

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Theory Maslow's Hierarchy of Needs (People Management)*

Teori dasar atau *grand theory* yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini menganut pada teori *Maslow's Hierarchy of Needs*, teori ini merupakan teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia memiliki urutan dari yang terbawah sampai teratas karena manusia cenderung memenuhi kebutuhan dasar kemudian kebutuhan hierarki teratas. Pemenuhan kebutuhan hierarki teratas akan menggambarkan loyalitas dari pemilik kebutuhan tersebut. Bagi perusahaan yang mampu memberikan benefit bagi karyawan di hierarki yang paling atas maka akan membuat perusahaan memiliki dilai lebih di pandangan karyawan.¹

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia memiliki lima jenis kebutuhan, yaitu :

- a. Fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berada pada tingkat terendah atau paling dasar.
- b. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman dan bahaya.
- c. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingnes, social, and love*), yaitu kebutuhan mengenai pertemanan, afiliasi, interkasi dan cinta.
- d. Harga diri (*esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi diri untuk berpendapat dan mengemukakan ide atau gagasan serta kritik terhadap sesuatu.²

¹ Maya Rizki., dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2022), 64.

² Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 56-57.

Mengatasi kebutuhan mendasar karyawan menggunakan hierarki kebutuhan Maslow dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan dasar seperti fisiologis, keamanan dan keselamatan, kebersamaan sosial dan cinta, harga diri, dan aktualisasi diri karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif serta dapat menumbuhkan loyalitas karyawan. memasukkan strategi dari teori hierarki Abraham Maslow ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia bisa membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan dan retensi karyawan.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pekerjaan ialah bagian dari perjalanan hidup serta tujuan hidup seorang. Tiap orang memiliki hak serta buat berhasil menggapai pekerjaan yang diinginkan. Dengan anggapan seperti ini seorang bisa pengakuan serta merasa dinilai, dihormati bagus dilingkungan kegiatan, keluarga, ataupun warga. Bagi Singodimedjo pekerjaan ialah barisan dari kegiatan, perilaku yang berhubungan dengan kegiatan, tindakan, serta harapan yang berkaitan sepanjang hidup seorang. Opini lain mengenai pekerjaan bagi Hall merupakan anggapan orang hal tindakan yang berkaitan dengan pengalaman serta aktivitas yang berhubungan dengan profesi selama hidup orang itu(diawali dengan awal kali seorang bertugas).³ Maka dapat didefinisikan pekerjaan ialah suatu pola pengalaman yang terikat dengan profesi, semacam kedudukan, kewajiban, ketetapan yang berhubungan dengan profesi dan aktivitas sepanjang masa kegiatan seorang.

Menurut Veitzal Rivai pengembangan karir merupakan proses kenaikan keterampilan orang yang digapai dalam bagan menggapai pekerjaan yang di idamkan. Pengembangan pekerjaan dimaksud selaku penyediaan pribadi buat membahu tanggung jawab yang berbeda ataupun yang lebih besar dalam sesuatu organisasi.⁴ Bagi Handoko pengembangan pekerjaan

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), 160.

⁴ Rahmi Widyanti, *Manajemen Karir-Teori, Konsep dan Praktik*, (Bandung : Media Sains Indonesia, 2021), 107.

sepatutnya tidak cuma tergantung pada usaha orang saja, sebab perihal itu tidak senantiasa cocok dengan kebutuhan organisasi. Seperti contoh, karyawan mungkin meminta menyudahi serta berpindah ke industri lain, ataupun pegawai tidak hirau kepada kesempatan pekerjaan mereka serta keperluan staffing badan.⁵

Menurut Stone dalam jurnal penelitian Atik Baroroh menyatakan bahwa “*career development refers to the process and activities involved in preparing an employee for future position in the organization*”, artinya pemaksimalan pekerjaan membuktikan cara serta aktivitas menyiapkan seseorang karyawan untuk kedudukan dalam badan yang bakal tiba.⁶ Sedangkan menurut Simamora pengembangan karir dilakukan melalui pemograman pekerjaan serta manajemen pekerjaan. perancangan pekerjaan merupakan proses seorang individu karyawan untuk mengidentifikasi serta mengutip tahap buat menggapai tujuan pekerjaannya. Sedangkan manajemen karir merupakan proses organisasi dalam memilih, menilai, menugaskan serta meningkatkan para karyawannya untuk sediakan sekumpulan orang-orang berkualitas guna memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi yang akan datang.⁷ Oleh karena itu supaya pengembangan pekerjaan bisa berjalan dengan bagus, hingga wajib dibentuk keserasian antara pemograman pekerjaan yang dicoba oleh industri dengan manajemen pekerjaan yang disiapkan oleh badan.

Jadi, dapat disimpulkan kalau pengoptimalan pekerjaan merupakan peningkatan individu seseorang yang dicoba buat menggapai sesuatu karir dalam pekerjaan.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 164.

⁶ Atik Baroroh, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.2, (2013) : 69, diakses pada 21 Juli 2021, https://www.academia.edu/9755376/Pengaruh_Pengembangan_Karir_Dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Intervening_Studi_Kasus_Pada_Politeknik_Ilmu_Pelayaran_Semarang

⁷ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jepara:UNISNU PRESS,2017), 78.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut para pakar MSDM, menjelaskan ada banyak faktor yang pengaruhi dalam pengembangan pekerjaan pegawai dalam organisasi ialah:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan faktor yang paling penting dalam pengembangan pekerjaan pegawai. Kesuksesan pekerjaan pegawai beberapa besar dilandaskan atas hasil kegiatan yang bagus sera dicoba dengan cara benar. Dengan mengenali hasil atas kinerjanya sendiri hingga pegawai bisa mengukur peluang kepada pengembangan pekerjaan untuk dirinya.

2) Hubungan karyawan dengan organisasi

Apabila hubungan karyawan dengan organisasi baik maka pengembangan karir yang dilakukan akan berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika hubungannya tidak baik karena suatu permasalahan dalam organisasi hingga bisa menghasilkan pekerjaannya terhalang.

3) Personalitas karyawan

Bila ada pegawai yang mempunyai identitas yang menyimpang, maka hal itu bisa pengaruhi pekerjaannya.

4) Faktor eksternal

Bila terjalin campur tangan dari pihak luar, maksudnya terdapat seseorang pegawai yang dipromosikan ke kedudukan yang lebih besar, bila dibatalkan sebab terdapat orang lain yang masuk (diutamakan) dari luar organisasi.⁸

5) Politicking dalam organisasi

Pengembangan pekerjaan pegawai bisa tertahan ataupun mati apabila ada aspek politicking semacam intri, kasak, hubungan antar teman, nepotisme, serta serupanya, lebih berkuasa pengaruhi pekerjaan seorang dari hasil kerjanya.

6) Sistem penghargaan

Organisasi tidak memiliki sitem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung

⁸ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 82-84.

memperlakukan karyawannya secara subyektif. Karyawan yang memiliki prestasi akan dianggap sama dengan karyawan yang tidak memiliki prestasi, sehingga karirnya dapat terhambat.

7) Total karyawan

Apabila banyak pegawai sehingga semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, maka akan semakin kecil peluang untuk seseorang pegawai guna mencapai tujuan karir tertentu.

8) Ukuran organisasi

Dimensi badan dalam kondisi ini merupakan terpaut dengan jumlah posisi yang terdapat dalam organisasi, tercantum dalam jumlah tipe profesi, serta jumlah pegawai yang dibutuhkan guna memenuhi bermacam jabatan.

