

HUBUNGAN ORGANISASI-INDIVIDU DAN RETENSI KARYAWAN

Nurjannah¹, Ita Rukmanasari², Nurul Pratiwi³,
Rika Dwi Ayu Parmitasari⁴, Alim Syariati⁵

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: 80500222048@uin-alauddin.ac.id¹, 80500222049@uin-alauddin.ac.id²,
80500222051@uin-alauddin.ac.id³, rparmitasari@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstrak

Organisasi dituntut bukan hanya merekrut karyawan yang memiliki kualitas yang baik, namun juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap retensi dari karyawan, faktor utamanya adalah hubungan antara individu dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hubungan antara individu dan organisasi, keteladanan nabi Muhammad saw. serta menguraikan retensi dalam organisasi. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yakni *library research*, dengan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara individu dan organisasi adalah kontrak psikologis dan kepemilikan psikologis, sedangkan dalam organisasi Islam adalah kontrak psikologis Islam dan komitmen organisasi Islam. Kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi disebut *Person-organization fit (P-O Fit)*. Prinsip-prinsip *The Celestial Management* adalah sebuah pendekatan manajemen spiritual yang berpusat pada aturan syariat dan nilai ilahiyah yang sesuai dengan contoh Rasulullah dalam membangun sumber daya manusia. Manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan berbakat untuk jangka waktu tertentu. Sehingga jika perusahaan menciptakan retensi maka perlu memperhatikan hubungan individu dan organisasi.

Kata Kunci: Individu, Organisasi, *Person-organization fit*, keteladanan, retensi

Abstract

Organizations are required to not only recruit employees who have good quality, but also pay attention to factors that can influence employee retention, the main factor being the relationship between the individual and the organization. This research aims to describe the relationship between individuals and organizations, the example of the Prophet Muhammad saw. and outlines retention within the organization. This research includes qualitative research, namely library research, using descriptive analysis. The research results show that the relationship between individuals and organizations is a psychological contract and psychological ownership, whereas in Islamic organizations it is an Islamic psychological contract and Islamic organizational commitment. The match between individual values and organizational values is called Person-organization fit (P-O Fit). The principles of The Celestial Management are a spiritual management approach that is centered on sharia rules and divine values in accordance with the example of the Prophet in developing human resources. Management uses employee retention to retain talented employees for a certain

period of time. So if a company creates retention it needs to pay attention to the relationship between individuals and organizations.

Keywords: *Individual, Organization, Person-Organization Fit, Exemplary, Retention*

A. Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial, artinya manusia tidak akan hidup tanpa bantuan manusia lainnya, yang menurut Aristoteles dikenal dengan istilah *Zoon Politicon*, yang artinya manusia tidak akan mampu hidup wajar dengan sendirinya (Upe et al., 2021). Seorang individu membutuhkan peranan individu lainnya, karena individu tersebut tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, sehingga dalam hal ini terjadi timbal balik dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini, individu akan hidup berkelompok atau mencari suatu organisasi tertentu dalam mencapai tujuannya, dengan demikian kelompok tersebut akan mempersatukan individu dengan segala kekurangan dan kelebihan untuk mencapai tujuan tertentu. Sudah menjadi tradisi bahwa manusia dalam menjalankan kehidupannya hidup secara berkelompok dan senantiasa menciptakan suatu komunitas-komunitas tertentu, yang diikat oleh adanya peraturan sehingga komunitas tersebut dapat didefinisikan sebagai organisasi.

Dalam dinamika ekonomi global saat ini, persaingan yang sangat tinggi serta perkembangan teknologi memunculkan tantangan baru bagi organisasi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Dalam persaingan tersebut, organisasi dituntut bukan hanya merekrut karyawan yang memiliki kualitas yang baik, namun juga memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi retensi dari karyawan (Marayasa et al., 2021). Hal yang paling penting adalah hubungan antara organisasi dan individu yang bekerja di dalamnya. Penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara organisasi dan individu dapat memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mampu memberikan pengaruh pada keputusan karyawan apakah akan bertahan atau justru meninggalkan organisasi.

Sebagai umat muslim yang dalam kehidupannya senantiasa sesuai dengan aturan syariat Islam, termasuk dalam optimalisasi hubungan antara karyawan atau individu dengan organisasi atau perusahaan, teladan yang paling utama dalam praktik manajemen sumber daya insani adalah keteladanan Nabi Muhammad saw. yang menjadi contoh dalam konteks muamalah maupun ibadah. Dari keteladanan Nabi Muhammad saw. memberikan rujukan baik bagi individu maupun organisasi dalam melaksanakan peranannya.

Namun, dalam konteks yang terus berubah, seperti adanya perubahan dalam tuntutan pasar, teknologi baru, dan dinamika industri, penting bagi organisasi untuk terus memperbarui pemahaman mereka tentang dinamika hubungan organisasi-individu. Hal ini diperlukan agar organisasi dapat mengembangkan strategi retensi yang relevan dan efektif. Sehingga perlu

pengembangan keteladanan Nabi Muhammad saw. apalagi hukum dasar dari muamalah dalam Islam adalah segala sesuatunya diperbolehkan kecuali dalam pos-pos yang dilarang (Karim, 2016). Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang hubungan organisasi-individu dan retensi karyawan menjadi krusial dalam membantu organisasi mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi loyalitas karyawan serta mengevaluasi efektivitas strategi yang ada dan mengusulkan perbaikan yang diperlukan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, organisasi dapat mengoptimalkan upaya mereka untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan memastikan kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang mereka di pasar yang kompetitif.

