



Strategi Retensi Untuk Mencegah *Turnover* Karyawan

Tubagus Hedi Saepudin¹, Jumawan Jumawan², Didin Sjarifudin³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, tubagus.hedi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, didin.sjarifudin@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: tubagus.hedi@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract: This study aims to identify and synthesize effective retention strategies to prevent employee turnover through a qualitative approach based on literature review. The study utilizes secondary data from Sinta and Scopus indexed scientific articles, academic books, and other research reports relevant to the issues of employee turnover and retention. The analysis was conducted through the stages of content mapping, content analysis, and thematic synthesis to reveal patterns, consistent findings, and the most effective retention strategies. The results show that there are five main dimensions of retention strategies that have been proven effective in reducing turnover tendencies, namely competitive compensation and benefits, career development and training opportunities, work-life balance, work environment and interpersonal relationships, as well as performance recognition and rewards. These five dimensions play a significant role in reducing turnover indicators, which include thoughts of quitting, desire to look for other jobs, intention to leave within a certain period, decreased loyalty, and increased conflict with superiors. In addition, this study also found complementary factors that strengthen the effectiveness of retention strategies, such as organizational culture, organizational commitment, and employee engagement. These findings enrich the literature and provide practical guidance for organizations in designing comprehensive and adaptive retention policies. Further research is recommended to use an empirical approach to quantitatively test this conceptual framework.

Keywords: Employee Turnover; Retention Strategies, Human Resources

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis strategi retensi yang efektif dalam mencegah turnover karyawan melalui pendekatan kualitatif berbasis studi literatur. Penelitian memanfaatkan data sekunder dari artikel ilmiah terindeks Sinta dan Scopus, buku akademik, serta laporan penelitian lain yang relevan dengan isu turnover dan retensi karyawan. Analisis dilakukan melalui tahapan *content mapping*, *content analysis*, dan *thematic synthesis* untuk mengungkap pola, temuan konsisten, dan strategi retensi yang paling efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima dimensi utama strategi retensi yang terbukti efektif dalam menurunkan kecenderungan turnover, yaitu kompensasi dan benefit kompetitif, peluang pengembangan karier dan pelatihan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, serta penghargaan dan pengakuan kinerja. Kelima dimensi ini berperan signifikan dalam menekan indikator turnover yang mencakup

pikiran untuk berhenti, keinginan mencari pekerjaan lain, niat keluar dalam waktu tertentu, penurunan loyalitas, dan peningkatan konflik dengan atasan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan faktor-faktor pelengkap yang memperkuat efektivitas strategi retensi, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan. Temuan ini memperkaya literatur dan memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan retensi yang komprehensif dan adaptif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris agar dapat menguji kerangka konseptual ini secara kuantitatif.

Kata Kunci: Turnover Karyawan, Strategi Retensi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dinamika tenaga kerja global yang berubah, ditandai dengan peningkatan mobilitas karyawan dan pergeseran ke lingkungan kerja yang fleksibel, menghadirkan tantangan pergantian yang signifikan bagi organisasi di berbagai sektor. Faktor-faktor seperti munculnya model kerja jarak jauh dan hibrida, ekonomi pekerjaan, dan harapan karyawan yang meningkat untuk keseimbangan kehidupan kerja memerlukan strategi adaptif dari pengusaha untuk mempertahankan bakat dan meningkatkan keterlibatan (Arya et al., 2025).

Sumber daya manusia (SDM) telah lama diakui sebagai aset paling vital dan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi, melampaui aset fisik dan modal keuangan (Didin Sjarifudin & Zahara Tussolleha Rony, 2023). Dinamika tenaga kerja global yang berubah cepat, ditandai dengan peningkatan mobilitas karyawan, munculnya model kerja jarak jauh dan hibrida, serta pergeseran prioritas kerja pada generasi muda, menghadirkan tantangan pergantian (*turnover*) yang signifikan bagi organisasi di berbagai sektor (Saputra et al., 2023).

Turnover karyawan didefinisikan sebagai kondisi ketika karyawan meninggalkan organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela dalam periode tertentu, yang mencerminkan tingkat perputaran tenaga kerja (Sija, 2021). Masalahnya bukan sekadar pergantian personel, melainkan konsekuensi finansial dan operasional yang serius. Secara finansial, biaya untuk mengganti satu karyawan berbakat dapat mencapai 33% dari gaji tahunan individu tersebut, mencakup biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas (Susanto et al., 2023).