9) Kultur organisasi

Organisasi memiliki kebudayaan serta kebiasaan khusus. Terdapat yang memiliki kultur cenderung demokratis. Namun terdapat pula organisasi yang condong memiliki kultur anti demokratis, dan terdapat organisasi yang menghormati senioritas daripada hal-hal lain.⁹

10) Tipe manajemen

Semua manajemen di dunia ini sama. Akan namun dalam praktiknya, manajemen dalam sesuatu badan bisa berbeda dari manajemen di badan lain. Terdapat manajemen yang mengarah kaku, absolut, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Terdapat pula manajemen yang mengarah fleksibel, partisipatif, terbuka, serta demokratis.¹⁰

Pekerjaan seseorang pegawai tidak cuma tergantung dalam faktor dalam di dalam dirinya semacam semangat buat bertugas keras serta keinginan mau maju, namun pula bisa bergantung pada faktor eksternal seperti manajemen. Banyak karyawan yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, tapi mereka terpaksa tidak dapat meniti karir dengan baik, hanya karena karyawan ini “terjebak” dalam sistem manajemen yang buruk.

⁹ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 82-84.

¹⁰ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 82-84.

Menurut Siagian, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, diantaranya yaitu :

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang seimbang dalam berkerja bisa terlaksana bila standard promosi didasarkan pada pertimbangan yang obyektif, logis serta dikenal dengan cara luas oleh para karyawan.
- 2) Kepedulian para atasan langsung
Pada umumnya para karyawan mengharapkan adanya keterlibatan atasan secara langsung dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian tersebut dapat berupa memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang penerapan kewajiban tiap- tiap, alhasil membuat para karyawan mengetahui potensi masing-masing yang harus diatasi.¹¹
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi
Umunya pegawai menginginkan mempunyai akses mengenai bermacam kesempatan buat dipromosikan. Akses tersebut sangat penting, terutama apabila ada peluang lowongan yang tersedia dan dapat diisi lewat cara penyaringan dalam yang bersifat bersaing.
- 4) Minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang pas buat dipakai dalam perihal meningkatkan minat para pegawai dalam pengoptimalan pekerjaan merupakan pendekatan fleksibel serta proaktif, karena minat dalam pengembangan karir memiliki sifat sangat individualistik.
- 5) Tingkat kepuasan
Tiap orang mau mencapai perkembangan, tercantum dalam perihal meniti pekerjaan. Dimensi kesuksesan yang dipakai sangat berbeda-beda.¹²

c. Indikator Pengembangan Karir

Penanda pengembangan pekerjaan bagi Sulistyorini M yakni:

¹¹ Muhadi, *Jenjang Karir Profesional Perawat Apa dan Bagaimana ?*, (Cipedes Tasikmalaya:Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI), 2021), 11-12.

¹² Muhadi, *Jenjang Karir Profesional Perawat Apa dan Bagaimana ?*, 11-12.

1) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan ialah salah satu ketentuan buat menduduki suatu jabatan dalam perusahaan. Pembelajaran merupakan sesuatu aktivitas buat menambah kemampuan teori serta keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut suatu pekerjaan untuk meraih suatu tujuan.

2) Pelatihan

Pelatihan yakni untuk mengarahkan wawasan serta kemampuan khusus sertasikap supaya pegawai semakin terampil dalam pekerjaan serta sanggup melakukan tanggung jawab dengan bagus sehingga pada kesimpulannya training itu bisa mendukung teraihnya tujuan industri.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkatan kemampuan wawasan dan keahlian seorang. Pengalaman kerja dapat diukur berdasarkan dari masa kerja seseorang.¹³

Menurut Handoko dikutip dalam penelitian Muslim Wijaya, pengembangan karir memiliki beberapa indikator, yaitu :¹⁴

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu aktivitas yang melandasi seluruh aktivitas pengembangan pekerjaan yang lain, dimana dengan hasil kegiatan yang bagus bakal jadi perihal yang bernilai guna memajukan karir.

2) Exposure

Exposure merupakan jadi populer oleh banyak orang yang menyudahi iklan, transfer dan kesempatan lain.

¹³ Robert Tua Siregar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2020), 80.

¹⁴ Muslim Wijaya, “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan”, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No.1, (2017) : 3-4, diakses pada 25 Juli 2021, <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/417/300>

3) Kesempatan organisasional

Dalam banyak organisasi, banyak orang menaruh perkembangan pekerjaan terkait pada ketaatan organisasional dengan pengabdian waktu jauh kepada perusahaan yang serupa akan merendahkan jenjang rotasi kerja.

4) Mentor dan sponsor

Mentor ialah orang yang menawarkan pengarahan pekerjaan informal, sebaliknya sponsor ialah orang dalam sesuatu organisasi yang bisa menghasilkan peluang pekerjaan untuk orang lain, bila mentor bisa menominalisasikan karyawan untuk kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Karyawan yang berupaya buat menambah kemampuannya, artinya mereka sudah menggunakan peluang untuk berkembang dan siap untuk menduduki karir yang lebih dari pekerjaan yang sekarang.

6) Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir, dukungan manajer sangat mempengaruhi program pengembangan karir supaya dapat berlangsung dengan baik.¹⁵

d. Pengembangan Karir dalam Perspektif Islam

Pengembangan pekerjaan merupakan peningkatan individu yang dicoba seorang guna menggapai sesuatu konsep pekerjaan yang sudah ditetapkan organisasi.¹⁶ Dalam usaha buat menciptakan tujuan pengembangan pekerjaannya pada waktu depan, karyawan wajib terencana serta terfokus kepada pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat pegawai mendapatkan karir sesuai dengan yang telah direncanakan. Seperti yang di lakukan Rosulullah SAW, dalam bekerja dia senantiasa memperkirakan era depan alhasil seluruh profesinya betul- betul terencana. Begitu juga dalam sabda Allah Q.S Al-Hasyr Ayat 18 :

¹⁵ Muslim Wijaya, “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan”, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No.1, (2017) : 3-4.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta, 1998), 123.

يَتَّيِبُهُمُ اللَّهُ وَيَأْتِيهِمُ الْغَنَاءُ وَالْقَنَاطِيرُ الْأَمْثَلُ ۚ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ

لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai Orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertaqwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Hasyr : 18)¹⁷

3. *Perceived Organizational Support* (POS)

a. *Pengertian Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived Organizational Support (POS) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasinya menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan.¹⁸ Rhoades dan Eisenberger menjelaskan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah pegawai dalam suatu organisasi bakal mengarah untuk membuat suatu keyakinan dengan cara biasa terpaut sepanjang mana badan menghormati partisipasi pegawai serta peduli atas kesejahteraannya.¹⁹ *Perceived Organizational Support* (POS) pula dinilai selaku agunan kalau pertolongan bakal ada dari badan pada dikala diperlukan untuk melaksanakan profesi seorang dengan cara efisien pada dikala mengalami suasana yang sungguh menegangkan.²⁰

Menurut Aube, Rosseau & Morin *Perceived Organizational Support* (POS) ialah tingkatan dimana pegawai merasa perusahaan mencermati keselamatan mereka dengan bagus serta memperhitungkan partisipasi

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : PT. Sygma Examedia Arkanleema), 548.

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 103.

¹⁹ Hary Febriansyah dan henndy Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement*, (Jakarta: Prenada, 2020), 38.

²⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, (Makassar : CV Nas Media Pustaka, 2018), 59.

yang telah mereka jalani pada industri.²¹ Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam penelitian Alimatus Sahrah *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan anggapan sokongan badan yang dialami seorang mengenai sepanjang mana tingkatan para pekerja mempercayai kalau badan memperhitungkan peran serta peduli kepada keselamatan dirinya.²²

Dari semua pendapat para ahli mengenai *Perceived Organizational Support* (POS), dapat ditarik kesimpulan yaitu persepsi dengan keyakinan karyawan terhadap perusahaan terkait sejauh mana perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan serta memperhatikan kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Eisenberger et. al., dalam penelitian Beta Oki Baliartati pengalaman yang dipunyai oleh orang dan observasi perihal rutinitas organisasi dalam memperlakukan pegawai dapat mempengaruhi *perceived organizational support* (POS).²³ Dalam hal ini yang dimaksud adalah sikap organisasi terhadap usulan yang disampaikan oleh pegawai, asumsi kepada pegawai yang hadapi permasalahan dan kepedulian industri kepada keselamatan serta kesehatan ialah 3 aspek mengenai *perceived organizational support* (POS) yang menjadi perhatian utama dari karyawan. Ketiga aspek tersebut yaitu:

²¹ Hary Febriansyah dan Henndy Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement*, 38.

²² Alimatus Sahrah, “*Perceived Organizational Support* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Rumah Sakit”, *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19, N0. 1, (2017) : 44, diakses pada 25 Juli 2021, <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/article/view/598/388>

²³ Beta Oki Baliartati, “Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction* Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, (2016) : 37, diakses pada 25 Juli 2021, <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1401/1429>

1) Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan. Apabila badan memandang ide dari pegawai selaku donasi yang konstruktif, yang bisa jadi saja bisa direalisasikan lewat pemograman yang matang, hingga orang yang bertugas ditempat itu mempunyai anggapan yang positif akan sokongan badan kepada diri mereka. Kebalikannya, dukungan organisasi akan menjadi negatif apabila perusahaan selalu mengabaikan ide dari karyawan dan segala sesuatu bergantung pada keputusan dari pimpinan puncak.

2) Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah

Organizational support juga dipengaruhi oleh respon terhadap karyawan yang sedang menghadapi masalah. Apabila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka karyawan akan berpresepsi bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap dirinya.

3) Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha untuk menambah ketenteraman orang yang bekerja didalamnya, hendak menyatakan perihal ini selaku sesuatu perihal yang positif. Karyawan memandang kalau organisasi membagikan sokongan supaya tiap orang bisa bekerja dengan cara maksimal untuk teraihnya tujuan bersama.²⁴

Pada dasarnya *Perceived Organizational Support* (POS) ialah sesuatu anggapan kalau dirinya dinilai serta dicermati oleh badan ataupun industri tempatnya bertugas. Bila badan mencermati serta menghormati usaha yang dicoba oleh orang buat menggapai tujuan industri, hingga orang hendak mempersepsikan kalau organisasi membagikan support kepada mereka, sehingga dengan seperti itu akan membuat individu bekerja dengan baik dan

²⁴ Beta Oki Baliartati, "Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, (2016) : 37.

akan membantu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Indikator *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Rodes dan Einsenberger dalam penelitian yang dijalankan oleh Ida Bagus dan Swabama, ada 8 penanda yang bisa dipakai guna mengukur *perceived organizational support*, yaitu :

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan
Tingkatan dimana organisasi menghormati segala kontribusi yang diserahkan oleh pegawainya.
- 2) Organisasi menghormati upaya ekstra yang sudah pegawai kasih
Tingkatan dimana organisasi menghormati upaya lebih yang sudah karyawannya bagikan.
- 3) Organisasi hendak mencermati segalakesalahan dari karyawan
Seberapa besar organisasi mencermati apa yang jadi keluhkesah karyawan.
- 4) Organisasi sungguh peduli mengenai ketenteraman pegawai
Organisasi amat mempedulikan seluruh perihal yang berkaitan dengan ketenteraman pegawai.
- 5) Organisasi hendaknya menginformasikan pegawai bila tidak melaksanakan pekerjaan dengan bagus
Badan hendak senantiasa memperhatikan kinerja pegawai serta memberitahu bila karyawannya bekerja kurang maksimum.
- 6) Organisasi peduli dengan kesenangan dengan cara umum kepada pekerjaan pegawai
Organisasi peduli dengan kebahagiaan kepada apa yang jadi pekerjaan pegawai.
- 7) Organisasi membuktikan kepedulian yang besar kepada pegawai
Organisasi menampilkan perhatian yang besar pada seluruh karyawan yang dimiliki tanpa mengecualikan
- 8) Organisasi merasa berbangga atas kesuksesan pegawai
Kebesarhatian organisasi atas seluruh kesuksesan yang dicapai oleh karyawannya selama bekerja²⁵

²⁵ Ida Bagus Gede Swambawa Putra, dan Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 2, (2016). 818.

d. Perceived Organizational Support (POS) dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam ada Hadist riwayat Muslim yang berkata kalau, Rasul bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا ، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَيَّ مُعْسِرٌ ، يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيَّ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ .

Artinya : “Dari Abu Hurairah RA, dari Rasulullah SAW bersabda : siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitannya di hari kiamat. Dan siapa yang memudahkan (urusan) orang yang sedang kesulitan (dalam masalah hutang), niscaya Allah akan mudahkan baginya di dunia dan akhirat dan barang siapa yang menutupi (aib) seorang muslim Allah akan tutupi aibnya di dunia dan akhirat. Allah selalu menolong hamba-Nya selama hamba-Nya menolong saudaranya”²⁶

Perceived organizational support (POS) merupakan anggapan dorongan dari organisasi yang mana pegawai merasa perusahaan mencermati keselamatan mereka dengan bagus serta memperhitungkan partisipasi yang telah mereka jalani pada perusahaan. Begitu pula dengan hadist

²⁶ Syahdatul Febi Khoirunnisa’, *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior*, (Skripsi : UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2021), 38.

di atas dijelaskan barang siapa yang menyelesaikan kesusahan individu lainnya sehingga Allah pula hendak menyelesaikan kesulitannya. Sama halnya dengan karyawan dan perusahaan, bila perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka karyawan juga akan bekerja dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

4. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Bagi Tasmara etos bersumber dari bahasa Yunani ethos yang mempunyai arti tindakan, karakter, watak, kepribadian, dan agama atas suatu. Tindakan ini tidak cuma dipunyai oleh orang, tetapi golongan apalagi masyarakat juga memilikinya. Dari kata *ethos* ini juga dikenal kata etika, etiket yang memiliki pengertian hampir sama dengan adab ataupun nilai yang berhubungan dengan bagus kurang baik, alhasil dalam etos terdapat makna gairah atau semangat yang sangat kuat.

Menurut Hasbi, etika Islam merupakan prinsip benar dan salah yang berfungsi sebagai pedoman bagi umat manusia mengenai apa yang diperbolehkan dan dilarang yang telah diajarkan al-Qur'an serta telah diteladankan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW.²⁷

Quoquab & Mohammad mendefinisikan etika kerja Islam selaku selengkap prinsip akhlak yang ditetapkan dalam al- Qur' an serta Sunnah yang menata tindakan serta sikap pegawai di tempat kegiatan. Hal senada juga diungkapkan oleh Muhammad *et al* etika kerja Islam menfokuskan dan mendukung nilai luhur dan kemuliaan seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kemurahan hati, dan tanggung jawab. Begitu juga dengan pendapat dari Hassan kalau etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem keyakinan yang berawal dari al- Qur' an serta sunnah hal profesi serta kegiatan.²⁸

Menurut Asifudin dalam penelitian Diah Ayu Kusumawati Etika kegiatan Islam ialah kepribadian serta Kerutinan orang bertepatan dengan kegiatan, terlihat dari sistem keagamaan ataupun kepercayaan Islam yang ialah

²⁷ Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior*, (Surabaya : PT Scopindo Media Pustaka, 2020), 19.