B. Metode Penelitian (Bold)

Penelitian ini adalah jenis penelitian *library research*, dengan menggunakan analisis deskriptif. Studi pustaka atau *library research* adalah analisis kualitatif dengan perolehan data dari beberapa sumber seperti buku, artikel, maupun penelitian-penelitian sebelumnya (Fadli, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hubungan individu kepada organisasi, keteladanan nabi Muhammad saw. serta menguraikan retensi dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan beberapa tahapan yakni mendeskripsikan hubungan antara individu dan organisasi, menguraikan teori *Person-organization fit (P-O Fit)*, menjelaskan keteladanan Nabi Muhammad saw. mengenai manajemen sumber daya insani, menguraikan retensi karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

C. Hasil dan Pembahasan (Bold)

1. Hubungan Individu dan Organisasi

Organisasi terdiri dari individu-individu yang setiap individu memiliki posisi dan peranan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliana, 2012). Sehingga, pondasi dari perilaku organisasi terdiri dari dua komponen penting, meliputi individu yang bertindak dan organisasi yang merupakan wadah dari tindakan individu tersebut (Junery & Aziz, 2019). Individu merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, karena individu adalah yang menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga individu dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan ataupun kemuduran pada suatu organisasi. Karyawan dapat membawa perusahaan memiliki keunggulan kompetitif jika karyawan tersebut berkompeten, bekerja dengan baik dan senantiasa mengusahakan keberhasilan perusahaan, tentunya hal tersebut dapat dicapai dengan adanya manajemen SDM yang baik. Hubungan antara individu dan organisasi dalam penelitian ini terdiri atas:

a. Kontrak Psikologis (*The Psychological Contract*)

Kontrak psikologis membahas mengenai hubungan antara karyawan (individu) dengan organisasi, yang di dalamnya terdapat harapan dari karyawan dan organisasi secara tidak tertulis mengenai hubungan kerja mereka. Kontrak psikologis merupakan sistem

keyakinan individu, yang didasarkan pada komitmen baik secara tersurat maupun tersirat, mengenai perjanjian pertukaran dengan orang lain (Rousseau, 2011). Kontrak psikologis merupakan sistem kepercayaan individu dengan organisasi tentang adanya kewajiban diantara mereka (Suhartini, 2020). Kontrak psikologis ini terdiri dari adanya harapan tidak tertulis yang dimiliki antara karyawan dan pimpinan mengenai hubungan kerjanya.

The Psychological Contract terdiri dari dua komponen yakni adanya sumbangsih dari karyawan dan adanya output oleh pemimpin atau organisasi. Jika karyawan atau individu menyumbangkan peningkatan keterampilan berkelanjutan, waktu yang wajar untuk organisasi serta upaya ekstra jika diperlukan, maka perusahaan wajib untuk menyediakan kompensasi yang juga kompetitif, adanya peluang peningkatan karir serta adanya kemungkinan untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan istirahat. Sehingga di dalam kontrak psikologis ini sebenarnya terdapat suatu harapan tentang “keadilan” yang tidak disampaikan secara verbal oleh karyawan. Baik organisasi maupun individu tentunya memiliki harapannya masing-masing, baik yang berwujud seperti upah kerja dan tunjangan yang diharapkan oleh karyawan, produktivitas dan kehadiran yang diharapkan oleh organisasi, serta item tidak berwujud seperti perlakuan yang adil dan keamanan kerja yang diharapkan oleh karyawan, serta loyalitas yang diharapkan oleh organisasi. Kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi ini dapat diperkuat dengan adanya peningkatan komitmen oleh karyawan diiringi penghargaan yang sepadan dari organisasi, atau kesesuaian harapan dari karyawan maupun organisasi. Sebaliknya kontrak psikologis ini dilanggar ketika salah satu pihak baik karyawan maupun organisasi tidak menjalankan atau melaksanakan harapan pihak lainnya, seperti misalnya pemberian gaji yang tidak sesuai, atau kinerja karyawan yang buruk.

b. Kepemilikan Psikologis (*Psychological Ownership*)

Kepemilikan merupakan suatu fenomena yang dialami baik secara objektif maupun psikologis, rasa memiliki pada setiap individu memegang peranan yang sangat penting guna pengembangan organisasi. Pada tahun 2003, Pierce et al. mendefinisikan kepemilikan psikologis, juga dikenal sebagai kepemilikan psikologis, yakni suatu kondisi di mana seseorang merasa bahwa organisasi atau sebagian dari organisasi adalah milik mereka (Alhadar & Hidayanti, 2021). Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kendali dan hak yang dirasakan dalam organisasi, mereka cenderung berkomitmen pada organisasi.

Rasa memiliki oleh individu terhadap organisasi akan memotivasi individu untuk memperhatikan organisasi, memelihara keberlanjutan organisasi, melindungi keberadaan organisasi, serta adanya upaya untuk mengembangkan organisasi kedepannya. Adanya rasa memiliki menumbuhkan tanggungjawab dari individu dalam

melaksanakan operasional organisasi untuk mencapai tujuan, serta individu dengan rasa memiliki senantiasa berupaya untuk pengembangan perusahaan atau organisasi, meskipun mungkin apa yang diharapkan oleh individu tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan, karena adanya rasa memiliki mereka memandang bahwa ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan. Sebagian karyawan memandang bahwa mereka memiliki pekerjaan, tetapi sebagian lainnya memandang bahwa mereka adalah bagian dari suatu organisasi, keberadaannya sangat penting bagi organisasi, dan terdapat rasa memiliki didalamnya yang menimbulkan adanya tanggungjawab.

