepemilikan sumber daya individu (pegawai). Mathis dan John (2006:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia ialah rancangan sistem formal pada dalam suatu kelompok yang bertujuan terkait kepastian pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan organisasi.

Teori kontingensi Fiedler menekankan bahwa keefektifan kepemimpinan bergantung pada kondisi-kondisi tertentu. Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan yang berhasil bisa beragam semua itu bergantung pada faktor-faktor misalnya tipe organisasi, budaya organisasi, serta karakteristik individu karyawan. Fiedler juga mengusulkan agar manajer mampu

menjadikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang dijumpai (Jang & Jeong, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada pendekatan perbandingan sosial (Adams, 1963) mengakui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada individu karyawan dan organisasi sebagai pemberi kerja saja, namun juga dipengaruhi oleh perbandingan sosial. Teori keadilan organisasi yang lahir pada tahun 1960-an menerangkan bahwa perilaku dipengaruhi bukan oleh pengembalian sumber daya saja tetapi juga oleh persepsi perbandingan sosial dan norma-norma sosial. Teori ini menunjukkan bahwa kontribusi dan penghargaan yang dirasakan individu mempengaruhi perilaku manusia dalam konteks lingkungan sosial, memicu perubahan sikap dan perilaku (Adams, 1963).

Harini dkk. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, tetapi juga mempengaruhi tingkat upaya individu dan akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Definisi ini menyoroti kompleksitas kepuasan kerja sebagai konsep yang tidak dapat disederhanakan menjadi satu hal. Individu bisa jadi memiliki rasa kepuasan pada satu bagian pekerjaan mereka namun tidak merasa nyaman dengan bagian lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi krusial dalam menggapai tujuan organisasi karena mereka terlibat dalam pelaksanaan, perencanaan, dan pengelolaan berbagai aspek yang relevan (Bukit et al., 2017). Kosasih (2020:14) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola komponen-komponen manajemen di dalam suatu organisasi dengan memanfaatkan peran-peran manajemen dalam meraih tujuan yang sudah dipastikan. Sementara menurut Hasan et al. (2023:9), manajemen menyertakan kerja sama dengan individu-individu dalam menetapkan tujuan organisasi lewat penyelenggaraan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta menginterpretasikan dan mencapai tujuan tersebut.

Teori kontingensi Fiedler menekankan bahwa keefektifan kepemimpinan bergantung pada kondisi-kondisi tertentu. Ini memiliki arti bahwa kepemimpinan yang berhasil bisa beragam semua itu bergantung pada faktor-faktor seperti tipe organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik individu karyawan. Fiedler mengusulkan agar manajer mampu menjadikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang dijumpai (Jang & Jeong, 2022).

Kepuasan kerja terhadap konten atau esensi pekerjaan merupakan faktor utama dalam menciptakan kepuasan (Luthans, 2006). Umpan balik mengenai pekerjaan dan tingkat otonomi adalah dua aspek motivasi yang sangat berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik dan tingkat kompleksitas pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Memenuhi kebutuhan kreatif dari pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara pekerjaan yang menantang dan menarik juga penting dalam menciptakan kepuasan.

Agar karyawan tetap bertahan, perusahaan perlu memedulikan sejumlah faktor, di antaranya adalah kepuasan kerja yang berperan dalam retensi karyawan. Azeez (2017) mengartikan kepuasan kerja ialah sikap, respons, dan reaksi karyawan terhadap bermacam aspek pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja ialah hasil dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan yang utama. Kepuasan kerja sering kali menjadi fokus utama dalam studi perilaku organisasi. Ellickson dan Logsdon (2001) menjelaskan kepuasan kerja sebagai tingkat kesukaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Preffer (1994) menyarankan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Retensi Karyawan

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam kesuksesan perusahaan. Ariana dan Riana (2013) menunjukkan bahwa kinerja yang rendah dari karyawan dapat menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Penggantian karyawan secara sering juga dapat memperburuk kondisi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sumarni (2011) menyarankan perlunya mempertahankan mereka melalui retensi.