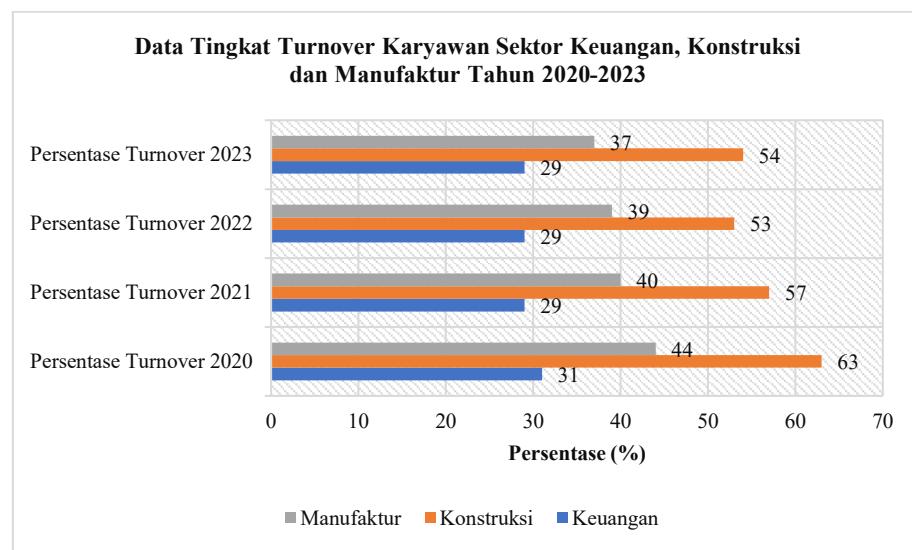


Figure 1. Data Tingkat Turnover Karyawan Sektor Keuangan, Konstruksi dan Manufaktur Tahun 2020-2023

Sumber: (Ayu et al., 2024)

Figure 1 menunjukkan tren turnover karyawan pada sektor keuangan, konstruksi, dan manufaktur selama 2020–2023 yang mengalami fluktuasi signifikan akibat perubahan kondisi ekonomi dan sosial pascapandemi. Pada 2020, ketiga sektor mencatat turnover tinggi sebagai dampak langsung pandemi yang menyebabkan ketidakpastian kerja, PHK, dan perubahan sistem operasional. Memasuki 2021, turnover menurun karena perusahaan mulai beradaptasi dan aktivitas ekonomi kembali berjalan, meskipun sektor keuangan masih menghadapi tekanan akibat meningkatnya mobilitas tenaga kerja berbasis pengetahuan. Pada 2022, turnover kembali meningkat seiring pulihnya pasar tenaga kerja dan munculnya peluang kerja baru, terutama di sektor keuangan yang sangat kompetitif. Namun pada 2023, tingkat turnover mulai stabil dan cenderung menurun karena perusahaan memperkuat strategi retensi melalui peningkatan kesejahteraan, fleksibilitas kerja, serta pengembangan karier. Secara keseluruhan, figure ini menegaskan bahwa dinamika turnover sangat dipengaruhi faktor eksternal dan internal, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Pasca-pandemi, dunia kerja menyaksikan fenomena masif yang dikenal sebagai *Great Resignation* (Gelombang Pengunduran Diri), di mana jutaan karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka. Meskipun tren ini menunjukkan pergeseran ke arah yang disebut *Big Hold* (di mana karyawan cenderung bertahan karena mencari stabilitas), pengembangan karir, dan keseimbangan hidup-kerja tetap menjadi penentu utama loyalitas. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menerapkan strategi adaptif guna mempertahankan bakat dan meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) (Widodo, 2023).

Meskipun organisasi terus berupaya mengembangkan berbagai program pengelolaan SDM, tingkat turnover karyawan tetap tinggi di banyak perusahaan, yang mengakibatkan meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya talenta, dan terganggunya kinerja operasional.