²⁸ Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior*, 19-20.

tindakan hidup pokok terhadap-Nya. sedangkan menurut Tasmara dalam penelitian Diah Ayu Kusumawati Etika kegiatan Islam merupakan sesuatu usaha yang benar-benar dengan memobilisasi seluruh peninggalan, benak, serta zikirnya buat menyatakan ataupun melihat maksud dirinya selaku hamba Allah yang wajib menundukkan dunia serta menaruh dirinya selaku bagian dari warga terbaik(*khairul ummah*).²⁹

Dari semua definisi etika kerja Islam dapat disimpulkan bahwa, etika kerja Islam itu merupakan paduan dan tuntunan dalam bersikap dan berperilaku bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berdasarkan pada apa yang telah diajarkan al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW supaya para karyawan mendapatkan keselamatan dunia akhirat serta menaruh dirinya selaku warga yang ternagus (*khairul ummah*).

b. Karakteristik Etika Kerja Islam

Berdasarkan dari konsep iman, ilmu dan amal sholeh, dapat dirumuskan mengenai karakteristik-karakteristik etika kerja Islam, karakteristik tersebut yaitu :³⁰

1) Kerja merupakan penjabaran akidah

Manusia sebenarnya diatur oleh suatu yang bersifat hati dalam dirinya dan tidak hanya fisik yang dapat terlihat dengan nyata. Faktor agama memang tidak dapat menjadikan etika kerja seseorang menjadi lebih tinggi, akan tetapi timbulnya orang non Islam yang memiliki etika kerja yang baik dapat membuktikan bahwa etika kerja yang tinggi membutuhkan pemahaman yang menyangkut kehidupannya secara menyeluruh.

Menurut sejarah, akidah Islam memiliki potensi besar untuk memotivasi serta dapat membuat tindakan hidup yang mendasar, karakter dan kebiasaan hidup manusia. Sehingga dengan motivasi, Rasulullah SAW

²⁹ Diah Ayu Kusumawati, "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi", *UNISSULA*, Vol.2, No. 1, (2015) : 234, diakses 5 September 2021, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/download/308/255>

³⁰ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2017), 164-165.

mengemukakan “sesungguhnya semua pekerjaan bergantung pada niatnya”. Bekerja dengan berlandaskan niatberibadah hanya kepada Allah merupakan salah satu karakteristik paling penting dalam etika kerja Islam yang tergal dari aqidah.

2) Kerja dilandasi ilmu

Dengan pemahaman yang dipunyai, orang bakal sanggup menciptakan kehidupan yang benar. Sama halnya dalam pekerjaan, apabila pemahaman dalam melaksanakan kerja sangat dipahami oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut bekerja sesuai dengan etika kerja Islam yang telah diajarkan dalam al-Qur'an dan sunnah.

3) Kerja dengan meneladani sifat Ilahi serta mengerti petunjuk-petunjuk-Nya

Etika kerja Islami pada biasanya tidak bisa terkabul tanpa dibantu oleh sifat rajin serta aktif yang ada dalam diri pekerja. Pekerja yang memiliki etika kerja Islami mengetahui kalau segala potensi yang ada pada dirinya merupakan amanah yang harus ditunaikan dengan tanggung jawab yang baik.³¹

c. Dimensi Etika Kerja Islam

Chanzanagh & Akbarnejad, berpendapat kalau ada 7 dimensi dari etika kerja Islam, ialah:³²

1) Niat bekerja

Hasil dari suatu pekerjaan tergantung pada niat yang sudah ditanamkan seseorang atas pekerjaannya. Islam mengajarkan kepada manusia supaya memiliki dan menanamkan niat yang tulus dan ikhlas dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2) Utusan

Dalam bekerja, kita merupakan utusan dari tempat kerja. Oleh karena itu, dalam bekerja tidak hanya harus bersungguh-sungguh tapi juga harus menjaga kepemilikan serta fasilitas yang ada dan disediakan oleh tempat kerja.

³¹ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. 164-165.

³² Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior*, 23.

- 3) Jenis pekerjaan
Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ajaran sunnah dan al-Qur'an.
- 4) Hasil kerja untuk ummat Islam
Hasil pekerjaan yang diperoleh bukan hanya milik individu, tapi juga dapat dinikmati oleh seluruh orang yang tercermin dalam kesejahteraan ummat Islam.
- 5) Kerjasama dan kolaborasi
Islam menganjurkan untuk bekerjasama dan saling tolong menolong dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 6) Keadilan dan kesetaraan
Keadilan dan kesetaraan menjadi salah satu pedoman dalam pekerjaan, pilih kasih atau membedakan harus dihindarkan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 7) Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan
Hanya dengan bekerja individu dapat memperoleh penghasilan, oleh karena itu harus terus berusaha untuk bekerja supaya dapat memenuhi kebutuhan.³³

d. Indikator Etika Kerja Islam

Etika kegiatan seseorang mukmin bisa diamati dari sikap kegiatan yang diperlihatkan bersumber pada pada pemikiran serta kepercayaan kepada ajaran Islam mengenai kerja. Etika kerja Islam yang dilihatkan pekerja dapat diukur dengan sikap meliputi :

- 1) Giat dalam bekerja.
- 2) Istiqomah dalam bertugas.
- 3) Memakai waktu sebgas mungkin dalam bertugas.
- 4) Ikhlas.
- 5) Jujur.
- 6) Memiliki komitmen
- 7) Tidak mengenal kata menyerah³⁴

Bersumber pada opini di atas, etika kerja Islami dalam penelitian ini merujuk pada 7 penanda, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

³³ Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior*, 23.

³⁴ Mardani, *Hukum Bisnis Syari'ah*, (Jakarta : Kencana, 2014), 89.

1) Tekun dalam bekerja

Tekun dalam bekerja mempunyai maksud kalau kegiatan bukan hanya melaksanakan peranan, namun pula kemauan dalam mendapatkan hasil terbaik. Seseorang mukmin yang mempunyai karakter Qur'ani, hendak membuktikan etos kerja yang bersikap serta melakukan menciptakan suatu dengan berkeras hati serta tidak sempat melakukan suatu separuh hati.³⁵

2) Istiqomah dalam bekerja

Tidak berubah-ubah dalam bertugas mempunyai maksud keahlian buat tidak berganti, cocok dengan tujuan badan, keserupaan antara ketentuan dengan penerapan, keserupaan antara konsep program dengan penerapan program dalam melakukan profesi, ketaatan pada peraturan, tata tertib kerja, dan perintah berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.³⁶

3) Memakai waktu sebegus mungkin kala bekerja

Salah satu esensi serta dasar dari etos kegiatan merupakan metode seorang mendalami, menguasai, serta merasakan alangkah berharganya waktu. Ia sadar waktu adalah netral dan akan terus berjalan dan dia juga sadar kalau sedetik waktu yang hilang tidak akan bisa kembali kepadanya.³⁷

4) Ikhlas

Salah satu kompetensi akhlak yang dipunyai seorang yang beradab kegiatan Islam itu merupakan angka kebaikan hati. Tindakan jujur bukan cuma output dari metode dirinya melayani, melainkan pula input ataupun masukan yang membuat kepribadiannya dilandaskan pada tindakan yang bersih. Apalagi, metode ia mencari keuntungan, santapan serta minuman yang masuk ke dalam badannya merupakan bersih.³⁸

³⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2008), 20.

