

PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA ORGANISASI

Jumawan¹, Hadita², Alfin Adam³, Aldino Febriyanto⁴, Muhammad Rizky Gemis⁵, Ri'fan Ahmadi⁶, Rizky Edi Nurdiansyah⁷, Sandy Pangestu⁸
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya – Bekasi
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id¹, hadita.universitas@gmail.com², alfinadam205@gmail.com³,
febriyantaldi@gmail.com⁴, riskygemiss45@gmail.com⁵, rifanahmadi2001@gmail.com⁶,
rizkyedi99@gmail.com⁷, Sandypangestu46@gmail.com⁸

ABSTRACT

Efforts made by an organization to retain employees who perform well and have high potential to remain in the organization are known as Employee Retention. This article reviews the influence of Employee Retention, namely: Incentives and Work Commitment. The author of this article aims to develop hypotheses regarding the influence of variables on each other for use in further research. The approach used in this research is the Descriptive Approach. In an effort to increase employee retention, organizations can use attractive incentives to encourage employees to stay with the organization. Apart from that, you can also pay attention to employee work commitment. This can be done through effective communication, clear career development, superior support, and an inclusive organizational culture. The results of this literature review article are: 1) Incentives influence employee retention; 2) Work Commitment influences Employee Retention; 3) Incentives and work commitment both influence employee retention in the organization.

Keyword: Employee Retention, Incentives, Work Commitment

ABSTRAK

Upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dan memiliki potensi yang tinggi agar tetap tinggal dalam organisasi, dikenal dengan Retensi Karyawan. Artikel ini meriview pengaruh Retensi Karyawan, yaitu : Insentif dan Komitmen Kerja. Penulis artikel ini bertujuan untuk mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh variabel satu sama lain untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Deskriptif. Dalam upaya untuk meningkatkan Retensi Karyawan, organisasi dapat menggunakan insentif yang menarik untuk mendorong karyawan tetap bertahan pada organisasi. Selain itu, dapat juga memperhatikan komitmen kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pengembangan karir yang jelas, dukungan atasan, dan budaya organisasi yang inklusif. Hasil artikel literature review ini adalah : 1) Insentif berpengaruh terhadap Retensi Karyawan 2) Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan 3) Insentif, Komitmen Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada Organisasi.

Kata Kunci : Retensi Karyawan, Insentif, Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi dan bisnis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui upaya kolaboratif orang-orang. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik dari segi profitabilitas, kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi. Permasalahan yang diakibatkan oleh kesalahan pengelolaan sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana mereka dapat mempertahankan karyawannya yang bertalenta dan berpotensi tinggi agar tetap aktif dalam organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sumber daya manusia mengacu pada karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi.

Retensi Karyawan didefinisikan oleh Mathis & Jackson dalam (Setiawan & Latif, 2023) Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada berbagai aturan dan prosedur yang mengharuskan karyawan untuk tetap tinggal selama jangka waktu yang wajar. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai, maka segala macam sikap, situasi, dan kondisi kerja pegawai harus dijaga.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, seperti faktor insentif. Insentif yang tepat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Insentif yang baik tidak hanya mencakup imbalan dalam bentuk uang seperti bonus dan kenaikan gaji, tetapi juga insentif non-moneter seperti pengakuan, promosi karyawan, peluang pengembangan profesional, jam kerja yang fleksibel, tunjangan kesehatan, dan tunjangan.

Insentif merupakan kompensasi tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Simamora dalam (M. Kerja, 2021).

Selain insentif, ada faktor lain yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam suatu organisasi yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan kemungkinan besar akan tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen mengacu pada identifikasi dan hubungan yang relatif kuat antara individu dan organisasi. Pegawai dengan work engagement yang tinggi mempunyai sikap yang berbeda dengan pegawai yang mempunyai work engagement yang rendah. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik dan mengurangi penurunan kinerja.

Mathis dan Jackson dalam (Habe & Pradana, 2022) mengatakan bahwa komitmen kerja menyatakan sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta bertahan dalam usahanya tanpa meninggalkan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif, evaluasi kinerja kerja, pembinaan dan pengembangan karyawan, serta menjamin keadilan dan kesetaraan kesempatan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang, maka diketahui rumusan masalahnya dapat dilihat seperti berikut: Bagaimana pengaruh insentif terhadap retensi karyawan? Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap retensi karyawan?

