

STRATEGI RETENSI KARYAWAN BERBASIS EMPLOYEE ENGAGEMENT

Oleh:

¹Itot Bian Raharjo, ²Muhammad Fatkhurohman Albashori, ³Anik Widiyanti,
⁴Wahyudiyono, ⁵Suliantoro

¹Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojojoto, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

²Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Jl. Brawijaya Jl. Ringroad Selatan No.101, Gonjen, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

³Universitas Mahakarya Asia

Jl. Magelang No.KM 8, Glondong, Sendangadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282

⁴Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Jl. Brawijaya Jl. Ringroad Selatan No.101, Gonjen, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

⁵Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Jl. Brawijaya Jl. Ringroad Selatan No.101, Gonjen, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

Email: itotbian@unpkediri.ac.id¹, mfalbashori@amayogyakarta.ac.id², anikwidiyanti23@gmail.com³,
wahyudiyono@amayogyakarta.ac.id⁴, suliantoro@amayogyakarta.ac.id⁵

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine employee engagement-based employee retention strategies. This research approach collects data through literature studies, which involve reading literature from various sources including books, reports, articles, and journals using qualitative and deductive approaches. The findings in this study are that there are several employee engagement-based employee retention strategies, including empowering leadership, open and transparent communication, career development, recognition and appreciation, work-life balance, positive social and cultural involvement, and involvement in decision making. These strategies are not only able to reduce employee turnover, but also improve overall company performance.

Keywords: *Employee Retention and Employee Engagement*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi retensi karyawan berbasis employee engagement. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, laporan, artikel, dan jurnal dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Temuan dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa strategi retensi karyawan berbasis employee engagement, meliputi kepemimpinan yang memberdayakan, komunikasi terbuka dan transparan, pengembangan karier, pengakuan dan apresiasi, keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance), keterlibatan sosial dan budaya positif, serta keterlibatan dalam pengambilan

keputusan. Strategi tersebut tidak hanya mampu menurunkan turnover karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan dan Employee Engagement

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar perusahaan mampu bertahan. Guna mewujudkan hal tersebut diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. SDM adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain berfokus dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga dituntut untuk merancang strategi sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Usaha mempertahankan karyawan yang bertalenta dibutuhkan manajemen yang baik dalam pengelolaannya agar maksimal (Hanum Aula Rahmawati, 2019). Salah satu strategi yang dapat digunakan dalam mempertahankan karyawan yang bertalenta adalah strategi retensi karyawan.

Retensi karyawan adalah suatu bentuk usaha untuk mempertahankan karyawan yang dilihat dari lima dimensi pokok yakni komponen perusahaan, peluang karir, reward, rancangan pekerjaan, serta hubungan antar sesama karyawan. Retensi karyawan merujuk pada upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang sudah bekerja di dalam organisasi agar tetap tinggal dan bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Retensi karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena kehilangan karyawan yang baik dapat menyebabkan biaya yang tinggi, seperti biaya pelatihan ulang, biaya rekrutmen, dan biaya produktivitas yang hilang (Lintang et al., 2024).

Strategi retensi karyawan semakin diakui sebagai hal yang penting untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan produktivitas organisasi. Strategi ini melibatkan inisiatif untuk melibatkan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menumbuhkan komitmen jangka panjang. Strategi retensi yang efektif sangat bergantung pada dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*/POS), yang memperkuat rasa berharga karyawan (Agustini, 2024). Oleh karena itu, perusahaan menyadari pentingnya menerapkan strategi retensi karyawan yang efektif, salah satunya adalah dengan mengedepankan pendekatan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan.

Employee engagement telah menjadi salah satu topik yang semakin penting dalam konteks dunia kerja atau manajemen sumber daya manusia saat ini. Organisasi mengakui bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak signifikan pada produktivitas, kinerja organisasi, dan keberhasilan jangka panjang (- et al., 2023). *Employee engagement* adalah hubungan erat secara fisik, emosional, dan kognitif antara individu dan organisasi di mana individu tersebut merasa terhubung secara positif dengan organisasi, berkontribusi dengan sikap dan perilaku yang positif untuk mencapai tujuan bersama dan kesuksesan (Fajriyah, 2024). Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa berkomitmen, terhubung, dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi (Gunawan & Hartati, 2025).

Employee engagement sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di dunia kerja yang selalu berubah. *Employee engagement* tidak hanya berarti puas dengan pekerjaan

mereka, tetapi juga ikatan emosional dan komitmen mereka terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan. *Employee engagement* merupakan matrik penting untuk mengukur kepuasan dan efektivitas tempat kerja, karyawan yang tidak terlibat atau apatis dapat menghambat kemajuan perusahaan, sementara karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, inovatif, dan setia kepada perusahaan (Nilasari & Santoso, 2025).

Strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement* menekankan pentingnya membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Strategi ini tidak hanya berdampak pada pengurangan *turnover*, tetapi juga meningkatkan produktivitas, inovasi, dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*.

TINJAUAN PUSTAKA

Retensi Karyawan

Suatu perusahaan memiliki peluang yang cukup tinggi untuk tumbuh dan mencapai tujuan jangka panjangnya apabila memiliki retensi karyawan yang baik. Kapasitas organisasi untuk mempertahankan tenaga kerjanya disebut sebagai retensi karyawan. Retensi karyawan adalah suatu praktik dan kebijakan yang dikembangkan dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mampu memberikan karyawan tempat yang aman dan nyaman dalam bekerja (Yani & Saputra, 2023). Retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nelson & Apriyana, 2024).

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk menjaga karyawan terbaiknya tetap berada dalam organisasi. Investasi yang dilakukan perusahaan dalam Sumber Daya Manusia (SDM) akan menjadi sia-sia jika perusahaan tidak mampu mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Retensi karyawan sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan berfungsi sebagai representasi yang terlihat dari tujuan yang dicapai (Natasya & Fitrianto, 2025).

Menurut (Ari Awaludin, 2024) terdapat beberapa indikator retensi karyawan, yaitu sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan, serta faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, meliputi 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).

c. Peluang Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

d. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang akhirnya mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

e. Budaya Organisasi

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

f. Lingkungan kerja

Hubungan yang positif dan saling mendukung antar karyawan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk retensi karyawan.

Berikut adalah faktor-faktor penentu retensi karyawan, diantaranya yaitu :

1. Komponen Organisasional

Beberapa komponen organisasional seperti manajemen organisasi dan keamanan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Organisasi yang memiliki nilai budaya yang positif dan berbeda akan mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.(Susilo, 2013)

2. Peluang Karir Organisasi

Hasil survey terhadap karyawan di hampir semua jenis pekerjaan menemukan bahwa dengan adanya pengembangan karir individu maka akan mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan.

3. Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Karyawan

Penghargaan kompetitif yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, insentif, penghargaan berdasarkan kinerja, tunjangan, bonus, dan pengakuan terhadap karyawan.

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor paling mendasar yang dapat menentukan retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Angka perputaran karyawan yang tinggi dalam beberapa bulan lamanya di pekerjaan sering dikaitkan dengan usaha penyaringan atau seleksi karyawan yang kurang memadai. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab dan otonomi kerja, kondisi lingkungan kerja yang baik, fleksibilitas, serta keseimbangan kerja atau kehidupan karyawan.

5. Hubungan Antar Karyawan

Pola hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi atau perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Apabila karyawan mendapat perlakuan yang adil, mendapat dukungan dari supervisor atau manajemen, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maka akan mempengaruhi retensi karyawan.

Berikut beberapa cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan terbaiknya tidak keluar dari perusahaan, yaitu :

1. Memastikan agar karyawan tahu apa yang diharapkan oleh perusahaan

Setiap karyawan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting membuat kerangka kerja dengan jelas agar karyawan dapat memahami keberadaan mereka.

2. Memberikan manajemen atau pengawasan yang berkualitas

Salah satu penyebab karyawan terbaik keluar dari perusahaan karena tidak memiliki pemimpin yang berkualitas dan juga mendukung karyawan. Bisa juga terjadi karena karyawan kurang kejelasan tentang harapan mereka di dalam pekerjaan, kurang kejelasan tentang potensi penghasilan, kurangnya umpan balik tentang kinerja mereka, atau gagal dalam menyiapkan kerangka kerja yang baik.

3. Ada tempat bagi karyawan untuk mengungkapkan pikiran secara bebas

Dalam bekerja setiap karyawan pasti memiliki keinginan untuk bisa mengungkapkan ide atau pendapat mereka secara nyaman, bisa memberikan umpan balik, memberikan kritik dan saran bagi perusahaan jika diperlukan, dan juga berkomitmen untuk perbaikan terus menerus.

4. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan bakat dan keterampilan mereka

Setiap karyawan tentu memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda-beda bidangnya, bisa saja diluar dari pekerjaan yang dilakukan. Jika perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan maka mereka akan merasa dihargai dan dengan senang hati tetap berada dalam perusahaan.

5. Memberikan persepsi tentang keadilan dan perlakuan yang adil

Dalam hal ini misalnya berhubungan dengan pemberian gaji yang adil dan layak bagi karyawan, perlakuan yang adil dari pimpinan terhadap karyawan, serta peraturan atau kebijakan perusahaan yang mendukung setiap karyawan dan diterapkan secara adil.