³⁶ Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi : Beberapa Model dan Submodel*, (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor, 2016), 103.

³⁷ Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 96.

³⁸ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan moral Ajaran Bumi*, (Jakarta : Penebar Plus, 2012), 97.

5) Jujur

Tindakan jujur memantulkan mutu keagamaan seorang yang kokoh. Sebab daya kepercayaan inilah yang menghasilkan beliau bisa melindungi tindakan serta perilakunya dalam bekerja. Individu yang beragama cuma mengutamakan sikap pada perihal yang bagus serta berguna. Beliau sadar kalau mendusta ataupun keadaan yang tidak jujur hendak mudarat dalam berhubungan di dalam profesi ataupun kehidupan.³⁹

6) Memiliki komitmen

Komitman ialah daya pengenalan orang yang terletak dalam suatu badan. Jikaseseorang mempunyai komitmen buat badan, beliau bakal mempunyai pengenalan yang kokoh dengan organisasi, mempunyai nilai- nilai keahlian, sepakat dengan tujuan serta sistem nilai, mungkin bakal senantiasa berada dalam organisasi, serta kesimpulannya siap guna bekerja keras untuk organisasinya.

7) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja

Ekonomi Islam memerintahkan orang untuk berkarya serta bertugas dengan bagus. Islam mengarahkan umatnya buat berupaya serta bertugas. Islam pula mengarahkan umatnya buat meninggalkan watak putus asa serta malas dalam hal apapun, termasuk dalam hal melakukan pekerjaan⁴⁰

e. Konsep dan Pandangan Islam Terhadap Kerja

Dalam al- Qur' an orang ditegaskan selaku makhluk yang dilahirkan dalam wujud sangat sempurna. Orang merupakan insan yang mempunyai watak kedewasaan serta tanggung jawab yang menghasilkan dalam kehidupannya mempunyai keahlian guna bertanggung jawab terhadap perbuatannya. Hal tersebut ditegaskan al-Qur'an dengan ungkapan *al basyar*. Ungkapan tersebut berarti kalau

³⁹ Eko Jalu Santoso, *Good Ethos 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*, (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2012), 32.

⁴⁰ Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta : Rajawali Press, 2017), 25.

manusia wajib dipertanggungjawabkan di bawah hukum manusia dan tuhan.⁴¹

Islam merupakan agama yang menghormati kerja keras, begitu juga sabda Allah dalam al- Qur' an Surat Az-Zumar ayat 39 :

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ
تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : “Katakanlah (Muhammad): "Hai kaumku!, Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.” (QS. Az Zumar : 39)

Surat at-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁴²

Bersumber pada sebagian ayat al- Qur' an di atas membuktikan kalau Islam memiliki watak serta pemikiran kalau kerja keras ialah perintah Allah yang berharga ibadah yang wajib dijalankan manusia.

⁴¹ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta : BPF, 2005), 15.

⁴² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surat at-Taubah ayat 105, 273.

5. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah keahlian perusahaan buat menjaga pegawai terbaiknya. Bagi perusahaan kehilangan karyawan merupakan kerugian potensial. Retensi karyawan diukur berdasarkan presentase *turnover* karyawan dari suatu perusahaan.⁴³ Retensi karyawan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk mempertahankan para karyawan terbaiknya untuk terus berada dalam perusahaannya, hal tersebut dilakukan karena perusahaan yang sudah melaksanakan pemodalannya dalam sumber daya manusianya bakal percuma bila tidak menjaga para pegawainya buat senantiasa dalam industri.⁴⁴

Menurut Ragupathi retensi karyawan merupakan teknik yang digunakan perusahaan buat dapat membuat pegawai senantiasa terletak dalam sesuatu badan dalam waktu yang lumayan lama. Sebaliknya opini Susilo kalau retensi karyawan ialah suatu usaha dalam menjaga pegawai yang potensial guna senantiasa loyal kepada industri. Bagi Mathis serta Jackson hal retensi karyawan ialah sesuatu usaha perusahaan buat bisa menjaga karyawannya agar senantiasa terletak dalam badan yang bermaksud untuk bisa menolong menggapai sasaran organisasi dengan cara maksimum.⁴⁵

Berorganisasi sangatlah berarti serta ialah perihal utama guna melaksanakan suatu manajemen. Seperti yang telah dijelaskan dalam al-Qur'an surat as-syuura ayat 13, yang berbunyi :

﴿ شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّىٰ بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا
إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَىٰ وَعِيسَىٰ أَنْ أَقِيمُوا

⁴³ A Saraswati, *Step By Step Lancar Membuat KPI-Key Performance Indikator*, (Yogyakarta : Genesis Learning, 2017), 41.

⁴⁴ Aprizal, *Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing : Studi Kasus Penjualan Komputer*, (Makassar : Celebes Media Perkasa, 2018), 110.

⁴⁵ Syafrida Hafni Sahr., dkk, *Pengembangan dan Budaya Organisasi*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 46-47)

الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ
 اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ ﴿١٣﴾

Artinya : “diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu (Muhammad) dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu tegakkanlah agama (keimanan dan ketakwaan) dan janganlah kamu berpecah belah di dalamnya. Sangat berat bagi orang-orang musyrik (untuk mengikuti) agama yang kamu serukan kepada mereka. Allah memilih orang yang Dia kehendaki kepada agama tauhid dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya bagi orang yang kembali (kepada-Nya)”.⁴⁶

Ayat di atas menarangkan kalau personel organisasi tidak bisa pergi dari organisasi serta dilarang memecah belah suatu organisasi. Jadi kesimpulan dari beberapa pengertian mengenai retensi karyawan yaitu retensi karyawan merupakan tingkat sejauh mana karyawan untuk tetap berada di perusahaan dan memiliki kualitas yang tinggi untuk berkembang dan mewujudkan tujuan organisasi.

b. Strategi Retensi Karyawan

Menurut Torrington dalam penelitian Halimatus Sa’diyah, ada 5 macam strategi yang sanggup menambah retensi pegawai, yaitu :⁴⁷

1) Kompensasi

Kompensasi dimasukkan selaku strategi retensi awal, sebab perihal ini kerap kali dikira selaku faktor penting

⁴⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Surat as-Syu’ara ayat 13, 311.

⁴⁷ Halimatus Sa’diyah., dkk, “Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur”, *Jurnal of manajement studies*, Vol. 11, No.1, (2017) : 41, diakses pada 15 September 2021, <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/3658/2677>

ketidakpuasan pegawai yang pada kesimpulannya menimbulkan kehilangan loyalitas.

2) Pemenuhan harapan.

Pegawai masuk kedalam badan dengan beberapa impian, antara lain impian buat memperoleh iklan, keinginan buat bekerja dengan tenang, impian untuk memperoleh bayaran yang cocok dengan daya yang sudah dicurahkan. Pelampiasan harapan pegawai sesungguhnya tercantum dalam kontrak psikologis.

3) Induksi.

