



Analisis Retensi Karyawan yang Berdampak pada *Turnover intention* PT Karyabera Perdana Depok, Jawa Barat

Raden Yeti Sumiaty^{1*}, M. Cholis Fitra²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail : dosen02250@unpam.ac.id¹, athayyaa20@gmail.com²

*Penulis Korespondensi : dosen02250@unpam.ac.id

Abstract. *Employee retention is a strategic concern for growing firms because persistent employee turnover can disrupt workforce stability, production continuity, and organizational performance. This study aims to analyze the factors affecting employee retention and to formulate strategies for reducing turnover intention at PT Karyabera Perdana, Depok, West Java. A descriptive qualitative approach was employed using in-depth interviews, non-participant observation, and documentation involving five informants representing managerial and operational functions. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive model and SWOT analysis supported by Internal Factor Analysis Summary (IFAS) and External Factor Analysis Summary (EFAS) matrices. The findings identify four major issues: compensation perceived as not fully proportional to workload, limited career paths and systematic development programs, disproportionate workloads due to insufficient staffing relative to production targets, and a family-like work environment that acts as a retention strength but is not yet supported by structured rotation and work scheduling. The IFAS score was 2.10 and the EFAS score was 2.60. The strategic coordinates ($S-W = +0.60$; $O-T = +1.00$) place the company in Quadrant I, indicating an SO strategy. The recommended direction is to strengthen positive work relations and existing compensation practices while using business growth and the company's formal corporate status to improve career development, staffing proportionality, compensation evaluation, and work scheduling.*

Keywords: *EFAS; Employee Retention; IFAS; SWOT Analysis; Turnover Intention.*

Abstrak. Retensi karyawan merupakan isu strategis bagi perusahaan yang sedang berkembang karena turnover yang terus meningkat dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja, kelancaran produksi, dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan serta merumuskan strategi untuk menekan *turnover intention* pada PT Karyabera Perdana, Depok, Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi yang melibatkan lima informan dari fungsi manajerial dan operasional. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman serta analisis SWOT yang didukung matriks Internal Factor Analysis Summary (IFAS) dan External Factor Analysis Summary (EFAS). Hasil penelitian menunjukkan empat persoalan utama, yaitu kompensasi yang belum sepenuhnya proporsional dengan beban kerja, keterbatasan jenjang karier dan program pengembangan yang sistematis, beban kerja yang tidak proporsional akibat jumlah tenaga kerja yang belum sebanding dengan target produksi, serta lingkungan kerja kekeluargaan yang menjadi faktor penahan namun belum didukung rotasi dan jadwal kerja yang terstruktur. Skor IFAS sebesar 2,10 dan EFAS sebesar 2,60. Koordinat strategi ($S-W = +0,60$; $O-T = +1,00$) menempatkan perusahaan pada Kuadran I sehingga strategi utama yang relevan adalah strategi SO, yakni memperkuat hubungan kerja positif dan praktik kompensasi yang telah berjalan sambil memanfaatkan pertumbuhan usaha dan status Perseroan Terbatas untuk membenahi karier, proporsi tenaga kerja, evaluasi kompensasi, serta pengaturan kerja.

Kata Kunci: Analisis SWOT; EFAS; IFAS; Retensi Karyawan; Turnover Intention.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang stabil menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan operasional perusahaan, terutama pada usaha produksi yang membutuhkan pengalaman, konsistensi, dan koordinasi antarkaryawan. Tingkat turnover yang tinggi tidak hanya meningkatkan kebutuhan rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengurangi kontinuitas pengetahuan kerja. Wijayanthi et al., 2024 menegaskan bahwa implementasi retensi karyawan, jalur karier, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berperan dalam mencegah turnover.

Agustini (2024) juga menunjukkan bahwa strategi retensi yang efektif perlu memadukan kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman karyawan, dan pengembangan karier, bukan semata-mata mengandalkan insentif finansial.

