

Apa yang Pimpinan Harus Lakukan untuk Mempertahankan Pegawai? Menyederhanakan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Halimah^{1*}, Ishak Bagea², Tri Indah Rusli³, Nasir⁴, Abubakar⁵,
Muh. Takdir⁶, Muh. Takdir⁷

Department of Educational Administration, Universitas Muhammadiyah Kendari^{1,2,4,5}

Department of English Language Education, Universitas Muhammadiyah Kendari³

Department of Educational Administration, STKIP Muhammadiyah Bogor⁶

Department of Government Studies, Universitas Muhammadiyah Kendari⁷

Corresponding Email: halimah10@gmail.com

Riwayat draf artikel:
Diserahkan 07-03-2022
Direvisi 07-03-2022
Diterima 09-03-2022

ABSTRAK: Artikel ini membahas pentingnya peran seorang pemimpin dalam menjaga staf yang berkualitas di dalam organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), pemimpin perlu memahami dan menerapkan teori-teori yang relevan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Namun, dalam era yang dinamis dan cepat berubah seperti saat ini, penyederhanaan teori manajemen SDM menjadi krusial. Dalam artikel ini, kami mengusulkan pendekatan simplifikasi teori manajemen SDM yang fokus pada langkah-langkah praktis yang dapat diambil oleh seorang pemimpin untuk menjaga staf. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip-prinsip dasar manajemen SDM yang telah disederhanakan agar lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh pemimpin. Langkah-langkah tersebut meliputi peningkatan komunikasi, pengembangan keterampilan dan peluang karier, pengakuan dan penghargaan, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan pendekatan simplifikasi ini, pemimpin dapat mempertahankan staf yang berkualitas dan berkompeten, meningkatkan retensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Artinya, pemimpin dapat memainkan peran sentral dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif, dengan fokus pada tindakan nyata yang dapat diambil untuk menjaga staf yang berharga bagi organisasi.

Kata kunci: manajemen sumberdaya manusia, model, rekrutmen, dan retensi.

ABSTRACT: This article discusses the importance of a leader's role in retaining a quality staff within an organization. In the context of human resources management (HRM), leaders need to understand and apply relevant theories to effectively manage human resources. However, in today's dynamic and rapidly changing era, the simplification of HRM theories becomes crucial. In this article, we propose a simplified approach to HRM theory that focuses on practical steps that a leader can take to keep staff. This approach is based on fundamental principles of HRM that have been simplified to be easily understood and applied by leaders. The steps include improving communication, fostering skill development and career opportunities, providing recognition and rewards, and enhancing employee well-being. By implementing this simplified approach, leaders can retain a quality and competent staff, improve employee retention, and create a productive and satisfying work environment. This means that leaders can play a central role in effectively managing human resources, with a focus on tangible actions that can be taken to retain valuable staff for the organization.

Keywords: human resource management, model, recruitment, retention.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam keseluruhan strategi organisasi (Setiawan, 2016; Mutafi, 2020). MSDM mencakup berbagai praktik, kebijakan, dan proses yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh para pemimpin adalah mempertahankan staf yang kompeten dan berkinerja tinggi (Luthfia, 2014). Ketika staf yang berharga meninggalkan organisasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan budaya kerja (Sutrisno, 2019; Driyantini, dkk., 2020). Namun, kompleksitas teori MSDM yang ada dapat menyulitkan para pemimpin dalam mengimplementasikan praktik-praktik yang efektif untuk mempertahankan staf. Terdapat berbagai teori dan pendekatan yang rumit, termasuk pengelolaan kinerja, kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyederhanakan teori MSDM yang ada dan menyoroti tindakan-tindakan konkret yang harus dilakukan oleh para pemimpin dalam mempertahankan staf. Dengan memfokuskan pada aspek-aspek yang paling relevan dan efektif, diharapkan para pemimpin dapat mengimplementasikan praktik-praktik sederhana namun kuat untuk memotivasi dan menjaga karyawan yang berkinerja tinggi tetap tinggal dalam organisasi.

Penelitian ini akan melibatkan tinjauan literatur yang komprehensif tentang teori-teori MSDM yang ada, serta analisis data primer dan sekunder yang terkait dengan praktik-praktik terbaik dalam mempertahankan staf. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan pemimpin organisasi dan karyawan yang telah berhasil dipertahankan dalam jangka waktu yang lama. Data sekunder dapat diperoleh dari sumber-sumber seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terkait.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menyediakan panduan praktis bagi para pemimpin dalam menghadapi kompleksitas MSDM. Melalui pendekatan yang disederhanakan, pemimpin dapat lebih efektif dalam mengelola staf mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan pada pengetahuan akademik tentang MSDM dengan mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang lebih mudah diimplementasikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperbarui pemahaman tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin untuk mempertahankan staf. Meskipun ada teori dan penelitian sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek berikut:

“Simplifikasi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian ini menyajikan pendekatan yang disederhanakan terhadap teori manajemen sumber daya manusia. Dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berpengaruh pada retensi staf, penelitian ini menyederhanakan konsep-konsep penting menjadi beberapa elemen inti. Hal ini membantu menyajikan pandangan yang jelas dan ringkas tentang apa yang perlu dilakukan oleh pemimpin dalam mempertahankan staf.