Retensi karyawan, menurut Sumardi (2011: 25), adalah kemampuan perusahaan untuk menjaga karyawan yang berpotensi dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, hubungan antara retensi karyawan dan kinerja tidak selalu sederhana. Mathis & Jackson (2006) menunjukkan bahwa kinerja dapat terpengaruh negatif jika tingkat retensi rendah, sementara risiko stagnasi mungkin terjadi jika turnover terlalu rendah.

Perusahaan secara aktif berupaya mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, seperti yang dijelaskan oleh Lockwood (2007). Retensi dianggap sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan talenta perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan cara menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan karyawan yang memiliki keterampilan dan bakat yang sesuai dengan kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

Retensi karyawan adalah rencana yang dipakai perusahaan untuk meraih tujuan dengan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi (Susilo, 2014). Oleh karena itu, kinerja perusahaan dianggap baik jika memanfaatkan sumber daya secara efektif dan berhasil. Retensi karyawan juga dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kinerja individu mereka dalam perusahaan. Menurut Das dan Baruah (2013), kemampuan sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial, yang dikenal sebagai retensi karyawan, menjadi kunci keberhasilan jangka lama serta kesehatan organisasi. Dalam konteks perusahaan, persoalan sangat tergantung pada kontribusi karyawan atau pegawai, yang merupakan aset berharga bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kualitatif deskriptif analitis. Istilah "penelitian kualitatif," seperti yang dijelaskan oleh Kirk dan Muller dalam Kaelan (2011: 5), merujuk pada pengamatan yang menekankan pada kualitas daripada kuantitas, dengan fokus pada pemahaman, konsep, dan nilai dari objek yang diteliti. Adapun Sugiyono (2015:29) mengatakan analisis deskriptif ialahh teknik untuk mengilustrasikan atau menganalisis hasil penelitian tanpa mengambil kesimpulan yang lebih luas. Penelitian deskriptif ini memiliki misi untuk menyajikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, sifat, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, peneliti menjelajahi Studi Eksploratif Tentang Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Pada PT Pricol Surya Indonesia dengan cara mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja serta tingkat retensi karyawan.

Lokasi Penelitian

PT Pricol Surya adalah produsen dan pemasok beragam produk yang didirikan di Karawang pada tahun 2007. Kegiatan perusahaan mencakup pembuatan dan pemasaran instrumen kluster, pompa minyak, serta sensor bahan bakar untuk pasar domestik dan internasional. Perusahaan ini berlokasi di Karawang International City (KIIC), Jl. Permata Raya Lot FF-2 Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat, Indonesia.

Sumber Data

Data adalah elemen esensial yang digunakan dalma penyusunan informasi. Jenis data yang dikumpulkan dan pakai pada studi ini ialah data kualitatif. Data kualitatif ialah data yang

tidak berbentuk angka, serta interpretasinya dipermudah dengan deskripsi yang rinci dan jelas sehingga bisa diambil kesimpulan. Sumber data dibagi ke dalam dua kategori:

- a. Data primer: Sumber data primer adalah objek penelitian yang diamati secara langsung, dengan subjek penelitian yaitu informan. Data didapatkan dari perkataan dan tindakan informan. Teknik pengambilan sampel memanfaatkan metode purposive, yang berarti informan kunci adalah para pekerja yang berjumlah 150 orang di PT Pricol Surya Indonesia.
- b. Sumber data sekunder: Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan langsung di lapangan, akan tetapi hasil dari studi literatur dan studi dokumenter dari beragam referensi dan arsip yang mendukung topik penelitian ini untuk memahami masalah yang diteliti dengan lebih baik. Arsip ini berfungsi sebagai pengembangan bagi pemiliknya, sebagai informan pendukung yang dapat memperkaya data.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi

Observasi ialah melakukan pengamatan serta pencatatan secara terstruktur pada fenomena yang sedang diteliti. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dan mendapatkan gambaran yang semakin rinci mengenai berbagai aspek yang diteliti. Patilima (2005:69) menyatakan bahwa teknik observasi dipakai untuk meneliti data dari sumber seperti kejadian, lokasi, serta objek dan rekaman visual. Observasi bisa dilaksanakan dengan langsung atau tidak langsung. Pengamatan langsung dilaksanakan dengan atau tanpa memainkan suatu peran (Hasan, 2002:128). Dalam observasi tanpa peran, peneliti tidak terlibat sama sekali, sehingga subjek yang diamati tidak menyadari kehadiran peneliti, memungkinkan peneliti untuk memahami kondisi subjek secara alami. Data yang diperoleh dari observasi ini meliputi data mengenai kepuasan karyawan, motivasi, dan pengembangan karir karyawan di PT Pricol Surya Indonesia.

- b. Wawancara

Wawancara dimanfaatkan menjadi teknik pengumpulan data ketika peneliti hendak melaksanakan penelitian pendahuluan yang bertujuan mengidentifikasi persoalan yang butuh diselidiki dan saat peneliti memerlukan informasi mendalam dari responden dengan jumlah yang terbatas (Sugiyono, 2015:194). Dalam wawancara, terdapat dua pihak yang terlibat: pewawancara yang memberikan pertanyaan dan responden yang memberikan jawaban atau informasi yang diperlukan peneliti.

Pada penelitian ini, teknik wawancara yang dimanfaatkan ialah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur ialah metode pengumpulan data saat peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan tertulis. Dalam wawancara terstruktur, setiap informan diberikan pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatat jawabannya. Selain itu, pengumpul data bisa memanfaatkan sejumlah pewawancara yang telah dilatih sebelumnya untuk memastikan mereka memiliki persepsi yang sama (Sugiyono, 2015:195). Data yang didapatkan dari wawancara ini mencakup kepuasan karyawan, motivasi, dan pengembangan karir karyawan di PT Pricol Surya Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tema utama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan dalam industri manufaktur. Tema-tema tersebut mencakup kondisi kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karir, dan kebijakan perusahaan.

Banyak karyawan menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang memadai, dan jam kerja yang teratur, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa kondisi kerjanya memadai lebih condong mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Terdapat responden yang berkomentar: "Lingkungan kerja di sini cukup nyaman, tidak terlalu bising. Hal ini membuat saya merasa betah di tempat kerja."

Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan terbukti menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki rasa didukung oleh kolega dan memiliki hubungan baik dengan manajer biasanya lebih bahagia dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Misalnya, salah satu karyawan mengatakan: "Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik, kami saling mendukung dan membantu. Itu membuat saya merasa nyaman dan betah di tempat kerja."

Kurangnya kesempatan dalam kemajuan serta pelatihan lanjutan memiliki dampak negatif terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang tidak melihat jalur karier yang jelas dan tidak mendapatkan dukungan untuk pengembangan profesional akan merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi. "Perusahaan tidak menawarkan banyak program pelatihan dan peluang kemajuan. Hal ini membuat saya merasa tidak berada di tangan yang baik dan memberi saya perasaan bahwa saya tidak memiliki masa depan di sini," kata seorang karyawan.

Kebijakan perusahaan yang tidak adil dan tidak transparan terkait kompensasi, promosi, dan penghargaan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan tidak adil dan kurang dihargai cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Salah satu karyawan menyatakan: "Saya merasa perusahaan ini tidak adil dalam memberikan bonus dan kenaikan gaji. Itu membuat saya tidak puas bekerja di sini."