Perubahan karakteristik tenaga kerja membuat strategi retensi semakin perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hidayatullah et al. (2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja, pengembangan karier, kompensasi kompetitif, dan budaya organisasi yang mendukung merupakan faktor utama yang mendorong loyalitas tenaga kerja muda. Walenta et al. (2025) menambahkan bahwa kompensasi yang kompetitif, pemenuhan harapan, program induksi, serta pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dari strategi retensi untuk mengurangi turnover. Dengan demikian, retensi perlu dipandang sebagai sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan.

PT Karyabera Perdana merupakan perusahaan produksi makanan ringan dan makanan beku di Bojongsari, Depok, yang berkembang dari usaha mikro kecil dan menengah dan resmi berbentuk Perseroan Terbatas pada September 2025. Produk utamanya antara lain rujak cireng kriwil, pisang lumer, dan donat Karyabera. Perkembangan permintaan pasar meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang stabil, tetapi pada saat yang sama perusahaan menghadapi dinamika keluar-masuk karyawan yang berdampak pada beban kerja serta efektivitas proses produksi dan distribusi.

Data perusahaan dalam skripsi menunjukkan kecenderungan kenaikan tingkat turnover selama 2021-2025, yaitu 16,0% pada 2021, 17,6% pada 2022, 20,0% pada 2023, 22,7% pada 2024, dan 25,6% pada 2025. Jumlah karyawan akhir tahun juga menurun dari 60 orang pada 2021 menjadi 36 orang pada 2025. Pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan 75% responden merasa stres terhadap target kerja, sedangkan 65% menyatakan akan bertahan apabila kondisi kerja membaik. Pola tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* perlu dianalisis bukan hanya sebagai keputusan individual, tetapi sebagai indikator persoalan pengelolaan SDM.

Temuan empiris mutakhir mendukung pentingnya analisis tersebut. Ummah dan Hidayati (2026) mengidentifikasi kompensasi, beban kerja, penghargaan, komunikasi kepemimpinan, dan kejelasan karier sebagai faktor yang terkait dengan *turnover intention*. Wagiman et al. (2025) menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja, gaji, konflik, dan peluang kerja lain dapat mendorong niat keluar pada divisi logistik. Meldiana dan Wisesa (2025) menemukan bahwa beban kerja, kurangnya apresiasi, jalur karier yang tidak jelas, serta rendahnya dukungan manajemen merupakan isu penting dalam retensi. Penelitian ini berbeda karena menggabungkan temuan kualitatif dengan IFAS-EFAS dan matriks SWOT untuk

merumuskan arah strategi retensi pada perusahaan produksi makanan yang sedang bertransformasi secara kelembagaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Karyabera Perdana dan merumuskan strategi perusahaan dalam menekan *turnover intention*. Hasil analisis diharapkan memberikan dasar praktis bagi perusahaan untuk memperbaiki kebijakan karier, kompensasi, beban kerja, pengaturan kerja, dan lingkungan kerja secara lebih terstruktur.

2. KAJIAN TEORITIS

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja yang bernilai melalui kebijakan yang menciptakan pengalaman kerja positif, kesempatan berkembang, penghargaan yang adil, dan hubungan kerja yang sehat. Raharjo et al. (2025) menempatkan employee engagement melalui kepemimpinan yang memberdayakan, komunikasi terbuka, pengembangan karier, apresiasi, work-life balance, budaya positif, dan keterlibatan dalam keputusan sebagai strategi retensi penting. Herlambang et al. (2026) menunjukkan bahwa loyalitas dan retensi juga dibentuk oleh kenyamanan psikologis, keterikatan emosional, peluang pengembangan kompetensi, budaya kekeluargaan, dan persepsi keadilan organisasi.