Penelitian ini penting dilakukan karena meningkatnya persaingan mendapatkan talenta, perubahan pola kerja pascapandemi, dan tingginya biaya turnover menuntut organisasi untuk menerapkan strategi retensi yang lebih komprehensif, adaptif, dan berbasis bukti ilmiah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana strategi retensi dalam mencegah turnover karyawan?.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Pendekatan ini digunakan untuk menghimpun, menelaah, dan mensintesis berbagai kajian ilmiah yang relevan mengenai strategi retensi dalam mencegah turnover karyawan. Desain penelitian ini memungkinkan peneliti melakukan analisis konseptual yang mendalam terhadap teori, hasil penelitian terdahulu, serta praktik manajemen sumber daya manusia yang digunakan dalam berbagai organisasi (Puspita et al., 2022).

Data penelitian ini sepenuhnya bersumber dari data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran literatur ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional terakreditasi Sinta dan jurnal internasional terindeks scopus, serta buku dan laporan penelitian yang relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi kata kunci seperti *employee retention*, *employee turnover*, *retention strategy*, dan *human resource management*. Selanjutnya, peneliti memperoleh data melalui database Google Scholar, Sinta, DOAJ, ResearchGate, serta repositori institusi yang memuat publikasi akademik. Setiap sumber dipilih berdasarkan kesesuaian dengan topik penelitian, kedalaman pembahasan, serta kualitas publikasinya.

Proses seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria tertentu agar hanya sumber yang valid dan relevan yang dianalisis. Literatur yang termasuk dalam kriteria inklusi adalah artikel jurnal yang dipublikasikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, membahas strategi retensi dan turnover karyawan secara eksplisit, dan menyediakan informasi empiris maupun konseptual yang dapat dijadikan dasar analisis. Literatur yang tidak memenuhi standar ilmiah,

tidak memiliki relevansi tematik, atau hanya membahas MSDM secara umum tanpa kaitan dengan retensi atau turnover dikeluarkan dari proses analisis (Boulton, M. J., & Houghton, 2021).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis mulai dari pengumpulan, pengorganisasian, kategorisasi, hingga sintesis informasi. Tahap pertama adalah *content mapping*, yaitu mengidentifikasi tema-tema utama dalam masing-masing artikel, seperti faktor penyebab turnover, strategi retensi yang digunakan organisasi, indikator retensi dan turnover, serta hubungan antara kedua variabel tersebut. Tahap kedua adalah *content analysis*, yaitu menelaah hubungan antar konsep serta mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan antar penelitian terdahulu. Tahap ketiga adalah *thematic synthesis*, di mana berbagai temuan literatur digabungkan untuk menghasilkan pemahaman baru yang komprehensif mengenai strategi retensi sebagai upaya mencegah turnover karyawan (Dawadi et al., 2021).

Keabsahan data dijaga melalui *source triangulation*, yakni memastikan bahwa literatur yang digunakan berasal dari berbagai sumber berkualitas baik nasional maupun internasional. Selain itu, validasi dilakukan dengan membandingkan kesesuaian temuan antar penelitian untuk melihat konsistensi dan kekuatan argumen. Proses ini membantu meminimalkan bias, memperluas sudut pandang, dan memastikan bahwa sintesis yang disusun dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Hennink, M. M., Hutter, I., & Bailey, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Turnover Karyawan

Turnover karyawan merupakan kondisi ketika karyawan meninggalkan organisasi secara sukarela maupun tidak sukarela dalam periode tertentu, yang mencerminkan tingkat perputaran tenaga kerja dan dapat memengaruhi stabilitas operasional, efektivitas kinerja, serta biaya sumber daya manusia bagi organisasi (Reza et al., 2024).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada turnover karyawan meliputi: 1) Pikiran untuk Berhenti: Karyawan mulai secara berkala memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan saat ini. Ini adalah tahap pemikiran paling awal, yang mungkin belum diikuti tindakan nyata; 2) Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain: Karyawan menunjukkan niat aktif untuk mencari peluang kerja di luar organisasi, misalnya dengan memperbarui CV, mengunjungi situs lowongan kerja, atau menghubungi koneksi; 3) Niat untuk Keluar dalam Periode Tertentu: Karyawan memiliki keputusan/niat yang jelas untuk keluar dari organisasi dalam jangka waktu tertentu (misalnya, 6 bulan ke depan), terlepas dari apakah ia sudah mendapatkan pekerjaan pengganti atau belum; 4) Ketidaksetiaan/Malas Bekerja: Karyawan yang berniat *turnover* sering menunjukkan penurunan komitmen terhadap tujuan organisasi, motivasi kerja yang rendah, dan kemalasan dalam menjalankan tugas, karena orientasinya sudah beralih ke luar perusahaan; 5) Peningkatan Protes atau Konflik dengan Atasan/Perusahaan: Karyawan yang tidak puas dan berniat keluar cenderung lebih sering melakukan protes, menyampaikan kritik negatif terhadap kebijakan perusahaan atau atasan, serta menunjukkan peningkatan konflik interpersonal (Zhang & Li, 2020).