Organisasi Islam memiliki pandangan mengenai hubungan antara individu dengan organisasi, dimana islam memandang bahwa pemimpin adalah *khalifah* yang bertanggungjawab atas apa yang dipimpinnya, termasuk bertanggungjawab atas kesejahteraan karyawannya (Fazillah, 2023). Dalam penelitian ini, hubungan antara individu dan organisasi dalam pandangan Islam terdiri dari:

a. Kontrak Psikologis Islam (*Islamic Psychological Contract*)

Kontrak psikologis memandang adanya perjanjian secara tidak langsung antara karyawan dan organisasi, Islam memandang bahwa individu-individu yang telah berjanji setia terhadap organisasi atau pemimpin, berarti individu tersebut juga telah berjanji setia kepada Allah swt (Suhartini, 2020). Begitu pula kita diperintahkan untuk memelihara amanat dan janji sebagai seorang muslim, baik bagi individu maupun pemimpin, sebagaimana firman Allah swt.:

{ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝ ۳۲ }

Terjemahnya:

“(Termasuk orang yang selamat dari azab adalah) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka,” (Al-Ma'arij/70:32)

Sehinga dalam kontrak psikologis Islam didasarkan pada kepercayaan atas adanya kewajiban baik individu maupun organisasi dengan adanya timbal balik atas dasar keimanan, serta adanya keyakinan bahwa setiap yang dikerjakan dengan cara yang baik dan bersungguh-sungguh adalah kewajiban setiap muslim dan bentuk pertanggungjawaban kepada Allah swt. sehingga selain terikat atas adanya kontrak kerja juga terikat atas kewajiban kepada Allah swt.

b. Komitmen organisasional Islami (*Islamic Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi Islami terdiri adanya sifat loyal dari seorang muslim kepada visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Ini dapat dicapai dengan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan harapan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Islam memandang bahwa segala sesuatunya adalah milik Allah swt. termasuk kepemilikan atas harta dan jabatan, sehingga manusia dalam mengelola perusahaan dan dalam bekerja senantiasa mengupayakan yang terbaik karena merupakan amanah dari Allah swt. Individu akan mengupayakan kinerja terbaiknya bagi organisasi karena sadar bahwa Allah swt. pemilik

semua yang ada dimuka bumi ini, sehingga pekerjaan yang dikerjakan merupakan amanah dari Allah swt.

2. *Person-Organization Fit Theoris*

Menurut Kristof pada tahun 1996, *Person-organization fit (P-O Fit)* merupakan adanya kesamaan antara nilai-nilai organisasi jika dibandingkan dengan nilai-nilai individu. Donald dan Pandey pada tahun 2007, *Person-organization fit (P-O Fit)* merupakan kesesuaian antara individu dengan organisasi, yang terjadi ketika adanya upaya dari satu pihak untuk memenuhi kebutuhan dari pihak lainnya, baik organisasi maupun individu memiliki karakteristik dasar yang serupa. Biasanya dalam proses rekrutmen, organisasi menggunakan prinsip *Person-Job Fit*, atau adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Namun, dalam perkembangannya prinsip *Person-Job Fit* dinilai kurang baik dalam proses rekrutmen, karena sebenarnya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditunjang oleh keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya, tetapi perilaku seorang individu dalam suatu organisasi sangat perlu untuk diperhatikan. (Darmi Astuti, 2010)

Person-Job Fit dapat didefinisikan sebagai adanya kesesuaian atau kecocokan antara individu atau karyawan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan jika berbicara mengenai *Person-organization fit (P-O Fit)* cakupannya jauh lebih luas, yang dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana individu atau karyawan dapat menyesuaikan dengan nilai kerja, tujuan maupun misi dari suatu perusahaan (Ratih Indriyani & Monica Bellinda Sutanto, 2021). Autry dan Daugherty pada tahun 2003, mendefinisikan bahwa *Person-organization fit* merupakan keselarasan dari tujuan perusahaan, rekan kerja, dan supervisor (Darmi Astuti, 2010).

Kristof pada tahun 1996, mengungkapkan *Person-organization fit (P-O Fit)* didefinisikan kedalam beberapa konsep, yakni:

- a. *Value congruence*, yakni adanya kesesuaian antara nilai intrinsik karyawan dan perusahaan.
- b. *Goal congruence*, yakni adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan.
- c. *Employee need fulfillment*, yakni adanya kesesuaian antara apa yang dibutuhkan oleh individu dan keadaan dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur yang ada dalam suatu perusahaan.
- d. *Culture personality congruence*, yakni adanya kesesuaian antara sifat atau kepribadian dari karyawan dengan budaya suatu perusahaan.

Menurut Vianen pada tahun 2000, memberikan suatu konsep mengenai *Person-organization fit (P-O Fit)* dilihat dari dua perspektif, pertama dari perspektif *Supplementary fit* dapat terjadi pada suatu perusahaan jika karyawan memiliki suatu karakteristik yang sesuai dengan karakteristik karyawan lain yang berada pada perusahaan tersebut. Kedua, dari prinsip *Complementary fit* dapat terjadi jika seorang karyawan memiliki karakteristik khusus yang tidak dimiliki oleh perusahaan (Suhartini, 2020).

Menurut Kristof pada tahun 1996, juga memberikan konsep mengenai *Person-organization fit (P-O Fit)* dilihat dari dua perspektif, perspektif pertama dari *need-supplies* yakni kesesuaian antara individu dan organisasi dapat terjadi apabila organisasi memuaskan kebutuhandan keinginan dari individu. Perspektif kedua adalah *demand-abilities*, yakni kesesuaian antara individu dan organisasi dapat terjadi apabila individu memiliki *skill* yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi (Suhartini, 2020).

Bowen pada tahun 1991, mengemukakan manfaat yang dapat diperoleh dengan penerapan dari *Person-organization fit (P-O Fit)*, yakni:

- a. Karyawan atau individu memiliki karakteristik yang baik, seperti adanya kepuasan kerja yang tinggi, adanya komitmen terhadap perusahaan, dan semangat dalam bekerja.
- b. Perilaku karyawan yang lebih baik, seperti meningkatnya kinerja dari karyawan.
- c. Memperkuat desain organisasi, seperti adanya dukungan rancangan kerja dan budaya perusahaan.

3. Teladan Nabi Muhammad SAW. sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani

Allah swt. telah menetapkan Nabi Muhammad swt. sebagai sosok teladan yang dapat diterapkan pada seluruh lapisan kehidupan manusia. Sebelum diangkat menjadi rasul, Nabi Muhammad saw. telah membangun reputasi atas kepiawaiannya dalam bidang perdagangan. Rasulullah memulai perjalanan wirausahanya di bidang perdagangan pada usia 12 tahun dan mendirikan perusahaan sendiri pada usia 17 tahun. Pekerjaan ini bertahan hingga sesaat sebelum ia dianugerahi wahyu (kurang lebih pada usia 37 tahun). Oleh karena itu, Nabi Muhammad saw. telah mengumpulkan sekitar dua puluh lima tahun pengalaman sebagai pedagang dan wirausaha. Selanjutnya, ia telah menunjukkan bahwa kesuksesan dalam dunia bisnis dapat dicapai tanpa menggunakan strategi terlarang. Suatu bentuk transaksi bisnis yang dijiwai nilai-nilai kemanusiaan, etika, dan prinsip-prinsip yang diajarkan oleh Nabi Muhammad saw. (Saufi & Fadillah, 2015).