Turnover intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebelum terjadinya turnover aktual. Wagiman et al. (2025) memperlihatkan bahwa faktor internal seperti lingkungan kerja dan gaji serta faktor eksternal seperti peluang kerja lain dapat memengaruhi niat keluar. Meldiana dan Wisesa (2025) menekankan beban kerja berat, rendahnya apresiasi, jalur karier yang tidak jelas, dan kurangnya dukungan manajemen. Thapa dan Du (2025) juga menemukan bahwa persepsi kompensasi yang tidak adil, stagnasi karier, tekanan kerja, dan budaya organisasi dapat saling memperkuat *turnover intention*.

Kompensasi, Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

Empat aspek tersebut sering muncul sebagai determinan penting retensi dan *turnover intention*. Armayani dan Soemaryani (2025) menemukan bahwa retensi dan pengembangan karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dengan hubungan karyawan dan kejelasan kemajuan karier sebagai unsur penting. Hernanda et al. (2025) menunjukkan bahwa pengalaman karyawan berkaitan dengan keterikatan, kepuasan kerja, dan intensi turnover. Hermawan dan Hartono (2026) membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja meningkatkan

turnover intention, sedangkan lingkungan kerja yang lebih baik menurunkannya. Widyaningrum dan Sari (2026) menempatkan kepuasan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan *turnover intention*, sementara Putriani dan Pareke (2025) menegaskan pentingnya kesesuaian individu dengan organisasi dan work engagement dalam menekan niat berpindah.

Analisis SWOT, IFAS, dan EFAS

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang relevan dengan strategi retensi. Faktor-faktor tersebut diberi bobot dan rating untuk membentuk matriks IFAS dan EFAS. Selisih total skor kekuatan dengan kelemahan membentuk sumbu internal, sedangkan selisih peluang dengan ancaman membentuk sumbu eksternal. Posisi koordinat kemudian digunakan untuk menentukan arah strategi SO, WO, ST, atau WT yang paling sesuai dengan kondisi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai retensi karyawan dan faktor yang memengaruhi *turnover intention* di PT Karyabera Perdana, Depok, Jawa Barat. Informasi penelitian dihimpun dari lima informan yang mewakili level manajerial dan operasional, yaitu Direktur, Kepala HRD/Personalia, Karyawan Administrasi, Logistic Staff, dan Karyawan Produksi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Data pendukung untuk identifikasi faktor strategis juga digunakan dalam penyusunan bobot dan rating IFAS-EFAS. Keabsahan data diperkuat melalui pemeriksaan konsistensi antar-sumber dan antar-teknik sehingga tema-tema yang dihasilkan tetap berpijak pada kondisi lapangan dan dokumen perusahaan.

Analisis data mengikuti alur interaktif berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan. Setelah tema utama teridentifikasi, faktor internal dan eksternal disusun ke dalam analisis SWOT. Setiap faktor diberikan bobot dan rating, kemudian dihitung skor tertimbang dengan rumus skor = bobot x rating. Total skor IFAS dan EFAS serta selisih Strengths-Weaknesses (S-W) dan Opportunities-Threats (O-T) digunakan untuk menentukan posisi kuadran dan merumuskan alternatif strategi SO, WO, ST, dan WT.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Retensi Karyawan dan *Turnover intention*

Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan empat faktor utama yang berkaitan dengan *turnover intention*. Pertama, kompensasi dasar, bonus, dan lembur telah berjalan, tetapi sebagian karyawan menilai imbalan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja pada periode produksi tinggi. Kedua, jenjang karier dan program pengembangan belum tersusun sistematis. Ketiga, kenaikan target produksi belum diimbangi jumlah tenaga kerja yang proporsional, sehingga beban kerja terkonsentrasi pada karyawan yang tersisa. Keempat, hubungan kerja kekeluargaan menjadi alasan penting bagi sebagian karyawan untuk bertahan, namun belum didukung sistem rotasi dan jadwal kerja tambahan yang terstruktur. Kondisi tersebut konsisten dengan kenaikan turnover dari 16,0% pada 2021 menjadi 25,6% pada 2025.