Strategi Retensi

Strategi retensi merupakan rangkaian kebijakan, program, dan upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawan berkinerja baik melalui peningkatan kepuasan kerja, pengembangan karier, kompensasi yang kompetitif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar mereka tetap bertahan dalam jangka Panjang (Sepahvand & Bagherzadeh Khodashahri, 2021).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada strategi retensi meliputi: 1) Kompensasi dan *Benefit Kompetitif*: Mencakup gaji, tunjangan, dan insentif yang adil, layak, dan kompetitif

dibandingkan dengan pasar atau industri. Kompensasi yang memadai merupakan faktor higienis penting yang mencegah ketidakpuasan awal dan niat *turnover*; 2) Peluang Pengembangan Karir dan Pelatihan: Adanya jenjang karir yang jelas (*career path*), kesempatan promosi, serta investasi dalam pelatihan (*training*) dan pengembangan keterampilan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat masa depan di perusahaan cenderung bertahan; 3) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja (misalnya jam kerja, WFH), cuti yang memadai, dan upaya untuk mengurangi beban kerja berlebihan (*burnout*). WLB yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan; 4) Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal: Meliputi budaya organisasi yang positif, hubungan kolaboratif antar rekan kerja, dan terutama kualitas kepemimpinan/dukungan manajerial yang baik. Dukungan sosial dan manajerial membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai; 5) Penghargaan dan Pengakuan Kinerja: Mekanisme formal dan informal untuk mengakui (*recognition*) dan memberi penghargaan (*reward*) atas kontribusi dan kinerja karyawan, baik non-finansial (pujian, sertifikat) maupun finansial (bonus, *spot award*). Pengakuan ini berfungsi sebagai motivator intrinsik yang kuat (Suryani et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1	(Harvida & Wijaya, 2020)	Komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan serta hubungan karyawan berpengaruh terhadap turnover karyawan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu indikator penghargaan, peluang karir berperan dalam mencegah turnover karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada indikator komponen organsiasi, rancangan tugas dan hubungan karyawan
2	(Rony et al., 2023)	Kesempatan tumbuh dan berkembang, mengakui kontribusi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja positif berperan dalam mencegah turnover karyawan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu indikator lingkungan kerja dan kesempatan tumbuh dan berkembang berperan dalam mencegah turnover karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada indikator mengakui kontribusi karyawan
3	(Fajriah, 2025)	Kompensasi yang adil, program pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan partisipatif dan sistem penghargaan yang berimbang antara aspek material dan psikologis berperan dalam mencegah turnover karyawan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu indikator kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan dan penghargaan berperan dalam mencegah turnover karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada indikator kepemimpinan partisipatif

Pembahasan

Berdasarkan hasil sintesis literatur yang telah mengidentifikasi lima dimensi utama strategi retensi dan lima indikator niat *turnover* (*Turnover Intention*), dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu mengadopsi model retensi yang terintegrasi dan multidimensi untuk secara efektif mencegah pergantian karyawan.

Strategi retensi karyawan yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam mencegah *turnover* karyawan, berdasarkan sintesis tematik dari dimensi-dimensi yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi dan benefit kompetitif sebagai penangkal pikiran untuk berhenti.

Di mana kompensasi dan *benefit* kompetitif merupakan faktor higienis mendasar yang sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan awal dan niat *turnover*. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan upah atau gaji yang jauh di bawah standar pasar, hal ini secara langsung memicu indikator *Turnover* (Suwarsono et al., 2023). Strategi ini bekerja dengan memastikan bahwa gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan adalah adil, layak, dan setara dengan industry. Dengan terpenuhinya harapan finansial dasar, organisasi dapat menetralkan alasan eksternal utama yang mendorong karyawan untuk memulai pertimbangan pindah kerja, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain (Gani et al., 2022).