Ketika Nabi Muhammad saw. menjalankan bisnis pada saat itu, integritas dan kemampuan menjaga komitmen adalah kualitas yang menentukan. Untuk memastikan bahwa keterlibatannya dengan orang lain dipenuhi semata-mata dengan kepuasan yang luar biasa. Lebih jauh lagi, nampaknya sifat luhur dari prinsip-prinsipnya menyebarkan daya tarik indah dari kepribadiannya. Dia mengumpulkan sejumlah besar modal dari orang-orang kaya Mekkah yang tidak mampu mengelolanya sendiri. Menerima orang yang jujur untuk menjalankan bisnisnya dengan dana yang tersedia berdasarkan bagi hasil, tanpa riba. Di luar segalanya, Muhammad saw. telah dikenal secara universal oleh masyarakat sejak masa mudanya karena ketekunannya yang luar biasa, rasa percaya diri, kejujuran, dan integritasnya dalam segala upaya yang ia lakukan. Tidaklah

berlebihan jika masyarakat Mekkah menyebutnya sebagai al-Amin (orang yang dipercaya) (Indrastuti & Tanjung, 2021).

Salah satu rekan dagang Rasulullah yang paling terkenal adalah konglomerat Arab terkenal Siti Khadijah. Keyakinan dan pandangan jauh ke depan Nabi Muhammad saw. membuat banyak orang percaya bahwa kemitraannya dengan Khadijah berhasil. Hal ini menjadi bukti yang mendukung strategi membangun aliansi bisnis (*strategic aliansi*), yang bertujuan untuk mendorong perluasan dan pengembangan perusahaan menjadi korporasi yang multi-manfaat.

Pengembangan sumber daya manusia akan terlaksana bila kebutuhan modal utama, yaitu kejujuran, terpenuhi. Jika ada yang berusaha meneladani kepiawaian berbisnis Muhammad saw., maka bisa dipastikan usahanya akan meraih kejayaan. Kelayakan kredit saat ini menjadi isu paling signifikan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, ketika kepercayaan telah menjadi modal utama seseorang, kesuksesan dalam hidup akan terlihat jelas.

Sepanjang sejarah, Rasulullah saw. telah berupaya keras untuk membina sumber daya manusia. Upaya tersebut terdiri dari perencanaan, menarik dan membina sumber daya manusia yang berkualitas, melakukan evaluasi kinerja, memberikan motivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia. Dengan mengacu pada Sunnah dan Al-Qur'an, perencanaan berarti mendorong orang untuk berperilaku moral, melakukan perbuatan baik, memberikan bantuan, dan menjauhi kejahatan, kekejaman, dan permusuhan. Selain itu, Nabi Muhammad saw. berpesan agar individu yang berakhlak mulia hendaknya saling membantu satu sama lain. Allah juga memuji Nabi Muhammad saw. atas karakternya yang berbudi luhur. Selain itu, beliau diperintahkan untuk memasukkan pemujaan ke dalam setiap usaha dan untuk menjaga semangat kesabaran dan kerendahan hati yang abadi (Soemitra, 2015).

Dalam mengelola sumber daya manusia, manusia sebagai penggerak proses produksi harus memiliki karakteristik atau kualitas mulia yang dinyatakan oleh Nabi Muhammad saw., yang merupakan dasar dari setiap kegiatan ekonomi dan etika dasar manusia yang mendukung kesuksesan. Muhammad Syafii Antonio dalam bukunya, Nabi Muhammad saw. : *The Super Leader Super Manager*, mengutarakan bahwa "Uang bukanlah modal nomor satu dalam berbisnis, modal nomor satu dalam berbisnis adalah Kepercayaan dan Kompetensi" (Antonio et al., 2007).

a. Trust

1) *Shiddiq (Personal Excellence)*

Seorang pemimpin harus secara konsisten menunjukkan perilaku yang benar dan etis dalam perannya sebagai pemimpin. Mahir dalam merumuskan keputusan *strategis* perusahaan. Sebagai seorang eksekutif perusahaan, beliau secara konsisten menunjukkan integritas dengan berterus terang kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, pelanggan, pesaing, dan pekerjanya sendiri. Hal ini memastikan bahwa bisnis beroperasi

sesuai dengan cita-cita kebenaran dan kejujuran. Demikian pula dalam perannya sebagai seorang profesional pemasaran, beliau selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam berinteraksi dengan klien, melakukan transaksi, bernegosiasi dengan mitra bisnis fiber, dan menyampaikan informasi akurat tentang produk mereka. Rasulullah saw. bersabda, “*Pedagang yang jujur lagi terpercaya adalah bersama-sama para Nabi, orang shadiqiin, dan para syuhada*” (HR. Tirmidzi dan Hakim). Perwujudan sifat *Shiddiq* dalam diri seseorang akan berdampak signifikan terhadap pendekatan mereka dalam mengelola perusahaan, sehingga mempengaruhi lingkungan bisnis secara keseluruhan. Hal ini pada gilirannya akan mengarah pada pemberantasan unsur-unsur negatif seperti korupsi, penindasan, penipuan, ketidakjujuran, dan keserakahan, seiring dengan dihidupkannya kembali keutamaan *Shiddiq* dalam diri setiap pelaku bisnis (Hosen, 2023).