Induksi terpaut dengan era orientasi pegawai terkini. Terdapat beberapa tujuan induksi, ialah menolong pegawai terkini buat menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja terkini, jadi untuk mengantarkan data mengenai organisasi, serta pandangan kultural yang dipunyai industri.

4) Praktik Sumber daya manusia.

Mencermati keinginan pegawai semacam memerhatikan keluarga kegiatan pegawai. Contoh, apabila seseorang pegawai yang telah berkeluarga akan dipindah tugaskan, pihak perusahaan pula wajib memikirkan nasib keluarga inti pegawai itu.

5) Bidang pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dalam aspek training serta pengembangan yang tidak seimbang juga dapat mengurangi loyalitas pegawai.

Bersumber pada opini para pakar mengenai strategi retensi karyawan bisa disimpulkan dalam aplikasi strategi retensi karyawan yang terutama yakni gimana membuat pegawai itu merasa puas serta merasa dicermati oleh industri bagus diamati dari bagian kompensasi, area kerja ataupun penerapan SDM itu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Motlou *et.,al* (2016) terdapat beberapa sebab yang bisa pengaruhi retensi pegawai antara lain:⁴⁸

⁴⁸ Reuben Gibb Motlow, et.,al, “An Evaluation of The Impact of Job Satisfaction on Employee Retention at Lonmin Rowland Shaft North West Province”, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 5, No. 10, (2016) : 20, diakses Pada 18 September 2021, https://www.arabianjbm.com/pdfs/KD_VOL_5_10/2.pdf

1) Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan selaku dasar dalam satu ataupun lebih dari 3 perspektif selanjutnya antara lain kepemimpinan selaku cara ataupun ikatan, kepemimpinan selaku campuran watak ataupun karakter karakter, serta kepemimpinan selaku sikap khusus. Oleh sebab itu kepemimpinan ialah cara yang bisa pengaruhi segerombol orang mengarah realisasi tujuan.

2) Manajemen kinerja dan penilaian

Manajemen kemampuan yang efisien menginginkan uraian yang kokoh mengenai domain kinerja, ialah mengenali serta mengenali zona kewajiban yang ialah dari profesi. Sistem evaluasi kemampuan wajib langsung terpaut dengan analisa profesi, sebab bila pegawai memperoleh umpan balik yang minus, sehingga hendak mendesak pegawai buat meninggalkan organisasi.

3) Faktor organisasi dan manajemen

Organisasi yang dengan cara nyata sudah memutuskan tujuan serta menjaga pegawai dan manajer yang bertanggung jawab di dalam badan itu guna menggapai tujuan, ialah tempat yang lebih bagus buat bekerja, paling utama oleh orang yang berencana maju dengan cara keuangan ataupun pekerjaan.

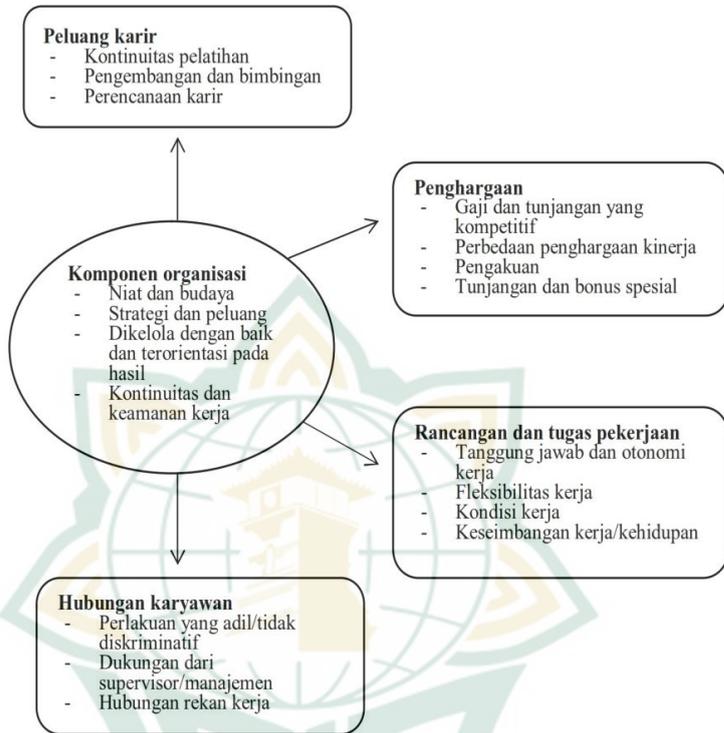
4) Hubungan karyawan

Ikatan kegiatan bisa mempengaruhi keputusan pegawai untuk pergi ataupun bermukim di badan. Manajer serta supervisor yang bisa menghasilkan area serta ikatan positif dengan berlagak seimbang serta tidak eksklusif, membolehkan terdapatnya keluwesan kegiatan, menyamakan pemberian korban balik pegawai serta mensupport perencanaan pekerjaan.⁴⁹

d. Indikator retensi karyawan

Menurut Mathis & Jackson sebab yang menjadi penentu retensi karyawan bisa dilihat dari gambar berikut :

⁴⁹ Reuben Gibb Motlow, et.,al, "An Evaluation of The Impact of Job Satisfaction on Employee Retention at Lonmin Rowland Shaft North West Province", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 5, No. 10, (2016) : 20.



Gambar 2.1
Indikator Retensi Karyawan

Bagi Robert L. Mathis serta John H. Jackson, terdapat sebagian aspek penentu retensi karyawan, yang bisa diamati pada gambar 2. 1 ialah:⁵⁰

1) **Komponen Organisasi**

Sebagian bagian organisasional mempengaruhi pegawai dalam menyudahi apakah bertahan ataupun meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai adat serta nilai yang positif serta berlainan mengalami rotasi pegawai yang lebih kecil.

⁵⁰ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Human Resource Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006, edisi 10), 128-136.

a) Budaya dan Nilai Organisasional

Pola nilai serta agama bersama yang membagikan maksud serta peraturan sikap untuk organisasional. Terdapat banyak ilustrasi yang bisa diserahkan hal pegawai teknis penting, professional, serta administratif yang meninggalkan perusahaan sebab adat industri yang kelihatannya tidak menghormati orang serta menghasilkan halangan kepada pemakaian kapabilitas perseorangan.

b) Strategi, Peluang, dan Manajemen Organisasional

unsur organisasional lain yang mempengaruhi retensi pegawai berkaitan dengan strategi, kesempatan, serta manajemen organisasi itu. Aspek yang pengaruhi gimana pegawai memandang organisasi mereka merupakan mutu pemograman masa depan dari kepemimpinan organisasional. Badan yang mempunyai tujuan yang diresmikan dengan nyata yang membuat para administrator serta pegawai buat bertanggung jawab atas pendapatan hasil dikira selaku tempat bertugas yang lebih bagus, paling utama oleh orang yang mau maju, bagus dengan cara keuangan ataupun karir.

c) Kontinuitas dan Keamanan Kerja

Banyak orang memandang sesuatu kemunduran dalam keamanan kegiatan sepanjang dasawarsa yang kemudian. Seluruh pengurangan pegawai, pemberhentian sedangkan, fusi serta pemerolehan, dan penyusunan kembali organisasional sudah pengaruhi loyalitas serta retensi pegawai.

2) Peluang Karir Organisasi

Survey kepada pegawai di dalam seluruh tipe profesi senantiasa membuktikan kalau upaya pengembangan karir organisasional bisa mempengaruhi tingkatan retensi pegawai dengan cara signifikan.

a) Pengembangan Karier

Organisasi mengantarkan kesempatan serta pengembangan karir dalam bermacam metode.