Secara khusus, tujuan penelitian ini membahas rumusan masalah yang ada yaitu menentukan pengaruh insentif dan komitmen kerja terhadap retensi karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penulis berupaya untuk meningkatkan pemahaman penelitian mengenai pengaruh insentif dan komitmen terhadap upaya retensi karyawan di bidang organisasi.

KAJIAN TEORI

RETENSI KARYAWAN

Menurut (Kompensasi et al., 2018) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah teknik yang digunakan oleh pemilik bisnis untuk memastikan bahwa karyawan tetap berada di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Retensi karyawan adalah metode dan proses pengelolaan karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya dalam suatu perusahaan (Ishak & Pratama, 2021).

Menurut (Suwandana, 2019) terdapat 3 indikator di dalam retensi karyawan, antara lain:

- 1) Peluang karir di organisasi

Kesempatan belajar dan pengembangan diri ditempat kerja dapat menjadi kunci untuk karyawan tetap berada pada organisasi.

- 2) Hubungan karyawan
Karyawan akan bertahan apabila memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain di dalam organisasi.
- 3) Penghargaan
Karyawan akan tetap bekerja di organisasi jika mereka menerima penghargaan atas pekerjaannya

INSENTIF

Menurut (Kabupaten & Barat, 2016) Insentif merupakan imbalan materi yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawainya guna memotivasi mereka dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut (Anggriawan et al., 2015) menyatakan bahwa Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berkinerja di atas dan melampaui standar kinerja..

Dalam dimensi dan indikator insentif sering digunakan oleh organisasi untuk menerapkan kebijakan kompensasi dengan cara memberikan insentif. Pembayaran melalui insentif merupakan suatu bentuk imbalan atas kinerja pegawai yang diberikan selain gaji pokok dan insentif tersebut digunakan oleh organisasi untuk memotivasi pegawai.

Menurut (Gadzali, 2021) mengemukakan tiga dimensi dari insentif yaitu:

1. Insentif Material
adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
2. Insentif NonMaterial
Merupakan suatu insentif yang diberikan dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang tidak didukung dalam bentuk uang.
3. Insentif Sosial
adalah salah satu jenis insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk jaminan kesejahteraan yang diterima secara kolektif.

Menurut (Kinerja et al., n.d.) terdapat 6 jenis insentif yaitu :

1. Piece work
2. Bonus
3. Komisi
4. Insentif bagi eksekutif
5. Kurva “kematangan”
6. Rencana insentif kelompok

Menurut (Karyawan & Ajb, 2017) terdapat 3 tujuan dalam pemberian insentif yaitu :

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan
3. Untuk mempertahankan prestasi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (J. Manajemen, 2021) terdapat 6 indikator insentif yaitu:

1. Kinerja
Kinerja dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang dicapai dalam waktu kerja dengan bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.
2. Lama Kerja

Besarnya insentif tergantung pada lamanya karyawan melakukan atau menyelesaikan aktivitasnya. Metode penghitungan dapat diterapkan setiap jam, harian, mingguan, atau bulanan. Umumnya, metode ini digunakan ketika sulit menerapkan sistem insentif berbasis kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas setiap pegawai dalam organisasi. Ide dasarnya adalah bahwa karyawan yang lebih tua menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasinya dari karyawan terkait. Semakin tua karyawan, semakin loyal mereka terhadap organisasi dan semakin stabil serta tenang mereka dalam organisasi. Kelemahan utama metode ini adalah karyawan yang lebih tua belum tentu memiliki keterampilan yang lebih tinggi atau lebih baik. Oleh karena itu, besar kemungkinan pegawai-pegawai muda yang memiliki keterampilan unggul akan dikelola oleh pegawai-pegawai senior yang keterampilannya kurang menonjol. Mereka tidak menjadi pemimpin karena keahliannya, mereka menjadi pemimpin karena pengabdian mereka selama bertahun-tahun. Dalam situasi seperti ini, generasi muda yang energik dan berbakat bisa saja keluar dari perusahaan atau agensi.