2) Peluang pengembangan karier dan pelatihan untuk menghilangkan niat keluar.

Kurangnya jalur karir dan stagnasi pekerjaan adalah pendorong utama di balik *turnover* karyawan bertalenta. Dimensi peluang pengembangan karir dan pelatihan secara langsung menanggapi indikator *turnover* kedua dan ketiga, yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan niat untuk keluar dalam periode tertentu (Nugraheni et al., 2022). Investasi dalam pelatihan (*training*), pengembangan keterampilan, dan penawaran jenjang karir (*career path*) yang jelas membuat karyawan melihat adanya masa depan yang cerah di dalam organisasi. Perasaan dihargai sebagai aset jangka panjang ini mentransformasi energi yang awalnya digunakan untuk mencari peluang di luar, menjadi fokus untuk tumbuh di dalam perusahaan, sehingga secara efektif menahan *turnover* yang direncanakan (Budiyanto, 2022).

3) Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (WLB) untuk mengurangi protes atau konflik.

Dalam konteks pasca-pandemi, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*wlb*) menjadi semakin krusial. Beban kerja berlebihan (*burnout*) dan kurangnya fleksibilitas dapat memicu stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan peningkatan protes atau konflik dengan atasan/perusahaan. Implementasi fleksibilitas kerja, seperti model hibrida atau jam kerja yang adaptif, menunjukkan dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Pantouw et al., 2022).

4) Lingkungan kerja dan hubungan interpersonal untuk membangun komitmen.

Dimensi Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal berfokus pada kualitas konteks sosial dan manajerial tempat kerja. Pilar ini merupakan kontra-strategi utama terhadap Ketidaksetiaan/Malas Bekerja. Budaya organisasi yang positif, dukungan sosial antar rekan kerja, dan terutama kualitas kepemimpinan/dukungan manajerial yang baik, menciptakan ikatan emosional (komitmen afektif) karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan menjadi bagian dari "keluarga" (seperti disebut dalam studi literatur), motivasi kerja dan komitmen mereka akan meningkat, yang secara langsung meniadakan sikap malas atau tidak loyal (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024).

5) Penghargaan dan pengakuan kinerja untuk mendorong motivasi.

Strategi penghargaan dan pengakuan kinerja yaitu mekanisme formal dan informal yang berfungsi sebagai motivator intrinsik yang kuat. Dimensi ini menargetkan dua indikator *turnover* sekaligus: ketidaksetiaan/malas bekerja dan pikiran untuk berhenti.

Pengakuan (*recognition*) atas kontribusi, baik melalui pujian, sertifikat, atau *spot award*, menunjukkan bahwa kinerja karyawan diperhatikan dan dihargai. Hal ini meningkatkan rasa harga diri dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi pikiran karyawan bahwa kontribusi

mereka tidak penting atau tidak bernilai. Dengan demikian, pengakuan ini berfungsi sebagai *reinforcer* positif yang memperkuat keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan (Rostandi & Senen, 2021).

Secara kolektif, kelima dimensi ini membentuk kerangka holistik yang diperlukan untuk menghadapi tantangan *turnover* yang kompleks. Setiap strategi retensi yang efektif harus menyelaraskan praktik SDM untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya mendapatkan kompensasi yang adil, tetapi juga memiliki peluang untuk berkembang, merasa didukung dalam kehidupan pribadi, bekerja dalam lingkungan yang sehat, dan kontribusinya diakui (Nur'aini & Merdiana, 2025).

Dengan demikian, penerapan kelima pilar ini adalah langkah strategis berkelanjutan yang harus diadopsi perusahaan untuk menjaga talenta berkualitas dan meminimalkan dampak negatif *turnover* pada citra dan kinerja perusahaan

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka ditentukan conceptual framework pada penelitian ini sebagai berikut:

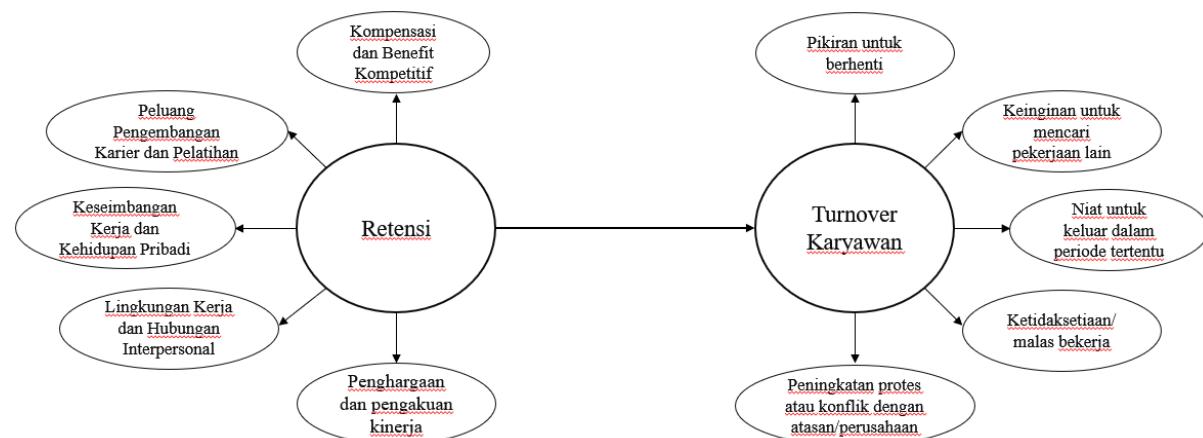


Figure 2. Conceptual Framework

Diketahui bahwa: 1) Kompensasi dan benefit kompetitif; 2) Peluang pengembangan karier dan pelatihan; 3) Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi; 4) Lingkungan kerja dan hubungan interpersonal; dan 5) Penghargaan dan pengakuan kinerja berperan dalam mencegah turnover karyawan yang meliputi pikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, niat untuk keluar dalam periode tertentu, ketidaksetiaan/ malas bekerja dan peningkatan protes atau konflik dengan atasan/perusahaan. Namun, selain lima indikator tersebut, terdapat faktor lain yang berperan dalam mencegah turnover karyawan, yang meliputi:

- 1) Budaya organisasi: (Ibrahim, 2022), (Qorfianalda & Wulandari, 2021), (Junaidi et al., 2024).
- 2) Komitmen organisasi: (Susanto, 2022), (Nandi et al., 2020), (Shoaib et al., 2021), (Ridwan, 2020).
- 3) Keterlibatan karyawan: (Febrian et al., 2023), (Ekhsan et al., 2023), (Susita & Albar, 2024), (Fulaedzah et al., 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa turnover karyawan merupakan isu strategis yang berdampak langsung pada stabilitas operasional, beban biaya, hilangnya talenta, dan menurunnya kinerja organisasi.

Lima strategi utama yang terbukti efektif dalam mencegah turnover adalah: (1) kompensasi dan benefit yang kompetitif untuk mengurangi ketidakpuasan dan pikiran untuk berhenti; (2) peluang pengembangan karier dan pelatihan untuk mengatasi keinginan mencari pekerjaan lain serta menghilangkan niat keluar dalam jangka tertentu; (3) keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi untuk menekan konflik dan stres kerja; (4) lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang sehat untuk membangun komitmen dan loyalitas; serta (5) penghargaan dan pengakuan kinerja untuk meningkatkan motivasi dan persepsi nilai diri karyawan. Kelima dimensi ini tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling melengkapi dalam menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan dan memberdayakan.

Selain lima strategi utama tersebut, penelitian ini juga menemukan faktor lain yang signifikan dalam mencegah turnover, yaitu budaya organisasi yang kuat, komitmen organisasi yang terbentuk dari ikatan emosional karyawan, serta tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Ketiga faktor ini memperkuat efektivitas strategi retensi dan menjadi elemen penting dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan menggunakan desain penelitian empiris seperti survei kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menguji secara langsung hubungan antara strategi retensi dan variabel turnover karyawan. Penggunaan Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS), atau regresi multivariat akan memberikan pemahaman yang lebih kuat dan dapat mengukur pengaruh masing-masing dimensi retensi terhadap niat maupun perilaku turnover.