Matriks IFAS (Faktor Internal)

Analisis faktor internal mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan PT Karyabera Perdana dalam mempertahankan karyawan. Hasil pembobotan faktor internal disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

No	Indikator Faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Skor
<i>Kekuatan (Strengths)</i>				
1	Hubungan kerja kekeluargaan dan kondusif	0,15	4	0,60
2	Kompensasi dasar sesuai standar perusahaan	0,15	3	0,45
3	Legalitas usaha dan sertifikasi halal lengkap	0,10	3	0,30
	Jumlah Kekuatan	0,40	10	1,35
<i>Kelemahan (Weaknesses)</i>				
1	Belum ada jenjang karier dan pelatihan sistematis	0,25	1	0,25
2	Jumlah tenaga kerja belum proporsional dengan target produksi	0,20	1	0,20
3	Belum ada sistem rotasi/jadwal kerja terstruktur	0,15	2	0,30
	Jumlah Kelemahan	0,60	4	0,75
	Total IFAS	1,00		2,10

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1, total skor kekuatan sebesar 1,35 dan kelemahan sebesar 0,75, dengan total skor IFAS sebesar 2,10. Kekuatan terbesar adalah hubungan kerja kekeluargaan dan kondusif (skor 0,60), diikuti kompensasi dasar yang sesuai standar perusahaan (0,45). Kelemahan yang paling mendesak adalah belum adanya jenjang karier dan pelatihan sistematis

serta ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan target produksi. Skor IFAS 2,10 menunjukkan kondisi internal retensi masih relatif lemah, sehingga perbaikan sistem SDM perlu dilakukan meskipun total kekuatan lebih besar daripada kelemahan pada perhitungan sumbu strategi.

Matriks EFAS (Faktor Eksternal)

Analisis faktor eksternal mengidentifikasi peluang dan ancaman yang memengaruhi pengelolaan retensi karyawan. Hasil pembobotan faktor eksternal disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary)

No	Indikator Faktor Strategis Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (Opportunities)				
1	Permintaan produk frozen food terus meningkat	0,30	4	1,20
2	Status PT baru membuka peluang penataan sistem SDM	0,20	3	0,60
	Jumlah Peluang	0,50	7	1,80
Ancaman (Threats)				
1	Persaingan industri dengan kompensasi/karier lebih kompetitif	0,30	2	0,60
2	Risiko hilangnya tenaga kerja berpengalaman akibat turnover	0,20	1	0,20
	Jumlah Ancaman	0,50	3	0,80
	Total EFAS	1,00		2,60

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 2, total skor peluang sebesar 1,80 dan ancaman sebesar 0,80, dengan total skor EFAS sebesar 2,60. Peluang utama berasal dari meningkatnya permintaan produk frozen food (skor 1,20) serta status Perseroan Terbatas yang membuka ruang penataan sistem SDM (0,60). Ancaman utama adalah persaingan industri yang menawarkan kompensasi dan karier lebih kompetitif (0,60), disertai risiko kehilangan tenaga kerja berpengalaman (0,20). Skor EFAS 2,60 menunjukkan perusahaan cukup kuat dalam merespons peluang eksternal apabila penataan internal dilakukan secara konsisten.