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan di industri manufaktur dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan. Kondisi kerja yang baik dan hubungan interpersonal yang harmonis menjadikan lingkungan kerja yang positif, yang nantinya akan memberikan peningkatan kepuasan kerja. Peluang pengembangan karir dan kebijakan perusahaan yang adil memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus berfokus pada peningkatan kondisi kerja, penguatan hubungan interpersonal, memberikan peluang pengembangan karir, dan memastikan kebijakan yang adil untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penerapan strategi ini diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan memahami serta mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan retensi, perusahaan dapat menjadikan lingkungan kerja yang semakin baik dan mempertahankan karyawan berkualitas untuk jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan di industri manufaktur sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Kondisi kerja yang baik, hubungan interpersonal yang positif, peluang pengembangan karir yang jelas, dan kebijakan perusahaan yang adil merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja dan retensi karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman, didukung dengan fasilitas yang memadai, memberikan kenyamanan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung sehingga memiliki pengaruh yang positif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peluang pengembangan profesional dan dukungan dari perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus

berkontribusi dan berkembang dalam organisasi. Terakhir, kebijakan perusahaan yang transparan, adil dan kompetitif mengenai kompensasi, promosi dan penghargaan memberikan keamanan dan keadilan bagi karyawan, yang mendukung loyalitas jangka panjang kepada perusahaan

Saran

Dengan bersumber pada hasil penelitian, bisa didapatkan saran sebagai berikut dengan tujuan peningkatan pada kepuasan kerja dan retensi karyawan di industri manufaktur:

1. Memperbaiki kondisi kerja: Perusahaan harus terus meningkatkan dan memelihara kondisi kerja yang aman, nyaman dan terstandar. Fasilitas yang memadai serta lingkungan yang bersih dan aman meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Mengembangkan Hubungan Interpersonal: Mempromosikan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan supervisor melalui komunikasi dan pelatihan kerja tim. Memperkuat komunikasi interpersonal dan mendorong budaya kerja inklusif dapat meningkatkan kolaborasi dan kepuasan kerja.
3. Memberikan peluang pengembangan profesional: Perusahaan harus menyediakan program pengembangan profesional yang jelas dan terstruktur, seperti pelatihan dan pendampingan, untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karier mereka.
4. Menerapkan kebijakan perusahaan yang adil: Penting untuk meninjau dan memperbarui kebijakan perusahaan secara berkala mengenai kompensasi, promosi, dan penghargaan. Memastikan kebijakan yang transparan, adil dan kompetitif memperkuat kepercayaan karyawan terhadap manajemen.
5. Pengukuran dan umpan balik karyawan: Melakukan survei kepuasan kerja secara teratur dan memperoleh umpan balik karyawan dapat membantu manajemen memahami kebutuhan dan preferensi karyawan. Hal ini dapat menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan diharapkan mampu memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover, sehingga memperkuat posisi mereka di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Harvida, D., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15, 13–23.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6014>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. In *Diponegoro Journal Of Management* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Bahrin, K. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 3, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Hasan, J., Umar, A., & Sibua, N. (2023). *Pengantar Manajemen* (Moh Suardi, Ed.). Azka Pustaka.
- Idrus, S., Ruhana, F., Rani Amalia, M., Fathor Rosyid, A., Kuswandi, D., & Tinggi Pariwisata Mataram, S. (n.d.). *Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global*. 7(1), 2023.
- Iswandi, A. (2021). *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Kosasih, N. (2020). *Pengantar Manajemen* (Guepedia, Ed.). Guepedia.
- Lisdayanti, Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal Maker*.
- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., & Riofita, H. (2023). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Prastya, G., & Fu'ad, E. N. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3719>
- 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. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Prayoga, G. (n.d.). *Determinan Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Sales Force Pt Telkom Indonesia Witel Magelang)*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 12). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Rahman Al Hakim, Y., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Anastasya Sinambela, E. (2018). *Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 03.
- Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, S. (n.d.). *Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen)* (Vol. 07, Issue 01).
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI, 63–75.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1.
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>