REFERENSI

- Arya, P., Gaur, P., Dadwal, S., & Kalra, D. (2025). . *International Journal of Advanced Research*, 13(07), 84–91. <https://doi.org/10.21474/ijar01/21312>
- Ayu, I., Wijayanthi, T., Subagio, M., & Suhendra, A. (2024). Employee Retention Implementation Prevents Employee Turnover. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 288–301.
- Boulton, M. J., & Houghton, C. (2021). The Role of the Researcher in Qualitative Research: A Critical Reflection. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–12.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 104–118.
- Dawadi, S., Shrestha, S., & Giri, R. A. (2021). Mixed-methods research: A discussion on its types, challenges, and criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2), 25–36.
- Didin Sjarifudin, & Zahara Tussoleha Rony. (2023). Mentoring and Coaching Programs to Improve Performance Management. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(5), 485–496. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i5.4709>
- Ekhsan, M., Daspar, Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). The Impact of Talent Management on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. In *East Asian Journal of Multidisciplinary Research* (Vol. 2, Issue 4, pp. 1821–1834). <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3913>
- Fajriah, Y. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Turnover Tinggi. *JURNAL ECONOMINA*, 4(3), 97–103.
- Febrian, W. D., Nuraeni, Sjarifudin, D., Setiadi, B., & Supardi. (2023). Strategy Increasing Performance Employee: Analysis Implementation Knowledge Management, Career Development, Team Work & Employee Engagement. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(3), 885–898. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i3.3969>
- Fulaedzah, I. A., Tjahjono, H. K., & DA, M. K. P. R. (2022). Employee Engagement Mediating Self Efficacy and Quality of Work Life on Contact Center's Burnout. *Interdisciplinary*

- Social Studies*, 1(7), 881–895. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i7.171>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hennink, M. M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). Qualitative Research Methods. *Sage Publications*.
- Ibrahim, Z. (2022). Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 11065–11085.
- Junaidi, M., Wahyuningsih, Y., Martiah, A., & Partayasa, K. (2024). Pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi dan insentif terhadap green employee involvement. *Motivasi*, 9(2), 156–167.
- Nandi, V. T. N., Khan, S., Qureshi, M. A., & Ghias, S. (2020). Training & development, organizational commitment and turnover intentions in SMEs. *Market Forces*, 15(2), 24.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105.
- Nur'aini, F., & Merdiana, C. V. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Penghargaan terhadap Turnover Intention Karyawan PT Madubaru Bantul Yogyakarta. *Journal of Principles Management and Business*, 4(01), 92–106.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Puspita, R., Polimpung, H. Y., Irfansyah, A., Arifianto, M. L., & Prasojo. (2022). Pelaksanaan Pelatihan Metodologi Penelitian Sosial Untuk Memahami Fenomena Sosial Kemiskinan Perkotaan Bersama Serikat Perjuangan Rakyat Indonesia (SPRI) Jakarta Barat. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(1), 33–42.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392.
- Ridwan, M. (2020). Analysis of Organizational Commitment Through OCB on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 543–555. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.189>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Saputra, R., Rizky Mahaputra, M., Saputra, F., & Ridho Mahaputra, M. (2023). Analisis Penerapan Artificial Intelligence terhadap Produktivitas Perusahaan Media Informasi.

- Journal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN), 1(2), 91–96.*
- Sepahvand, R., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). Strategic human resource management practices and employee retention: A study of the moderating role of job engagement. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly Known as Iranian Journal of Management Studies), 14(2), 437–468.*
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business and Management, 8(1).* <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>
- Sija, A. (2021). The influence of job satisfaction and its effect on employee turnover intention in financial service industry of Malaysia. *European Journal of Economic and Financial Research, 5(1).*
- Suryani, N. K., Santanu, G., & Karwinic, N. K. (2023). Enhancing employee retention in the education sector: The role of training and satisfaction. *Jurnal Siasat Bisnis, 27(2), 208–218.* <https://doi.org/10.20885/jsb.vol27.iss2.art6>
- Susanto, P. C. (2022). Employee Engagement Strategy: Analysis Of Organizational Commitment, Compensation, Career Development. In *INTERNATIONAL CONFERENCE OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE (ICHSS), 96–103.*
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover: Analysis Recruitment, Career Development, Organizational Culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4(3), 619–629.*
- Susita, D., & Albar, E. (2024). Personality and Organizational Culture on Employee Engagement of PT Asco Prima Mobilindo Employees. *International Journal of Economics and Management Systems, 9, 66–71.*
- Suwarsono, B., UlumMaulana, D., & Fajariyah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Medion Ardhika Bhakti Cabang Kediri. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP, 2(1), 6–17.*
- Widodo, D. S. (2023). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science, 1(1), 19–29.*
- Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 48(2), 1–9.*