4. Kebutuhan

Metode ini menunjukkan bahwa insentif pegawai didasarkan pada urgensi kebutuhan pegawai akan kehidupan yang layak. Artinya insentif yang diberikan pantas, tidak terlalu banyak, tidak terlalu sedikit, jika dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Hal semacam ini memungkinkan karyawan untuk mencari nafkah dengan perusahaan/instansi.

5. Keadilan

Sistem insentif tidak harus sama persis, namun harus dikaitkan dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dan (output). Artinya, semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula insentif yang diharapkan. Diapresiasi adalah sebuah pengorbanan, sesuatu yang dituntut oleh posisi tersebut. Masuknya suatu jabatan ditandai dengan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki jabatan itu. Oleh karena itu, kinerja yang diharapkan pun lebih tinggi. Hasil ini akan tercermin dalam insentif yang diterima pekerja yang terkena dampak. Setiap karyawan yang menerima insentif sangat sadar akan keadilan. Selain persoalan keadilan, persoalan kelayakan juga perlu dipertimbangkan ketika menetapkan insentif. Kami merekomendasikan untuk membandingkan tingkat insentif dengan perusahaan lain yang beroperasi di bidang bisnis serupa. Jika insentif yang diberikan perusahaan rendah dibandingkan perusahaan lain, maka akan timbul permasalahan bagi perusahaan/instansi berupa buruknya kinerja pegawai, dan ketidakpuasan pegawai terhadap insentif tersebut akan terwujud dalam berbagai bentuk.

6. Evaluasi jabatan

Evaluasi pekerjaan merupakan upaya untuk menentukan nilai suatu jabatan tertentu dan membandingkannya dengan nilai jabatan lain dalam organisasi. Hal ini juga berarti menentukan nilai relatif atau harga suatu posisi untuk menciptakan peringkat ketika menentukan insentif.

KOMITMEN KERJA

Komitmen adalah suatu sikap berpegang teguh pada suatu visi atau misi dan melakukan segala daya untuk mewujudkannya. Keterlibatan kerja tidak berkembang secara terpisah ada hubungan yang jelas antara budaya kerja dan keterlibatan kerja (P. B. Kerja et al., n.d.).

Menurut (P. K. Kerja et al., 2018) Komitmen kerja adalah kekuatan yang memaksa seseorang untuk berusaha mencapai satu atau lebih tujuan. Komitmen Karyawan menunjukkan apakah ada kecocokan antara mereka dan perusahaan untuk menciptakan rasa memiliki. Keterlibatan kerja membantu menciptakan rasa percaya dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi. Hal ini juga menimbulkan motivasi untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaan organisasi, mengingat keinginan kuat para anggota untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam (Prasetyo & Si, 2014) terdapat 3 jenis komitmen kerja yaitu:

1. *Continuance Commitment*
Tingkat individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan dan tidak dapat melakukan ditempat lain.
2. *Normative Commitment*
Perasaan karyawan terhadap kewajiban yang dimilikinya terhadap organisasi karena merasakan adanya tekanan dari pihak lain.
3. *Affective Commitment*
Komitmen berasal dari peningkatan kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak tersedia di tempat lain atau di organisasi lain. Semakin nyaman dan bermanfaat anggota karyawan, semakin loyal karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Di et al., 2014) terdapat 3 indikator komitmen kerja yaitu :

1. Keterlibatan kerja
2. Loyalitas karyawan
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Tabel 1; Penelitian terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti	Variable	Hasil Penelitian
1	(Idris, 2023)	Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.	Perceived Organizational Support Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Retensi Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.
2	(Setiawan & Latif, 2023)	Pengaruh Desain Kerja, Tujuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. XYZ	Desain Kerja, Tujuan Kerja Dan Komitemen Organisasi Sangat Berpengaruh Positif Pada Retensi Pegawai PT. XYZ

3	(Liana et al., n.d.)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)	Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berdampak Langsung Pada Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang.
4	(Penelitian, 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu.	Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sangat Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu.
5	(Sagung & Dewi, 2022)	Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu Bhakti Rahayu Denpasar	Kompensasi Sangat Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Retensi Karyawan. Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Retensi Karyawan Serta Kepuasan Kerja Memediasi Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu
6	(Insentif & Motivasi, 2018)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan.	Insentif Dan Motivasi Kerja Sangat Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan.