2) Amanah (*Interpersonal Capital*)

Kepercayaan juga dapat menunjukkan komitmen untuk melaksanakan suatu tugas sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan. Ibadah dan khilafah merupakan doa yang dikabulkan Allah swt. kepada umat manusia. Kehidupan seorang Muslim berkisar pada menaati seluruh amanat Allah swt. dan menjauhi segala larangan-Nya. Kepercayaan adalah suatu kebajikan yang terkait erat dengan integritas dan kebenaran. Pandangan moral juga dapat bermanifestasi sebagai keyakinan kognitif. Seorang pengusaha harus memiliki kualitas dapat diandalkan. Prinsip dasar kepercayaan adalah pemulihan semua hak, baik seluruhnya atau sebagian, kepada pemiliknya yang sebenarnya (Nirwana & Rahim, 2020).

b. *Competence*

1) *Fathanah (Quality and competence)*

Fathanah dapat diartikan sebagai kemampuan berpikir intelektual atau berwawasan luas. Pemimpin perusahaan *fathanah* adalah seseorang yang memiliki pemahaman dan penghargaan mendalam atas semua tanggung jawab dan kewajiban yang menyertai perannya. *Fathanah* dapat dilihat sebagai rencana hidup yang dianut oleh setiap umat Islam. Akal (intelektualitas) adalah atribut paling berharga dan mahal yang secara eksklusif dianugerahkan kepada manusia. Dalam dunia usaha, sangat penting untuk memilih karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan dan bakat yang tinggi. Hal ini karena mereka harus secara konsisten menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan metodologi kerja yang terus berkembang. Kecerdasan memungkinkan orang dengan cepat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar tetap kompetitif. Perusahaan akan menghadapi tantangan dalam menghasilkan penemuan-

penemuan baru jika mereka kekurangan karyawan yang cerdas dan terampil (Norvadewi, 2018).

Secara praktis, Nabi Muhammad saw. terkenal memiliki kebijaksanaan yang luar biasa. Beliau mendirikan pasar dan pusat perdagangan di seluruh semenanjung Arab. Ia memiliki pemahaman komprehensif tentang seluk-beluk dan detail perdagangan dan aktivitas komersial. Selain itu, beliau memiliki keahlian dalam menghasilkan keuntungan finansial melalui perdagangan dan sangat menyadari bahaya yang terkait dengan praktik bisnis (Candrakusuma, 2020a).

Untuk mencapai kesuksesan sebagai pebisnis di masa depan, khususnya dalam menghadapi persaingan yang tidak hanya kompleks dan maju, bahkan terkadang kacau, kita harus berusaha meneladani sifat-sifat *Fathanah*. Untuk mengantisipasi lanskap persaingan global di masa depan, kita harus memiliki wawasan untuk memahami dampak kemajuan teknologi komunikasi yang melampaui batas negara dan pembagian wilayah (Nirwana & Rahim, 2020)

2) *Tabligh (communicative leadership)*

Inti dari *tabligh* ditandai dengan arti dan persuasif, menunjukkan seseorang yang memiliki perspektif berpikir ke depan dan terampil dalam berhasil dan efisien menyampaikan ide-ide kepada orang lain. Individu yang memiliki ciri-ciri *tabligh* memiliki kemampuan untuk secara efektif mengkomunikasikan pesan yang dimaksudkan tanpa menyesatkan atau menghiasi, menggunakan bahasa yang tepat dan menyampaikan dengan makna. Seorang tokoh contoh di bidang perusahaan harus memiliki kemampuan untuk secara efektif mengartikulasikan visi dan misi mereka kepada bawahannya dan kolaborator lainnya. Dalam bidang komunikasi, secara luas diakui bahwa beberapa metode dan kesempatan spesifik yang optimal untuk secara efektif mengekspresikan pesan yang berbeda. Keterampilan komunikasi yang efektif diperlukan untuk memberikan hasil negatif kepada karyawan, seperti penghentian (Norvadewi, 2018).

Inti dari *tabligh* adalah dalam penggunaan *bi al-hikmah*, yang mengacu pada berkomunikasi dengan orang lain dengan cara yang mudah dimengerti dan dapat diterima secara mental, daripada menggunakan kata-kata yang kompleks yang mungkin sulit dipahami. Kategori *bi al-hikmah* mencakup diskusi presentasi bisnis dengan orang lain menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, memastikan bahwa pesan bisnis yang dimaksudkan dengan mudah dipahami oleh penerima (Hosen, 2023).

Contoh Rasulullah dalam membangun SDM selaras dengan prinsip-prinsip *The Celestial Management*. *The Celestial Management* merupakan pendekatan manajemen spiritual yang berpusat pada nilai-nilai langit dan digunakan untuk mengelola alam semesta. Untuk

mengimplementasikan nilai, prinsip, dan misi organisasi di tingkat bisnis, manajemen surga diperlukan. Konsep yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW disebut sebagai prinsip ilahiah (Candrakusuma, 2020).

The Celestial Management memiliki tiga dasar konsep, yaitu *worship*, *wealth* dan *warfare*. Pertama, *life is a place of whorship*. Nabi Muhammad saw. telah mengabdikan hidupnya dan bisnisnya untuk menyembah Yang Mahatinggi. Itulah sebabnya bisnis Nabi Muhammad saw. secara konsisten dipandu oleh nilai-nilai surgawi. Konsep ini berakar dalam keyakinan Islam bahwa perilaku manusia adalah aspek integral dari hubungan seseorang dengan Tuhan. Dengan demikian, tempat kerja harus diubah menjadi ruang suci, memastikan kebersihan dan kebebasan dari bau busuk dan elemen repulsive (Candrakusuma, 2020b). Domain ini diwakili oleh empat nilai ZIKR : 1) *Zero based*, yang berarti benar-benar bebas dari unsur-unsur atau kompleksitas yang tidak perlu; 2) Iman, keyakinan yang harus dimiliki semua individu di departemen Sumber Daya Manusia sehubungan dengan kelimpahan berkat Tuhan; 3) Konsisten, Organisasi harus mempertahankan konsistensi dan fokus pada misi aslinya tanpa dipengaruhi atau dialihkan oleh orang lain. 4) *Result oriented*, Organisasi harus berorientasi pada hasil, berusaha untuk mencapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan tujuan akhirat (Rahmat, 2016).