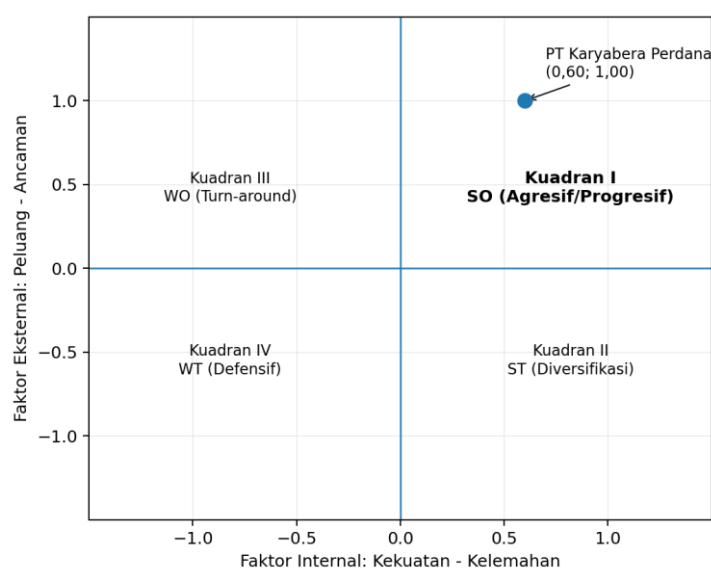
Matriks SWOT dan Posisi Kuadran

Total kekuatan sebesar 1,35 dan kelemahan 0,75 menghasilkan sumbu X (S-W) sebesar +0,60. Total peluang sebesar 1,80 dan ancaman 0,80 menghasilkan sumbu Y (O-T) sebesar +1,00. Koordinat positif-positif tersebut menempatkan PT Karyabera Perdana pada Kuadran I, sehingga arah strategi utama adalah SO (Strengths-Opportunities), yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal sambil tetap memperbaiki kelemahan yang berpotensi mendorong *turnover intention*.

Tabel 3. Matriks SWOT Strategi Retensi Karyawan PT Karyabera Perdana

IFAS / EFAS	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
Peluang (O)	Strategi SO (Agresif): memanfaatkan hubungan kerja yang kondusif, kompensasi dasar, dan legalitas usaha untuk menarik serta mempertahankan tenaga kerja seiring meningkatnya permintaan produk; menggunakan momentum pertumbuhan untuk memperkuat sistem retensi.	Strategi WO (Turn-around): menyusun jenjang karier dan program pelatihan secara sistematis serta menambah/menata tenaga kerja secara proporsional dengan memanfaatkan momentum status PT untuk menata ulang sistem SDM.
Ancaman (T)	Strategi ST (Diversifikasi): memperkuat budaya kerja kekeluargaan, komunikasi, dan loyalitas sebagai pembeda dari kompetitor serta menjaga tenaga kerja berpengalaman agar tidak berpindah.	Strategi WT (Defensif): menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja serta menyusun sistem rotasi dan jadwal kerja yang terstruktur untuk meminimalkan kelelahan dan menekan turnover.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

**Gambar 1.** Kuadran SWOT Retensi Karyawan PT Karyabera Perdana

Berdasarkan posisi koordinat ($S-W = +0,60$ dan $O-T = +1,00$), PT Karyabera Perdana berada pada Kuadran I sehingga strategi utama yang relevan adalah strategi SO. Arah ini tidak berarti kelemahan internal dapat diabaikan; sebaliknya, kekuatan berupa hubungan kerja kekeluargaan, kompensasi dasar, dan legalitas usaha perlu digunakan sebagai modal untuk mempercepat pembenahan sistem SDM. Strategi prioritas yang dirumuskan adalah:

- Memperkuat budaya kerja kekeluargaan, komunikasi terbuka, dan praktik kompensasi dasar sebagai modal utama retensi karyawan.
- Memanfaatkan momentum status Perseroan Terbatas dan pertumbuhan permintaan pasar untuk menyusun jenjang karier serta program pelatihan yang sistematis.
- Menyesuaikan jumlah tenaga kerja dan pembagian shift dengan target produksi, terutama pada periode produksi tinggi, agar beban kerja lebih proporsional.