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini menggunakan *Mendeley*, *Google Scholar*, dan variabel sumber media *online* lainnya untuk menyelidiki teori dan hubungan antara insentif dan komitmen kerja berpengaruh pada retensi karyawan. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara Insentif dan komitmen kerja dalam konteks retensi karyawan.

Penelitian yang bertujuan untuk mempelajari bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain atau bagaimana suatu variabel berhubungan dengan variabel yang lain disebut penelitian deskriptif. Tujuan awal penelitian ini adalah untuk mendorong penggunaan pendekatan kuantitatif dengan menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya dan memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti (Prajitno, 2015).

PEMBAHASAN

Poin-poin berikut dibahas dalam artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen Kinerja ini berdasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

A. Pengaruh Insentif terhadap Retensi Karyawan

Menurut (E. Manajemen, 2020) menyatakan bahwa insentif digunakan untuk menjelaskan rencana pembayaran upah secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan

kepuasan kerja karyawan dan standar profitabilitas perusahaan. Insentif juga mencakup jumlah yang dibayarkan kepada karyawan dibayarkan baik secara langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan yang mencakup tambahan penghasilan dari karyawan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi insentif yang tepat dan mengkaji sejauh mana insentif tersebut mempengaruhi kepuasan karyawan.

Tujuan Pengaruh Insentif Terhadap Retensi Karyawan

Ketika insentif diberikan secara proporsional, perusahaan akan mempunyai peluang lebih besar untuk memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan dengan menawarkan imbalan dalam bentuk promosi, penghargaan, bonus, dan insentif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan lebih baik (Utarindasari, 2021).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif Terhadap Retensi Karyawan

Menurut (Finansial & Finansial, 2017) menyatakan bahwa terdapat 6 faktor penting untuk menentukan tingkat insentif yaitu :

- 1) Pendidikan
Dalam pemberian insentif dilihat dari taingkat pendidikan karyawan
- 2) Pengalaman
Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja harus dibedakan tingkat insentif yang diperolehnya
- 3) Tanggungan
Karyawan yang mempunyai tanggungan yang besar wajib memperoleh insentif yang lebih besar
- 4) Kemampuan perusahaan
Kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif saat perusahaan mendapat keuntungan yang besar maka para karyawan harus turut menikmatinya melalui pemberian insentif yang besar
- 5) Keadaan ekonomi
Pemberian insentif tergantung dari pada biaya hidup di suatu daerah
- 6) Kondisi pekerjaan
Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau melebihi dari tugas yang seharusnya dia kerjakan harus memperoleh upah yang lebih besar

Menurut (Rai et al., n.d.) Terdapat 4 Indikator Insetif Yaitu :

- 1) Tempat Kerja
- 2) Jam Kerja
- 3) Beban Kerja
- 4) Hubungan Kerja Antar Karyawan

B. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator produktivitas pegawai. Komitmen juga mencakup keterlibatan dalam pekerjaan. Keterlibatan karyawan itu penting. Hal ini antara lain karena berdampak pada keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan berpindah pekerjaan, dan tingkat turnover.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi sendiri terdiri dari tiga komponen: keyakinan kuat individu dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan individu untuk bergantung sepenuhnya pada organisasi, dan keinginan individu yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan.

Komitmen kerja merupakan tanggung jawab moral pegawai terhadap perusahaan, bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam seluruh aktivitas perusahaan, bekerja dengan penuh semangat, tuntas dan teliti, serta berani mengambil resiko (Tambak et al., 2022).

Ciri-Ciri Komitmen Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Ikhsan dan Ishak dalam (Artikel, 2022) terdapat 3 ciri-ciri komitmen kerja yaitu:

- 1) suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi
- 2) suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi
- 3) suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut (Suparmi & Septiawan, 2019). Terdapat Faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi, yaitu:

- 1) Budaya berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi;
- 2) Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi
- 3) Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi.