Badan pula wajib mengenali cara- cara buat buat memakai wawasan serta daya terkini para karyawan didalam badan itu. Bila tidak, para pegawai mengarah membagikan daya barunya pada pemberi kerja lain sebab merasa“ nilai” mereka hadapi kenaikan tidak diakui. Dengan cara totalitas, upaya pengembangan karir organisasional didesain buat penuhi impian pegawai kalau para donatur kegiatan mereka berkomitmen guna menjaga wawasan, keahlian, serta kemampuannya dikala ini.

b) Perencanaan Karier

Organisasi pula menambah retensi pegawai dengan memperjuangkan perencanaan karir formal. Para pegawai serta manajer mereka silih membahas peluang karir dalam organisasi serta kegiatan pengembangan karir apa saja yang bakal menambah kemajuan masa depan para pegawai.⁵¹

3) Penghargaan

Apresiasi nyata yang diperoleh pegawai sebab bertugas tiba dalam wujud pendapatan, insentif, serta bantuan. Banyak survei serta pengalaman para professional SDM membuktikan kalau satu perihal yang berarti kepada retensi pegawai merupakan memiliki aplikasi kompensasi bersaing. Banyak arahan perusahaan yang percaya kalau duit ialah aspek retensi pegawai yang penting.

a) Tunjangan Kompetitif

Perkara ganti rugi lain yang mempengaruhi retensi pegawai merupakan program tunjangan kompetitif. Para donatur kegiatan pula menekuni kalau mempunyai sedikit fleksibilitas bantuan menolong retensi pegawai.

b) Tunjangan dan Bonus Spesial

Sebagian pemberi kegiatan memakai banyak bantuan serta tambahan istimewa buat menarik serta menjaga pegawai. Industri besar mempunyai klub tamasya di tempat, program ekspedisi dengan

⁵¹ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Human Resource Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-136.

bagian harga, pusat tamasya siang hari, serta bantuan sumber pemasukan lain untuk pegawai.

c) Kinerja dan Kompensasi

Banyak orang menginginkan penghargaannya berlainan dengan apresiasi orang lain bersumber pada kemampuan. Guna menggapai hubungan kemampuan yang lebih bagus dengan kemampuan organisasional serta perseorangan, beberapa industri sector swasta memakai program penggajian variable serta insentif. Program ini dalam wujud tambahan duit ataupun pembayaran kas sekalian ialah metode yang dipakai buat menghormati kemampuan ekstra.

d) Pengakuan

Pengakuan pegawai selaku wujud apresiasi bisa jelas ataupun tidak jelas. Pengakuan jelas ada dalam banyak wujud semacam “pegawai bulan ini” kedatangan yang sempurna ataupun apresiasi istimewa lain. Pengakuan pula bisa bersifat jelas ataupun tidak jelas. Korban balik dari para manajer serta supervisor yang membenarkan upaya serta kemampuan ekstra dari orang merupakan dengan membagikan pengakuan, meski penghargaan moneter tidak diserahkan.

4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Aspek pokok yang mempengaruhi retensi pegawai merupakan sifat dari kewajiban serta profesi yang dicoba. Pertama, retensi pegawai dipengaruhi oleh cara pemilahan. Sebagian organisasi menciptakan kalau nilai rotasi pegawai yang besar dalam sebagian bulan lamanya profesi kerap kali dihubungkan dengan upaya penyaringan seleksi yang kurang mencukupi.

a) Fleksibelitas Kerja

Fleksibelitas dalam agenda kegiatan serta gimana profesi dilaksanakan jadi lebih berarti. Penelitian membuktikan kalau fleksibelitas kegiatan membantu retensi pegawai. Selaku cerminan, penelitian kepada fleksibelitas tempat kegiatan yang berjalan sepanjang 2 tahun memberi tahu kalau ikatan kegiatan yang fleksibel

membagikan akibat yang positif pada retensi pegawai.⁵²

b) Keseimbangan Kerja atau Kehidupan

Salah satu manfaat terbanyak dari fleksibilitas kegiatan merupakan ia sangat berkaitan dengan upaya profesi ataupun keluarga oleh para pemberi kerja. Program kerja atau kehidupan yang diserahkan oleh para pemberi kerja bisa melingkupi banyak perihal. Sebagian antara lain mencakup alternatif profesi ataupun kewajiban, semacam pengagendaaan kegiatan yang fleksibel, penjatahan kegiatan, ataupun *telecommuting*.

5) Hubungan Karyawan

Aspek terakhir yang dikenal mempengaruhi retensi pegawai didasarkan pada ikatan yang dipunyai para pegawai dalam organisasi.

a) Perlakuan yang adil

Bidang- bidang semacam kelayakan dari kebijaksanaan SDM, kesamarataan dari tindakan disipliner, serta metode yang dipakai buat menyudahi pemberian kerja serta kesempatan kerja, seluruhnya pengaruh retensi pegawai.

b) Dukungan dari supervisor atau manajemen

Persoalan lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah dukungan supervisor ataupun manajemen serta ikatan dengan kawan kegiatan. Banyak orang membuat ikatan yang bersahabat dengan sesama kawan kerja. Dalam survei kepada orang dengan bermacam umur serta yang bertugas di bermacam pabrik, aspek yang dituturkan dengan sungguh positif mengenai bekerja merupakan ikatan dengan para teman kerja.

⁵² Robert L Mathis dan John H Jackson, *Human Resource Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-136.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu Mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support (POS), dan Etika Kerja Islam terhadap Retensi Karyawan

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Kadek Elsa Osiana Dewi, I Gede Riana	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel	Pengembangan karir mempengaruhi positif serta penting kepada retensi pegawai	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> • Ruang lingkup penelitian yaitu tentang retensi karyawan • Jenis penelitian adalah kuantitatif • Terdapat satu variabel yang sama yaitu pengembangan karir • Sama-sama menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian terdahulu adalah hotel bintang Kuta sementara penulis mengadakan penelitian di CV. Jaya Setya Plastik
Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi, Anak Agung Ayu Sriati	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali	Pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada retensi pegawai, sehingga terus menjadi baik pengembangan pekerjaan hingga retensi pegawai bakal bertambah	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> • Ruang lingkup penelitian yaitu retensi karyawan • Jenis penelitian adalah kuantitatif • Persamaan variabel pengembangan karir Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian terdahulu hotel santika Nusa Nusa