6. Memberikan peralatan kerja yang dibutuhkan, waktu, dan juga pelatihan

Bila seorang karyawan mengalami kegagalan dalam pekerjaannya, perusahaan perlu tahu kendala apa yang dialaminya, apakah sistem kerjanya sudah sesuai, dan sarana kerja apa saja yang diperlukan oleh karyawan tersebut agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dibutuhkan agar hasil kerjanya semakin efektif dan maksimal.

Employee Engagement

Employee Engagement adalah kesediaan dan kemampuan karyawan dalam berkontribusi langsung untuk mencapai keberhasilan perusahaan secara terus menerus (Gidion Bernad Lubis & Ferryal Abadi, 2022). *Employee engagement* juga dapat didefinisikan sebagai psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan gigih yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan penyerapan terhadap pekerjaan dan organisasi.(Chaerunissa & Pancasasti, 2021)

Employee engagement merupakan hubungan emosional dan intelektual tingkat tinggi antara karyawan dan pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memengaruhi karyawan untuk melakukan upaya yang lebih bebas di tempat kerja (Yunatan et al., 2023). Teori *employee engagement* menekankan pada pendelegasian kekuasaan, informasi,

penghargaan dan pelatihan ke tingkat terendah yang memungkinkan dalam hierarki organisasi untuk meningkatkan kebebasan bertindak bagi karyawan. (Susyanto, 2019)

Menurut (Mahardika & Hadi, 2018) ada dua manfaat keterlibatan karyawan, meliputi pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakan.

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi dicirikan oleh beberapa hal, yaitu :

1. Sangat memahami visi, misi, dan tujuan program serta peraturan organisasi
2. Menyenangi pekerjaan mereka
3. Motivasi kerja yang tinggi
4. Selalu meningkatkan mutu kinerja
5. Merupakan sumber gagasan baru
6. Manajer dan karyawan saling menghormati
7. Mampu membangun tim kerja yang handal
8. Merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan.

Berikut terdapat tiga dimensi dari *employee engagement* menurut (Purbasari et al., 2021), diantaranya yaitu :

a. *Vigor* (Semangat)

Vigor adalah keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication adalah keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya yang menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.

c. *Absorbtion* (Penyerapan)

Absorbtion adalah keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorbtion* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Lamandasa & Lumentah, 2023) terdapat beberapa keuntungan memiliki karyawan yang engaged, yaitu :

1. Karyawan yang terikat akan tetap tinggal dalam perusahaan, menjadi pendukung yang baik bagi perusahaan, produk-produk yang dihasilkan serta pelayanan dan menyumbang kesuksesan bisnis sampai tingkat yang paling dasar.
2. Mereka secara normal menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan profitabilitas (keuntungan).

4. Mereka membentuk sebuah hubungan emosi dengan perusahaan.
5. Mereka akan membangun keinginan yang kuat, berkomitmen serta memiliki kesejajaran dengan strategi dan tujuan organisasi.
6. Meningkatkan kepercayaan para karyawan terhadap organisasi.
7. Menciptakan suatu rasa loyal dalam lingkungan yang kompetitif atau bersaing.
8. Menyediakan suatu energi atau kekuatan yang tinggi dalam lingkungan kerja.
9. Mendorong pertumbuhan bisnis.
10. Membuat para karyawan menjadi duta merek yang efektif bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif deduktif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan konsep retensi karyawan dan *employee engagement* sebagai unit analisisnya, dan datanya dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti laporan, buku, artikel, dan jurnal. Metode analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yang berarti menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan objek penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset paling vital bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau strategi pasar, tetapi juga oleh sejauh mana perusahaan mampu mempertahankan dan mengelola talenta terbaik yang dimilikinya. Namun, pada kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi tantangan besar dalam hal tingginya tingkat *turnover* atau perpindahan karyawan.