Terdapat Fonomena dalam Komitmen Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut (Sukma, 2023) Adapun 3 fenomena dalam mengukur Komitmen Kerja Yaitu

- 1) Masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas dengan terburu buru
- 2) Terdapat beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.
- 3) Banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan target kerja yang seharusnya ia capai

Indikator Komitmen Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menurut (Idris, 2023) terdapat 3 indikator komitmen kerja terhadap retensi karyawan yaitu :

- 1) Komitmen afektif (Affective Commitment)
Hubungan emosional seorang karyawan dengan perusahaan menunjukkan sejauh mana seseorang terkait dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap bertahan di perusahaan
- 2) Komitmen normative
Komitmen normative adalah besarnya kewajiban yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatitive yang tinggi berpikir bahwa mereka harus tetap bersama organisasi.
- 3) Komitmen berkelanjutan
Pertimbangan untung dan rugi jika personel keluar dari organisasi terkait dengan komitmen berkelanjutan. Komitmen ini mengungkapkan berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan dan berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk keluar dari organisasi, sehingga apa

pun yang dapat meningkatkan biaya ini harus dinilai sebagai faktor yang berdampak pada komitmen untuk terus bekerja di perusahaan. Biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi bervariasi tergantung pada individu.

C. Pengaruh Insentif dan Komitmen Kerja terhadap Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada retensi karyawan yang dilakukan perusahaan untuk menghubungkan karyawan dengan perusahaan. Karena karyawan berbakat merupakan aset tidak berwujud yang berharga bagi perusahaan, tujuan retensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas selama mungkin. Oleh karena itu, ketika seorang karyawan berbakat meninggalkan perusahaan, perusahaan akan kehilangan modal intelektual. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu lama dan loyal terhadap perusahaan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan membawa pengetahuan tentang berbagai proses organisasi.

Retensi mengacu pada semua aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawan berbakat dan produktif agar tetap berada di organisasi. Mempertahankan loyalitas perusahaan dapat mengurangi pergantian sukarela talenta berharga dalam organisasi Anda. Selain itu, upaya rekrutmen dan retensi bisa efektif dalam menarik individu ke perusahaan dan juga meningkatkan kemungkinan mempertahankan karyawan. Retensi adalah elemen kunci dan meningkatkan produktivitas tempat kerja melalui pengembangan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan talenta dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan. (Lestari & Timur, 2023)

(P. Kerja et al., 2023) memaparkan, insentif adalah bentuk motivasi yang dapat dibatasi pada stimulan atau insentif yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk berbuat baik bagi perusahaan.

1. Tujuan Insentif

Menurut Sinambela, Lijan Poltak (2018), perusahaan menggunakan insentif sebagai sarana untuk mencoba memenuhi tuntutan karyawannya. Jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawannya, baik kebutuhan material maupun non material, mereka akan bekerja lebih giat dan gembira sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif bertujuan untuk memenuhi berbagai pemangku kepentingan, salah satunya sebagai berikut :

- a. Untuk Perusahaan
 - Menjaga tim yang kompeten dan terampil untuk memastikan loyalitas karyawan yang kuat.
 - Meningkatnya moralitas karyawan yang terlihat dari absensi dan perputaran tenaga kerja yang menurun.
 - Meningkatnya produktivitas perusahaan, menghasilkan output manufaktur yang lebih baik per satuan waktu dan lebih banyak pendapatan
- b. Untuk Karyawan
 - Meningkatkan taraf hidup karyawan dengan mendapatkan kompensasi di luar gaji pokok mereka.

- Meningkatkan moralitas karyawan untuk memotivasi mereka memberikan pekerjaan yang lebih baik.

2. Manfaat Insentif

- Bagi Karyawan
 - Mempunyai pendapatan selain dari gaji
Menjadi pemasukan yang digunakan karyawan untuk keperluannya yang lain.
 - Motivasi kerja meningkat
Pengaruh pemberian insentif terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih maksimal dalam bekerja karena memiliki etos kerja yang tinggi.
 - Memiliki rasa dihargai
Melalui tunjangan insentif, kerja keras karyawan merasa lebih dihargai. Karena insentif merupakan tanda terima kasih perusahaan atas produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan
- Bagi Perusahaan
 - Produktivitas kerja semakin baik
Insentif merupakan dorongan motivasi perusahaan terhadap karyawan, dengan harapan pemberian insentif ini dapat menjadi dorongan produktivitas kerja karyawan agar semakin baik, sehingga perusahaan pun akan diberikan dampak kemajuan yang lebih baik.
 - Karyawan merasa lebih menjadi bagian dari perusahaan secara keseluruhan.
Melalui insentif, perusahaan dapat menunjukkan penghargaan atas kerja keras karyawannya, menunjukkan rasa kepemilikan yang lebih kuat di pihak pemberi kerja. Karena perusahaan tidak mengamanatkan pekerjaan, serta ada hubungan yang kooperatif dan saling menghormati antara karyawan dan perusahaan