- d. Melakukan evaluasi berkala terhadap kompensasi, insentif, dan lembur agar lebih seimbang dengan tanggung jawab serta intensitas pekerjaan.
- e. Menyusun sistem rotasi, jadwal kerja, dan evaluasi retensi yang terstruktur serta transparan untuk mengurangi kelelahan dan risiko kehilangan karyawan berpengalaman.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa retensi di PT Karyabera Perdana tidak ditentukan oleh satu faktor, melainkan interaksi antara kompensasi, pengembangan karier, beban kerja, dan kualitas hubungan kerja. Hasil ini sejalan dengan Hidayatullah et al. (2025) yang menempatkan kompensasi kompetitif dan pengembangan karier sebagai unsur utama retensi, serta Raharjo et al. (2025) yang menekankan employee engagement melalui komunikasi, apresiasi, dan peluang berkembang. Armayani dan Soemaryani (2025) memperlihatkan bahwa retensi dan pengembangan yang kuat menekan *turnover intention*, sedangkan Hernanda et al. (2025) menunjukkan pentingnya pengalaman kerja, keterikatan, dan kepuasan dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.

Beban kerja yang meningkat ketika jumlah tenaga kerja menurun menjadi persoalan paling nyata pada fungsi produksi dan logistik. Temuan ini selaras dengan Hermawan dan Hartono (2026), yang menunjukkan bahwa stres dan beban kerja meningkatkan *turnover intention* sementara lingkungan kerja yang lebih baik menurunkannya. Widyaningrum dan Sari (2026) juga mengaitkan kondisi lingkungan serta kepuasan kserja dengan *turnover intention*. Pada konteks yang berbeda, Thapa dan Du (2025) menegaskan bahwa kompensasi, stagnasi karier, tekanan kerja, dan budaya organisasi dapat membentuk tekanan turnover secara kumulatif. Dengan demikian, budaya kekeluargaan di PT Karyabera Perdana perlu dipertahankan, tetapi harus dilengkapi pengaturan kerja yang lebih formal agar tidak bergantung pada hubungan informal semata.

Posisi Kuadran I memberikan dasar bagi perusahaan untuk menggunakan kekuatan yang telah ada guna menangkap peluang pertumbuhan usaha. Strategi ini konsisten dengan Walenta et al. (2025) yang menempatkan pelatihan, pengembangan, dan praktik SDM sebagai bagian strategi retensi; Wijayanthi et al. (2024) yang menekankan jalur karier dan kepuasan kerja; serta Agustini (2024) yang memandang retensi sebagai kombinasi faktor finansial dan nonfinansial. Pada level perilaku organisasi, Putriani dan Pareke (2025) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-organisasi dan work engagement membantu menurunkan *turnover intention*. Temuan kualitatif Wagiman et al. (2025), Meldiana dan Wisesa (2025), dan Ummah dan Hidayati (2026) juga memperkuat kebutuhan untuk membenahi kompensasi, kenyamanan kerja, beban kerja, dukungan manajemen, dan kejelasan karier secara bersamaan. Sementara

itu, Herlambang et al. (2026) menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan dapat menjadi basis loyalitas apabila didukung keadilan dan sistem pengembangan yang transparan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

PT Karyabera Perdana menghadapi peningkatan turnover selama 2021-2025 dan penelitian mengidentifikasi empat faktor utama yang berkaitan dengan *turnover intention*, yaitu kompensasi yang belum sepenuhnya proporsional dengan beban kerja, keterbatasan jenjang karier dan pengembangan, ketidakseimbangan beban kerja akibat jumlah tenaga kerja yang belum proporsional dengan target produksi, serta lingkungan kerja kekeluargaan yang menjadi faktor penahan tetapi belum didukung sistem rotasi dan jadwal kerja yang terstruktur.

Hasil analisis menghasilkan skor IFAS 2,10 dan EFAS 2,60. Total skor kekuatan 1,35 dibanding kelemahan 0,75 membentuk sumbu X +0,60, sedangkan peluang 1,80 dibanding ancaman 0,80 membentuk sumbu Y +1,00. Posisi tersebut menempatkan perusahaan pada Kuadran I, sehingga strategi utama yang relevan adalah strategi SO dengan memanfaatkan hubungan kerja yang kondusif, kompensasi dasar, serta legalitas usaha untuk menangkap peluang pertumbuhan pasar dan penataan SDM.