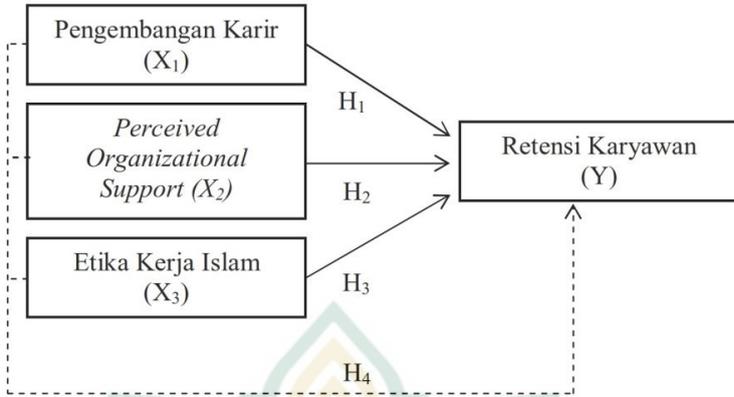
Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			Bali sedangkan penulis CV Jaya Setya Plastik <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan penulis menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat
Ida Bagus Gede Swambawa Putra, Agoes Ganesha	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) terhadap Retensi Karyawan	<i>Perceived organizational support</i> (pos) berefek positif pada retensi karyawan. hal ini terlihat, semakin tinggi tingkat <i>Perceived organizational support</i> (pos) maka akan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> • Ruang lingkup penelitian yaitu retensi karyawan • Jenis penelitian kuantitatif • Menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian terdahulu hotel Grand Villas Bali sedangkan penulis CV Jaya Setya Plastik
Catur Wahyu Wijayanti, Harlina Nurtjahjanti	<i>Perceived Organizational Support</i> dan Retensi pada karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta	Ada kaitan yang positif antara <i>Perceived organizational support</i> dengan retensi karyawan	Persamaan : <ul style="list-style-type: none"> • Ruang lingkup penelitian yaitu retensi karyawan • Jenis penelitian kuantitatif Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian terdahulu di PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT. PP (Persero) Jakarta sedangkan penulis

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			CV Jaya Setya Plastik
Farisul adab, wahibur Rokhman	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan etika kerja Islam kepada retensi pegawai serta produktivitas	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruang lingkup penelitian yaitu retensi karyawan • Jenis penelitian kuantitatif <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian terdahulu 3 UKM Jepara sedangkan penulis CV Jaya Setya Plastik • Peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas dan tiga variabel terikat

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang permasalahan, Penelitian ini dijalankan guna menambah tingkat retensi karyawan pada perusahaan supaya perusahaan tidak kehilangan sumber daya manusia yang punya potensi yang baik dalam bekerja. Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS) serta etika kerja islam mempunyai akibat kepada retensi pegawai.

Agar memperjelas tujuan dari penelitian, maka diperlukan konsep kerangka berpikir dalam penelitian ini mengenai pengaruh variabel pengembangan karir (X_1), *perceived organizational support* (POS) (X_2), etika kerja islam (X_3) terhadap retensi karyawan (Y) di CV Jaya Setya Plastik. Sehingga kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

Keterangan : X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas
 Y : Variabel terikat
 —————> : Parsial
 - - - - -> : Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sedangkan kepada kesimpulan permasalahan penelitian, dimana kesimpulan permasalahan penelitian sudah dinyatakan dalam wujud kalimat statment.⁵³ Alhasil bisa ditafsirkan hipotesis sedangkan yang ialah jawaban dari kasus itu dan untuk meyakinkan suatu kebenaran, maka diperlukan adanya riset lapangan. Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan Igede menunjukkan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi kepada retensi pegawai, alhasil bisa disimpulkan kalau hasil dari penelitian ini menerima ialah pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada retensi pegawai.⁵⁴

⁵³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2015), 64.

⁵⁴ Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana, “Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Luh Putu dan Anak Agung Ayu membuktikan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada retensi karyawan. Maka semakin baik pengembangan karir suatu organisasi, akan semakin baik pula retensi karyawannya.⁵⁵ Penelitian ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi dan Indi yang membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang paling kuat dengan retensi karyawan. Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh terhadap retensi karyawan.⁵⁶ Sedangkan menurut penelitian Dewi dan Ika dinyatakan bahwa pengembangan karir memiliki dampak pengaruh positif secara parsial terhadap retensi karyawan.⁵⁷

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap retensi karyawan

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut penelitian yang dijalankan Ida dan Agoes menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan maka semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* (POS) karyawan akan semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya.⁵⁸ Penelitian ini juga

Pada Bintang Kuta Hotel”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, (2019), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42022/28065>

⁵⁵ Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, (2017), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28109/17927>

⁵⁶ Laksmi Zhafira Disa dan Indi Djastuti, “Analisi Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”, *Diponegoro Journal of Manajemen*, Vol 8, No 1, (2019). Diakses pada 14 November 2023, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/25944/23135>

⁵⁷ Dewi Qomariyah Imelda dan Ika Niswatin Budiarti, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 6, No 1, (2023). Diakses pada 14 November 2023, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/3525/2954>

⁵⁸ Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan *Perceived Organizational*

didukung oleh penelitian Catur dan Herlina menunjukkan kalau ada kaitan positif antara *perceived Organizational Support* (POS) dengan retensi karyawan.⁵⁹ Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Anis dan Siti didapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan, yang mana apabila semakin meningkat *perceived organizational support* maka akan menimbulkan peningkatan retensi karyawan.⁶⁰ menurut penelitian yang dilakukan Juliana dan Yossi di nyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.⁶¹

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dari *perceived organizational support* (POS) dengan retensi karyawan

3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap retensi karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan Farisul dan Rokhman menunjukkan bahwa terdapat adaya pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap retensi karyawan.⁶² penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Amru dan Marjono yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja dengan

Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, (2016).

⁵⁹ Catur Wahyu Wijayanti dan Harlina Nurtjahjanti, “*Perceived Organizational Support* Dan Retensi Pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT.PP (PERSERO) Jakarta”, *Jurnal Empati*, Vol. 4, No. 1, (2015), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://media.neliti.com/media/publications/65541-ID-perceived-organizational-support-dan-ret.pdf>

⁶⁰ Anis Fitri Riyani dan Siti Nur Azizah, “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif terhadap Retensi karyawan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4, No 2, (2022), diakses pada 14 November 2023, <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/90>

⁶¹ Juliana dan Yossi Hendriati, “Analisi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Involvement* terhadap *Employee Engagement* serta Dampaknya pada Retensi Karyawan di PT. Griya Makmur Nusantara”, *Jurnal Rekaman*, Vol 4 No 1, (2020), diakses pada 14 November 2023, <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/38/38>

⁶² Farisul adab dan Wahibur Rokhman, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi karyawan dan Produktivitas”, *EQUILIBRIUM*, Vol. 3, No. 1, (2015).

retensi karyawan.⁶³ berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani diperoleh hasil bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi.⁶⁴

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dari etika kerja Islam dengan retensi karyawan.

4. Pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan Darmika dan Sriathi menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *perceived Organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.⁶⁵ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ryan memperoleh hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.⁶⁶ Menurut penelitian yang dilakukan Farisul dan Rokhman menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap retensi karyawan.⁶⁷ Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan, bisa diajukan jawaban sedangkan atas rumusan permasalahan dengan hipotesis.

⁶³ Amru Sukmajati dan Marjono, “Peran Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Pengelolaan SDM terhadap Etos Kerja melalui Retensi Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sukoharjo”, *Edunomika*, Vol 8, No 1, (2023), diakses pada 14 November 2023, <https://www.jurnal.stie-ass.ac.id/index.php/jie/article/view/11067/pdf>

⁶⁴ Andriani, *Etika Kerja Islami : Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja Dosen dan Implementasinya*, (Jombang : Lima Aksara, 2022), 85.

⁶⁵ Ni Komang Astri Pramita Darmika dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisaional dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8, No 7, (2019), diakses pada 15 Novermber 2023, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>

⁶⁶ Ryan Anggriawan, *Pengembangan Karier, Komitmen Organizational, dan Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan*, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta), 2020.

⁶⁷ Farisul adab dan Wahibur Rokhman, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi karyawan dan Produktivitas”, *EQUILIBRIUM*, Vol. 3, No. 1, (2015).

H₄ : Diduga terdapat pengaruh positif pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan