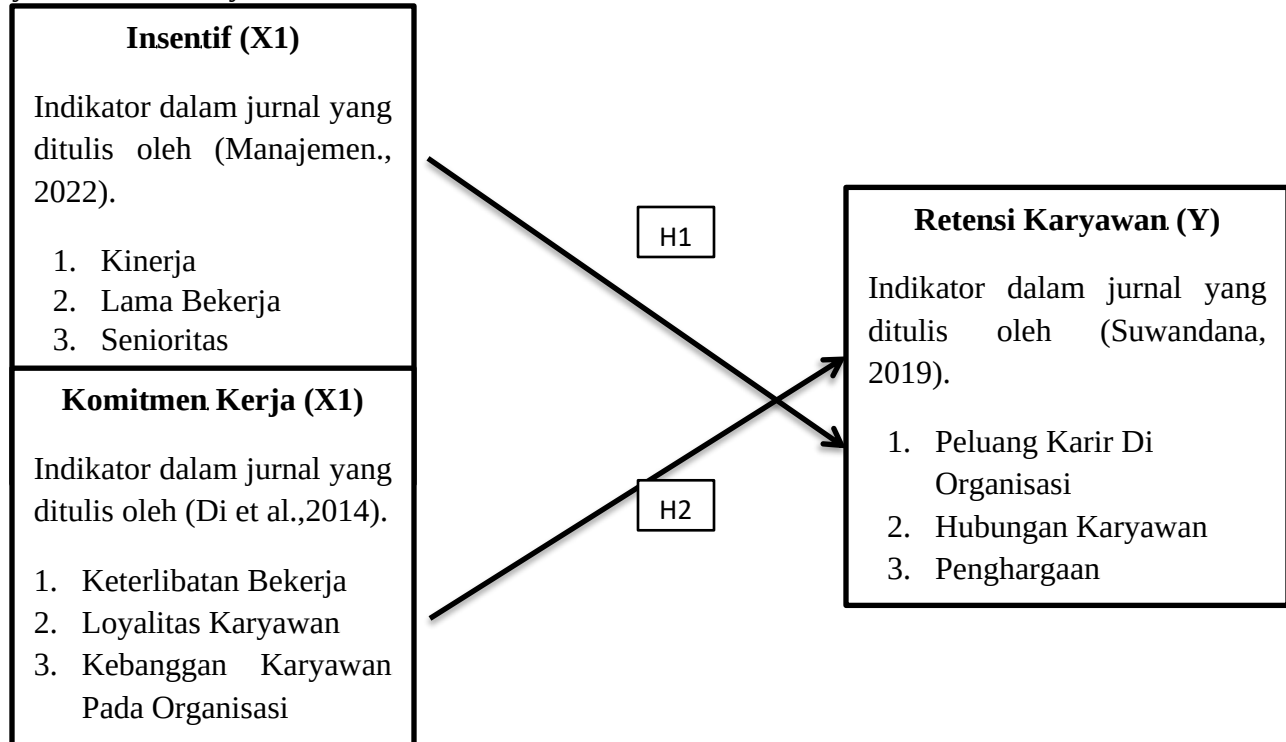
Komitmen organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Setiawan & Latif, 2023) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau institusi.

Keadaan psikologis orang yang berhubungan dengan tingkat komitmen, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi, serta keinginan mereka untuk terus bekerja untuk itu.

Menurut Indra Kharis dalam (Setiawan & Latif, 2023) indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka teori ini menghubungkan secara teoritis anantara variabel **X** atau variabel eksogen. Yaitu Insentif (X_1), Komitmen Kerja (X_2) Terhadap variabel (**Y**) atau variabel endogen, yaitu Retensi karyawan.