Salah satu penyebab tingginya *turnover* adalah rendahnya tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak dihargai, tidak memiliki ruang untuk berkembang, atau tidak melihat masa depan yang jelas di perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam situasi seperti ini, keterikatan emosional dan psikologis terhadap organisasi menjadi lemah, sehingga karyawan lebih mudah mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Konsep *employee engagement* muncul sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM. *Employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang engaged akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, serta semangat kolaborasi yang lebih kuat. Dengan kata lain, *employee engagement* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement* bukan hanya berfokus pada kompensasi finansial semata, melainkan mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan yang inspiratif, pengembangan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengakuan terhadap kontribusi, serta komunikasi yang terbuka. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mampu menurunkan tingkat *turnover* karyawan, tetapi juga dapat menciptakan tempat kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Berikut beberapa strategi retensi karyawan yang efektif, diantaranya yaitu :

1. Kompensasi Yang Kompetitif dan Adil

Kompensasi yang kompetitif dan adil merupakan faktor kunci dalam retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji dan tunjangan yang sesuai akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi yang kompetitif membuat karyawan merasa diapresiasi, sehingga meningkatkan retensi tenaga kerja. Selain gaji pokok, perusahaan dapat menawarkan berbagai benefit tambahan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan bonus kinerja. Paket kompensasi yang menarik ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga mencegah mereka mencari peluang di tempat lain.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karier

Dengan menyediakan peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, karyawan akan merasa memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta cenderung akan lebih terikat dengan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan merupakan cara efektif untuk meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, program pengembangan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam pekerjaannya. Hal ini juga membantu perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan bisnis. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

3. Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terbuka

Lingkungan kerja yang positif dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan juga berperan signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didengar pendapatnya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan menerapkan komunikasi yang transparan, karyawan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan memahami tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi akan membuat karyawan merasa lebih dihargai. Hal ini dapat dicapai melalui fleksibilitas jam kerja, kesempatan kerja jarak jauh, dan program kesejahteraan karyawan.

4. Kepemimpinan Yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, serta membangun komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif, di mana karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Menurut (Agustinus Doedyk Setiyawan & Roro Kusumaningrum, 2018) terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawan, yaitu :

1. Memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai

Memperlakukan karyawan seperti pelanggan yang paling bernilai merupakan pendekatan revolusioner dalam strategi retensi karyawan, yang menyatukan prinsip-prinsip pelayanan pelanggan dengan manajemen SDM. Pendekatan ini menempatkan *employee*

experience sebagai prioritas utama dan memperkuat hubungan dua arah yang saling menguntungkan. Ketika karyawan merasa dianggap penting seperti pelanggan utama, mereka cenderung bertahan, berkembang, dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk kesuksesan organisasi.

2. Membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan

Membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan mencakup bagaimana membangun hubungan emosional yang dalam dan tulus, bukan sekadar hubungan kerja transaksional. Ketika karyawan mencintai tempat mereka bekerja, mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga terlibat secara hati dan pikiran. Pendekatan ini menghasilkan retensi yang kuat, budaya organisasi yang sehat, dan tenaga kerja yang penuh dedikasi, hal tersebut merupakan aset terpenting dalam memenangkan persaingan jangka panjang.

3. Melakukan program rekrutmen dengan baik

Melakukan program rekrutmen dengan baik merupakan investasi strategis dalam menciptakan fondasi retensi karyawan yang kuat. Rekrutmen yang cermat, manusiawi, dan berbasis nilai tidak hanya mengisi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga menumbuhkan keterikatan jangka panjang. Karyawan yang dipilih, disambut, dan diperlakukan dengan baik sejak hari pertama akan lebih mudah "jatuh cinta" pada perusahaannya, lebih tahan terhadap tekanan, dan cenderung bertahan serta berkembang bersama perusahaan.

4. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat bukan hanya keputusan administratif, melainkan strategi bisnis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan talenta terbaik. Penempatan yang selaras dengan kompetensi, kepribadian, dan nilai karyawan menciptakan pengalaman kerja yang positif, produktif, dan bermakna. Dalam jangka panjang, hal ini akan menghasilkan karyawan yang loyal, terlibat, dan tumbuh bersama perusahaan, sekaligus mengurangi biaya *turnover* yang seringkali tinggi akibat kesalahan awal dalam penempatan.

Strategi Retensi Karyawan Berbasis *Employee Engagement*

Berikut beberapa strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Yang Memberdayakan

Kepemimpinan yang memberdayakan merupakan pendekatan strategis yang sangat relevan dalam meningkatkan *employee engagement* dan mempertahankan karyawan di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung kemandirian, pertumbuhan, dan keterlibatan, pemimpin dapat membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

2. Komunikasi Terbuka dan Transparan

Komunikasi terbuka dan transparan bukan hanya alat penyampaian pesan, tetapi merupakan strategi penting dalam membangun *engagement* dan mempertahankan karyawan. Ketika karyawan merasa mendapat informasi yang jujur, dihargai pendapatnya, dan diperlakukan sebagai mitra strategis, mereka akan lebih termotivasi, terlibat, dan setia terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier bukan sekadar insentif tambahan, tetapi merupakan bagian integral dari strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*. Perusahaan yang mendorong pertumbuhan profesional dan menyediakan peluang karier yang jelas menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan loyal. Karyawan yang merasa berkembang bersama perusahaan cenderung bertahan, berkontribusi lebih tinggi, dan menjadi duta positif bagi citra perusahaan di luar.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi bukan sekadar bentuk sopan santun atau rutinitas administratif, melainkan pilar penting dalam strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih terlibat, termotivasi, dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak positif terhadap produktivitas, budaya kerja, dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) bukan sekadar fasilitas tambahan, tetapi merupakan komponen kunci dalam strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*. Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) berfungsi sebagai elemen krusial yang membantu menciptakan hubungan emosional dan psikologis yang positif antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan merasa hidup mereka tidak hanya diisi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga diberi ruang untuk berkembang secara pribadi, mereka lebih terlibat, puas, dan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.

6. Keterlibatan Sosial dan Budaya Positif

Keterlibatan sosial dan budaya positif bukan hanya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga merupakan strategi retensi jangka panjang yang sangat efektif dalam membangun *employee engagement*. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan budaya perusahaan yang kuat, mereka akan lebih loyal, lebih produktif, dan berkomitmen tinggi untuk terus tumbuh bersama organisasi. Budaya kerja yang sehat pada akhirnya menjadi keunggulan kompetitif dalam mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan dunia kerja yang semakin dinamis.

7. Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan

Keterlibatan dalam pengambilan keputusan adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement*. Ketika karyawan merasa suara mereka penting dan berdampak, mereka tidak hanya lebih terikat secara emosional dan intelektual, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Organisasi yang mendorong budaya keterlibatan ini akan membentuk ekosistem kerja yang inklusif, inovatif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

PENUTUP

Kesimpulan

Strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement* bukan hanya berfokus pada kompensasi finansial semata, melainkan mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan yang inspiratif, pengembangan karir, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengakuan terhadap kontribusi, serta komunikasi yang terbuka. Dengan pendekatan ini, perusahaan

tidak hanya mampu menurunkan tingkat *turnover* karyawan, tetapi juga dapat menciptakan tempat kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Adapun beberapa strategi retensi karyawan yang efektif, meliputi, kompensasi yang adil dan kompetitif, pelatihan dan pengembangan karier, lingkungan kerja dan komunikasi terbuka, serta kepemimpinan yang efektif. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawan, yaitu memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai, membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan, melakukan program rekrutmen dengan baik, dan Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Strategi retensi karyawan berbasis *employee engagement* bukan hanya tentang menahan karyawan, tetapi menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin bertahan. Dengan kepemimpinan yang memberdayakan, komunikasi terbuka dan transparan, pengembangan karier, pengakuan dan apresiasi, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), keterlibatan sosial dan budaya positif, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut tidak hanya mampu menurunkan *turnover* karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- , C., Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v18i2.12190>
- 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>
- Agustinus Doedyk Setiyawan, & Roro Kusumaningrum. (2018). Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5–8. <https://doi.org/10.32486/epicheirisi.v2i2.455>
- Ari Awaludin, U. M. D. F. (2024). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di pt sharp electronic indonesia. 2(4), 290–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2001>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126–146. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13080>
- Fajriyah, A. (2024). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 35–42. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.282>
- Gidion Bernad Lubis, & Ferryal Abadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pada Industri Perbankan. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 56–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.706>

- Gunawan, A., & Hartati, L. (2025). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Pada Organisasi Multinasional. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 65–88. <https://doi.org/10.55903/juria.v4i1.243>
- Hanum Aula Rahmawati. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Lamandasa, S. R., & Lumentah, F. P. (2023). Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 23(2), 20–41.
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Wilayah Tondano. *Jurnal EMBA*, 12(01), 397–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.53474>
- Mahardika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibira*, 5(1), 51–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jeq.v5i1.1725>
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- Natasya, F. J., & Fitrianto, R. I. (2025). *J-Macc Peran Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dalam J-Macc*. 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/j-macc.v8i1.8711>
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Nilasari, R. P., & Santoso, R. (2025). Analisis Perbandingan Employee Engagement Menggunakan Gallup Q12 di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 7(1), 69–84. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v7i1.1287>
- Purbasari, R., Arinawati, L., & Suryanto, S. (2021). Pengaruh Employer Brand Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 8(2), 128. <https://doi.org/10.30998/jabe.v8i2.9264>
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dengan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 247–261. <https://doi.org/https://doi.org/10.55171/jsab.v1i3.31>
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.

Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA), 21(1), 1–20.

Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi Karyawan generasi Y dan Z Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 807–820. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n4.p807-820>

Yunatan, R. O., Gaspersz, V., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 4(1), 14–30. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v4.i1.p14-30>