Kedua, *life is a place of wealth* yakni menempatkan bisnis dan hidup sebagai alat untuk memperoleh atau membagi kesejahteraan. Dalam konteks ini, Rasulullah selalu berusaha untuk menyelidiki asal-usul kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas hidup dan secara efektif mencapai kemakmuran. Domain ini mencakup empat nilai PIKR utama: 1) *Power Sharing* atau Pembagian kekuasaan, yang berarti memastikan distribusi kekuasaan yang jelas dan memberdayakan setiap anggota organisasi; 2) *Information Sharing* atau Pembagian informasi, yang melibatkan mempromosikan transparansi dengan menyediakan semua anggota dengan akses ke informasi yang relevan, sehingga mencegah penyalahgunaan kekuasaan berdasarkan informasi yang terbatas; 3) *Knowledge sharing* atau Pembagian pengetahuan, yang mencakup transfer pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman ke semua anggota organisasi. Koordinasi, FGD (*Focus Group Discussion*), pelatihan, pengembangan, *brainstorming*, dan *benchmarking* dapat berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh informasi; 4) *Reward sharing*, melibatkan distribusi kesejahteraan melalui cara yang lebih transparan dan eksplisit. Premis fundamental dari bidang ini adalah bahwa distribusi kekuasaan, informasi, pengetahuan, dan hadiah yang adil akan mengarah pada penciptaan kemakmuran (Rahmat, 2016).

Ketiga, *life is a place of warfare*, dia melihat hidup dan bisnisnya sebagai perjuangan melawan ketidakadilan, kejahatan, dan eksploitasi dalam bisnis tanpa mengorbankan nilai-nilai ilahi dan kemanusiaan. Domain ini diwakili oleh MIKR, yang merupakan karakteristik kunci dari pembentukan komunitas yang secara konsisten menggunakan strategi

kompetitif yang cerdas untuk menghasilkan prestasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. MIKR adalah singkatan dari "*Militan, Intelektual, Kompetitif, Regeneratif*", Militan yang mengacu pada menjadi sangat termotivasi dan berdedikasi terhadap profesi mereka, berfungsi sebagai pendorong utama bagi tenaga kerja. Seorang anggota militan memiliki dedikasi yang kuat untuk pekerjaan mereka, antusiasme yang kuat, persiapan, dan tingkat pelatihan yang tinggi. Mereka juga menunjukkan ketajaman Intelektual, menggunakan pendekatan rasional dan praktis untuk berpikir dan memecahkan masalah. Selain itu, mereka menunjukkan semangat Kompetitif, selalu berusaha untuk mencapai kinerja optimal dan terlibat dalam persaingan yang sehat. Akhirnya, mereka mengadopsi pola pikir Regeneratif, memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota untuk bekerja dengan tekun menuju pencapaian posisi ideal dan menekankan bahwa organisasi tidak bergantung pada individu tunggal.

Sumber Daya Manusia mengacu pada fungsi kalifat yang bertanggung jawab untuk menerapkan perubahan dan peningkatan untuk meningkatkan masyarakat dan individunya. Integrasi sumber daya manusia oleh Nabi Muhammad saw., sesuai dengan *The Celestial Management*, berfungsi sebagai kekuatan pendorong dan katalis untuk transformasi. Dampaknya terus berlanjut saat dunia berputar dan sejarah manusia berkembang. Dengan menangkap keteladanan-keteladanan dalam lintasan sejarah Rasulullah, Muslim telah membuat kemajuan dalam mengungkap kebenaran masa lalu, membuka jalan untuk masa depan yang lebih baik (Rahmat, 2016).

4. Retensi Dalam Organisasi

Memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang terampil dan cakap adalah strategi penting untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Perusahaan mengandalkan personil yang kompeten dan berkualitas untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan efisiensi kerja. Sumber daya manusia memainkan fungsi yang krusial dan memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Putu Agus Praditya Adi Putra, 2018).

Oleh karena itu, untuk menjaga keberlangsungan bisnis mereka, perusahaan harus cepat merespon perubahan, terutama dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai hal tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang yang memiliki kemampuan luar biasa, pengetahuan yang luas, keterampilan yang luar biasa, dan sikap positif di tempat kerja. (I Gde Manik Aditya Budi Suta, 2019).

Berkaitan dengan retensi karyawan, itu adalah cara manajemen dalam sebuah organisasi menggunakan untuk menjaga karyawan yang kompeten untuk bertahan selama periode waktu tertentu (I Putu Agus Praditya Adi Putra, 2018). Mathis dan Jackson lebih lanjut menjelaskan bahwa retensi adalah upaya untuk membuat karyawan tetap berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi

organisasi, di mana mempertahankan karyawan adalah kewajiban dan tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, organisasi saat ini sangat memperhatikan betapa pentingnya mempertahankan karyawan, karena kunci keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada retensi karyawan. Hasibuan menyatakan retensi karyawan juga sangat erat kaitannya dengan program untuk pemeliharaan (*maintenance*), pemeliharaan tersebut juga mendesak masyarakat untuk melakukan pemeliharaan dengan kondisi fisik, mental, dan sikap setia terhadap pekerjaan mereka. Program pemeliharaan ini kemudian dapat berjalan dengan baik ketika dilakukan bersamaan dengan program kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan, serta memegang konsistensi internal dan eksternal di perusahaan dengan harapan meningkatkan retensi karyawan di perusahaan (I Gde Manik Aditya Budi Suta, 2019).

Oleh karena itu, organisasi harus segera mengatasi setiap perkembangan yang muncul, terutama di bidang persaingan komersial yang semakin ketat, untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Untuk mencapai hal ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan terampil. Sumber daya manusia yang berkualitas mengacu pada individu yang memiliki kemampuan luar biasa, pengetahuan yang luas, keterampilan tingkat lanjut, dan sikap positif di tempat kerja (Meliana Kurniawati Cahyadi, 2018)

Lockwood mendefinisikan retensi sebagai komponen penting dari strategi manajemen talenta perusahaan. Ini mencakup penerapan sistem atau strategi yang luas yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan secara efisien memanfaatkan karyawan yang memiliki keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan bisnis sekarang dan di masa depan. Kegiatan operasional yang melibatkan penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. (Donny Agung Harvida, 2020).

Retensi karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang organisasi, karena memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan efektivitas dan efisiensi maksimum dengan memiliki tenaga kerja yang berdedikasi dan berkomitmen. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memprioritaskan retensi karyawan dan kepuasan kerja, dengan manajemen mengambil tanggung jawab utama untuk mengembangkan rencana retensi yang proaktif (Shierli Wijaya, 2022).

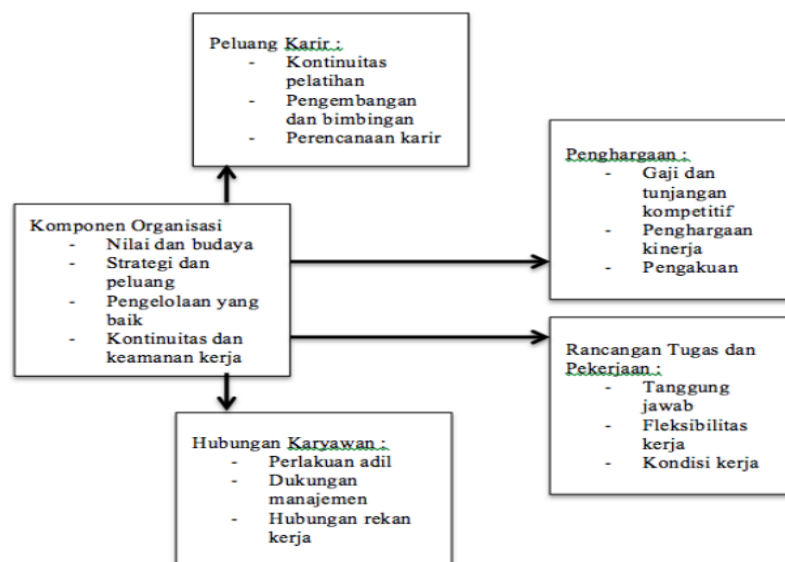
Darmawan menyatakan bahwa kepuasan kerja yang terpenuhi akan menghasilkan hasil kinerja yang diinginkan, dan karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung bertahan lebih lama. Atrisi karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan karyawan dan konflik yang berulang dengan atasan atau rekan kerja mereka. Selain itu, remunerasi yang tidak memadai, ditambah dengan

prospek yang terbatas untuk pertumbuhan profesional jangka Panjang (Eli Retnowati, 2021).

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Organisasi

Retensi karyawan mengacu pada tindakan strategis yang diambil oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawannya tetap berkomitmen dan loyal terhadap organisasi. Setiap organisasi ingin memastikan masa kerja karyawannya bertahan lama. Hal ini disebabkan oleh alokasi sumber daya keuangan dan waktu yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dalam prosedur perekrutan karyawan sebelumnya. Mengganti karyawan yang ada dengan karyawan baru pasti akan menyebabkan peningkatan BOPO, atau biaya operasional perusahaan, karena adanya biaya pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, manajemen operasional perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mempekerjakan pekerjaanya secara efektif. Salah satu strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Jika karyawan memiliki kesejahteraan dan kepuasan kerja, mereka akan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja mereka, mereka akan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, dan mereka akan memiliki lebih banyak tanggung jawab. Adapun menurut (Robert & Jackson, 2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi retensi meliputi:



Gambar 1. Faktor Penentu Retensi Karyawan
 Sumber : Mathis dan Jackson (2006)

a. **Komponen organisasional.**

Ketika karyawan mempertimbangkan apakah akan tetap tinggal atau keluar dari sebuah organisasi, mereka dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah organisasi yang memiliki nilai dan budaya yang positif, organisasi

dengan strategi yang efektif yang menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan karyawan, dan organisasi yang unggul dalam mengelola karyawan dan memberikan keamanan kerja. Faktor-faktor ini berkontribusi pada tingkat retensi karyawan yang tinggi.

b. Peluang karir organisasi.

Sebuah survei ekstensif yang dilakukan di beberapa profesi mengungkapkan bahwa pertumbuhan dan kemajuan pribadi karyawan memiliki dampak substansial terhadap kemungkinan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan mereka saat ini.

c. Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan.

Karyawan dapat memperoleh imbalan yang kompetitif dalam bentuk gaji, insentif, penghargaan berbasis kinerja, tunjangan, bonus, dan pengakuan karyawan.

d. Rancangan tugas dan pekerjaan.

Penentu utama retensi karyawan adalah karakteristik yang melekat pada pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan. Upaya penyaringan atau seleksi yang tidak memadai biasanya disebut sebagai alasan utama tingginya tingkat perputaran karyawan dalam beberapa bulan masa kerja. Desain tugas dan pekerjaan yang efektif harus mempertimbangkan faktor akuntabilitas dan kemandirian, kondisi kerja yang mendukung, kemampuan beradaptasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

e. Hubungan antar karyawan.

Konfigurasi hubungan interpersonal yang dibangun oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang signifikan dari retensi karyawan. Faktor-faktor perlakuan yang adil, dukungan atasan/manajemen, dan hubungan rekan kerja yang positif secara signifikan berdampak pada retensi karyawan (Shierli Wijaya, 2022).