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

Hipotesis

H1 : Diduga Insentif Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan

H2 : Diduga Komitmen Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan

H3 : Diduga Insentif Dan Komitmen Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN.

KESIMPULAN.

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan teori yang ada:

1. Insentif berpengaruh terhadap Retensi karyawan
2. Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan
3. Insentif dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan

SARAN

Artikel ini mengusulkan, berdasarkan temuan diatas selain insentif dan komitmen kerja, banyak faktor lain yang memengaruhi retensi karyawan di semua tingkat organisasi dan bisnis. Akibatnya, selain variabel yang dibahas dalam artikel ini, penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). *PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur).* 28(1), 50–55.
- Artikel, I. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN KERJA KARYAWAN PT . SETIA.* 7(September), 12–22.
- Di, K., Pendidikan, B., & Pelatihan, D. A. N. (2014). *Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial.* 2, 220–232.
- Finansial, P. I., & Finansial, I. N. O. N. (2017). *Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan semangat.* 6(3), 1592–1616.
- Gadzali, S. S. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Kabupaten Subang.* 3(1), 39–48.
- Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.* 95–101.
- Idris, A. A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT . Jujur Jaya Sakti Makassar.* 8(2), 148–159.
- Insentif, P., & Motivasi, D. A. N. (2018). *TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL.* 217–228.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta.* 26(1).
- Kabupaten, D. I., & Barat, K. (2016). *PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SERBA MULIA AUTO.* 4, 698–712.
- Karyawan, K., & Ajb, P. (2017). *JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017 Page 1.* 4(1), 1–15.
- Kerja, M. (2021). *PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA (Studi pada PT. Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya).* 3(2018), 40–55.
- Kerja, P. B., Komitmen, D. A. N., Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (n.d.). *KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS SABANG (BPKS).* 1(1), 59–69.
- Kerja, P. K., Kerja, K., & Kompetensi, D. A. N. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Kerja, P., Perusahaan, P., Sampit, T., & Sulistiani, I. (2023). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J & T Sampit Expedition Company.* 2(1), 207–218.
- Kinerja, T., Dinas, P., Umum, P., & Sukoharjo, K. (n.d.). *Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo pISSN : 1412-629X eISSN : 2579-3055.* 18(01), 83–93.
- Kompensasi, P., Dan, K. K., Arya, K., & Aditeresna, R. (2018). *PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KUTABEX HOTEL , Kutabex Hotel.* 7(11), 5814–5845.
- Lestari, S., & Timur, K. (2023). *3 1,2,3. 17(1978), 2151–2162.*
- Liana, Y., Denjayanti, R. N., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI*

- KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG). 15(2), 251–256.
- Manajemen, E. (2020). 2 1,2 1. 9(11), 3469–3489.
- Manajemen, J. (2021). *J-MAS*. 6(April), 96–102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Penelitian, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan CV . Bellona Mandiri Kota Palu The Influence of Compensation and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in Companies CV . Bellona Mandiri , Palu City Pages : 1238-1243. 6(9), 1238–1243. https://doi.org/10.56338/jks.v6i9.4158*
- Prajitno, S. B. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif (pertama). *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 1–29.
- Prasetyo, A., & Si, M. (2014). *JESTT Vol. 1 No. 8 Agustus 2014*. 1(8), 581–591.
- Rai, I. M., Lantara, B., & Utama, I. W. M. (n.d.). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TIARA CIPTA NIRWANA . 922–938*.
- Sagung, A. A., & Dewi, K. (2022).. 11(1), 150–169.
- Setiawan, R., & Latif, D. (2023). *Pengaruh Desain Kerja , Tujuan Kerja , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Pegawai. 4(4), 3543–3550*.
- Sukma, P. I. (2023). *Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. 3(2020), 1–4. https://doi.org/10.24036/jeal.v3i4*
- Suwandana, I. G. M. (2019). 8(4), 2409–2437.
- Tambak, S. R., Prayoga, Y., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT . Marbau Jaya Indah Raya. 6, 10484–10501*.
- Utarindasari, D. (2021). *Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. 2(1), 12–19*.