Perusahaan disarankan memprioritaskan penyusunan jenjang karier dan program pelatihan, menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan target produksi, mengevaluasi kompensasi dan insentif secara berkala, serta membangun rotasi dan jadwal kerja yang lebih terstruktur. Penguatan budaya kekeluargaan dan komunikasi tetap perlu dipertahankan sebagai keunggulan internal, namun harus ditopang sistem SDM yang transparan agar retensi karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari skripsi M. Cholis Fitra pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Raden Yeti Sumiaty, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, pihak PT Karyabera Perdana, serta seluruh informan dan responden yang telah mendukung pelaksanaan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, A. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Management Review*, 5(3), 306–320. <https://doi.org/10.37476/nmar.v5i3.5081>
- Armayani, R., & Soemaryani, I. (2025). Impact of Retention and Development on Turnover Intention among Gen Z at Bank BNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3777–3786. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3903>
- Herlambang, D. Y., Riani, A. L., & Rudianto, M. (2026). Work Loyalty and Employee Retention from a Human Capital Perspective in the Faculty of Arts and Design at Sebelas Maret University. *SENTRALISASI*, 15(2), 92–109. <https://doi.org/10.33506/sl.v15i2.5386>
- Hermawan, H., & Hartono, E. (2026). The Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Turnover Intention in the Production Division of PT Wijaya Gyokai Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 9(3), 435–442. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v9i3.59359>
- Hernanda, B. Y., Prawitowati, T., & Yulianti, E. (2025). Dampak pengalaman karyawan terhadap intensi turnover melalui keterikatan dan kepuasan kerja karyawan. *Journal of Business & Banking*, 14(2), 252–272. <https://doi.org/10.14414/jbb.v14i02.5022>
- Hidayatullah, M., Hatami, H., & Fauziannor, A. (2025). Retensi Karyawan Generasi Z Di Indonesia Berdasarkan Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.59031/jkpim.v3i2.601>
- Meldiana, S., & Wisesa, A. (2025). Turnover Intention and Employee Retention: Identifying Key Factors and Mitigation Strategies at PT. XYZ. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 870–878. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6442>
- Putriani, E., & Pareke, F. J. S. (2025). Mengurangi Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan Ritel: Peran Person-Job Fit, Person-Organization Fit, dan Work Engagement. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(8), 1140–1154. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i08.p05>
- Raharjo, I. B., Albashori, M. F., Widiyanti, A., Wahyudiyono, W., & Suliantoro, S. (2025). Strategi Retensi Karyawan Berbasis Employee Engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2351–2363. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1585>
- Thapa, R., & Du, A. (2025). Beyond the Counter: A Qualitative Study of Turnover Intention in New Zealand's Liquor Retail Sector. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 10(12), 6459–6488. <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2025.v10i12.019>
- Ummah, K., & Hidayati, R. A. (2026). Analisis Tingkat Turnover Intention Karyawan di PT Duta Merpati Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(8), 1033–1043. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i08.2021>
- Wagiman, M. F., Lumintang, G. G., & Lumantow, R. Y. (2025). Turnover Intention Karyawan di Divisi Logistik PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(3), 802–809. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i03.63795>

- Walenta, A. S., Saipul, S., Wijono, D., Faliza, N., & Sabardini, S. E. (2025). Peran Strategi Retensi Karyawan Dalam Mengurangi Turnover Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3015–3022. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.4960>
- Widyaningrum, R. D., & Sari, I. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 3(1), 30–39. <https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.796>
- Wijayanthi, I. A. T., Subagio, M., Suhendra, A., Hartini, H., & Darmawan, A. A. (2024). Employee Retention Implementation Prevents Employee Turnover. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 288–301. <https://doi.org/10.38035/sjam.v2i2.211>