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya mereka secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia mereka dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Ada 5 macam strategi retensi karyawan menurut Torrington et al (2003), yaitu:

a. Kompensasi

Dimasukkannya kompensasi sebagai strategi utama dibenarkan karena dampaknya yang signifikan terhadap ketidakbahagiaan karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan ketidaksetiaan karyawan terhadap perusahaan. Ketika sebuah organisasi gagal memenuhi faktor kebersihan, karyawan mungkin mengalami ketidakpuasan, yang mengarah pada penurunan produktivitas dan berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi mereka, mereka akan melakukan tugas mereka dengan baik, yang mengarah pada kesetiaan karyawan

terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dapat menyebabkan perputaran karyawan yang lebih tinggi.

b. Pemenuhan Harapan

Seorang karyawan di sebuah perusahaan memiliki harapan tertentu, antara lain bekerja di lingkungan yang tenang, menerima remunerasi finansial yang memadai, dan memiliki kesempatan untuk pengembangan karir.

c. Induksi

Induksi merupakan tahap pengenalan bagi karyawan baru. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kemudahan bagi karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tempat kerjanya.

d. Praktik SDM

Praktik SDM yang digunakan di sini memprioritaskan kesejahteraan dan dukungan bagi keluarga karyawan. Misalnya, ketika sebuah bisnis memutuskan untuk merelokasi karyawan ke kota lain, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keluarga dekat karyawan, khususnya dalam hal menyediakan tempat tinggal yang sesuai untuk mereka.

e. Pelatihan dan pengembangan

Sangat penting untuk memastikan pelaksanaan tugas pelatihan dan pengembangan yang adil untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Organisasi harus membangun sistem transparansi ketika menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Jika transparansi kurang, maka akan menimbulkan rasa saling curiga, menciptakan lingkungan kerja yang negatif dan mengurangi loyalitas karyawan (Donny Agung Harvida, 2020).

D. Penutup

Penelitian ini memiliki lima kesimpulan yang didasarkan pada hasil pembahasan. *Pertama*, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk berkembang, hubungan antara individu dan organisasi adalah kontrak psikologis dan kepemilikan psikologis, sedangkan dalam organisasi Islam adalah kontrak psikologis Islam dan komitmen organisasi Islam. *Kedua*, kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi disebut *Person-organization fit (P-O Fit)*, yang terjadi ketika adanya upaya dari satu pihak untuk memenuhi kebutuhan dari pihak lainnya, baik organisasi maupun individu memiliki karakteristik dasar yang serupa. *Ketiga*, Prinsip-prinsip *The Celestial Management* adalah sebuah pendekatan manajemen spiritual yang berpusat pada aturan syariat dan nilai ilahiyah yang sesuai dengan contoh Rasulullah dalam membangun sumber daya manusia. *Keempat*, manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan berbakat untuk jangka waktu tertentu. *Kelima*, faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah komponen organisasional, peluang karir organisasi, penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan, rancangan tugas dan pekerjaan serta hubungan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, F. M., & Hidayanti, I. (2021). Psychological Ownership in Organizations: The Role of Person-Organization Fit and Consequences on Support for Change and Organizational Citizenship Behavior. *Society*, 9(2), 468–478. <https://doi.org/10.33019/society.v9i2.317>
- Antonio, M. S., Ali, N. M., & Sholehudin, C. H. (2007). *Muhammad SAW: The super leader super manager*.
- Candrakusuma, M. (2020). Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani. *Journal of Islamic Banking*, 1(2), 149–167.
- Darmi Astuti, S. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43–60.
- Didit Darmawan, Devi Iriandha, Dian Indrianto, Dwi Sembe Sigita, Diah Cahyani, Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan, *Journal of Trends Economics and Accounting Research* Vol 1, No 4, Juni 2021, pp 129–133
- Donny Agung Harvida Dan Chandra Wijaya, Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 16, Nomor 1, Juli 2020: 13-23
- Eli Retnowati , Utami Puji Lestari , Jahroni , Didit Darmawan , Arif Rachman Putra, Retensi Karyawan Yang Ditinjau Dari Kepercayaan Dan Motivasi Kerja, *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan* Vol. 1, No. 1, Mei 2021, Hal.65-76
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fazillah, N. (2023). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Intelektualita*, 12(1), 112–134.
- Hosen, H. (2023). Entrepreneurship in Islam: Analysis of Principles, Strategies and Concepts of Prophet Muhammad's Success in Trading. *Ta'amul: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 67–83.
- Indrastuti, S., & Tanjung, M. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. UR Press Pekanbaru.
- I Putu Agus Praditya Adi Putra, Wayan Mudiarta Utama, Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan-*Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 11, 2018: 5930 – 5954
Issn: 2302-8912 Doi: <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I11.P55930>
- Junery, F., & Aziz, A. (2019). Pengaruh Faktor Keperilakuan Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Akutansi Syariah*, 53(9), 288–296.
- Karim, A. A. (2016). *Bank Islam : Analisis Fiqih dan Keuangan* (ke-5). CV Pustaka Setia.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Dewangga Energi Internasional.

<https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>

- Meliana Kurniawati Cahyadi, Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10, 2018: 5508-5538
- Nirwana, S., & Rahim, R. (2020). Strategi Mewujudkan Pasar Niaga Daya Menjadi Pasar Islami Berbasis FAST (Fathonah, Amanah, Siddiq, Tabliq) di Daya Kota Makassar. *Jurnal Ar-Ribh*, 3(1).
- Norvadewi, N. (2018). Manajemen sumber daya insani dalam perspektif ekonomi islam: tinjauan manajemen SDM dalam bisnis islami. *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis)*.
- Rahmat, I. (2016). The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam. *Jurnal MD*, 2(1).
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Rousseau, D. . (2011). *The individual–organization relationship: The psychological contract* (I. S. Zedeck (ed.); 3rd ed.). APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/12171-005>
- Saufi, A., & Fadillah, H. (2015). *Sejarah Peradaban Islam*. Deepublish.
- Shierli Wijaya, Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan, *Jurnal Bina Manajemen*, September 2022 Vol. 11 No.1 Hal 199-213.
- Soemitra, A. (2015). *Kewirausahaan Berbasis Syari'ah*.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132–149. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Upe, A. A., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2021). Principal's Leadership Style in Improving Quality Islamic Education Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam. *The Journal of Educational Research*, 1(3), 124–132. <http://journal.medpro.my.id/index.php/edukasi>
- Yuliana, R. (2012). Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 52–58.