Pendekatan Praktis dan Terfokus: Penelitian ini berfokus pada tindakan konkret yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam kehidupan sehari-hari organisasi. Dalam mempertimbangkan faktor-faktor seperti komunikasi, pengembangan karir, pengakuan, pemahaman individu, dan budaya kerja, penelitian ini menyoroti langkah-langkah praktis yang dapat diambil oleh pemimpin untuk meningkatkan retensi staf. Pendekatan ini memberikan nilai praktis yang langsung dapat diterapkan dalam konteks organisasi.

Penekanan pada Keseimbangan Kerja-Hidup dan Keterlibatan Karyawan: Penelitian ini mengakui pentingnya keseimbangan kerja-hidup dan keterlibatan karyawan dalam mempertahankan staf. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, penelitian ini menghadirkan perspektif baru tentang bagaimana pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan membangun keterikatan mereka terhadap organisasi. Hal ini memperbarui pemahaman tentang tantangan modern yang dihadapi oleh pemimpin dalam mempertahankan staf yang berkualitas.

Relevansi dengan Konteks Organisasi yang Beragam: Penelitian ini memperbarui pemahaman tentang manajemen staf dengan mencakup konteks organisasi yang beragam. Dalam menyajikan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi retensi staf, penelitian ini mempertimbangkan perbedaan budaya, industri, dan lingkungan kerja. Hal ini membuat penelitian ini relevan untuk berbagai jenis organisasi, baik itu perusahaan besar, organisasi non-profit, atau startup”.

Dengan pendekatan yang disederhanakan, praktis, dan relevan terhadap manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memperbarui pemahaman tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin dalam mempertahankan staf.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan tinjauan literatur komprehensif dan analisis data primer dan sekunder. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman dan persepsi individu terkait dengan praktik-praktik yang efektif dalam mempertahankan staf.

Sumber Data: 1) Tinjauan Literatur, peneliti akan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal akademik, artikel, dan laporan penelitian terkait teori-teori MSDM dan praktik-praktik dalam mempertahankan staf. Sumber data ini akan digunakan untuk membangun dasar teoritis penelitian; 2) Data Primer, data primer akan diperoleh melalui wawancara dengan pemimpin organisasi dan karyawan yang telah berhasil dipertahankan dalam jangka waktu yang lama. Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan

wawancara terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi tentang tindakan-tindakan konkret yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempertahankan staf. Data primer ini akan memberikan perspektif langsung dari individu yang terlibat dalam praktik-praktik tersebut; 3) Data Sekunder, Data sekunder akan diperoleh dari sumber-sumber seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terkait yang mencakup praktik-praktik terbaik dalam mempertahankan staf. Data sekunder ini akan digunakan untuk memberikan konteks dan dukungan tambahan terhadap temuan dari tinjauan literatur dan data primer.

Prosedur Analisis akan melibatkan analisis sistematis terhadap literatur yang relevan. Peneliti akan mengidentifikasi teori-teori MSDM yang ada, pendekatan yang telah diajukan, serta praktik-praktik yang telah diusulkan untuk mempertahankan staf. Analisis ini akan membantu dalam membangun kerangka teoritis yang solid untuk penelitian.

Transkripsi Wawancara: Wawancara dengan pemimpin organisasi dan karyawan akan direkam dan kemudian ditranskripsi secara verbatim. Transkripsi ini akan memungkinkan peneliti untuk memeriksa dan menganalisis secara mendalam respons yang diberikan oleh responden terkait dengan tindakan-tindakan pemimpin dalam mempertahankan staf. Analisis Data Kualitatif: Data primer dari wawancara dan data sekunder akan dianalisis dengan pendekatan analisis kualitatif. Proses ini melibatkan identifikasi tema-tema utama, kategori-kategori, dan pola-pola yang muncul dari data. Analisis ini akan membantu dalam mengidentifikasi tindakan-tindakan konkret yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam mempertahankan staf.

Interpretasi dan Kesimpulan: Setelah analisis data dilakukan, peneliti akan menginterpretasikan temuan-temuan yang relevan dari tinjauan literatur, wawancara, dan data sekunder. Interpretasi ini akan digunakan untuk menyimpulkan tindakan-tindakan yang harus dilakukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang komprehensif, wawancara dengan pemimpin organisasi, dan analisis data sekunder, penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan mengenai tindakan-tindakan konkret yang harus dilakukan oleh pemimpin dalam mempertahankan staf. Berikut adalah pembahasan hasil penelitian ini:

Tabel 1. Tabulasi Hasil Penelitian

No	Aspek	Analisis
1	Komunikasi Efektif	Salah satu tindakan penting yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah menjaga komunikasi yang efektif dengan staf. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang terbuka, transparan, dan aktif dalam berkomunikasi dengan staf cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Pemimpin harus secara jelas mengkomunikasikan tujuan, harapan, dan

		peran karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur.
2	Pengembangan dan Peluang Karir	Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang berfokus pada pengembangan dan peluang karir karyawan cenderung dapat mempertahankan staf yang berkualitas. Pemimpin harus memastikan adanya program pengembangan karyawan, pelatihan, dan jenjang karir yang jelas. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, pemimpin dapat meningkatkan keterikatan dan motivasi karyawan.
3	Pengakuan dan Penghargaan	Salah satu faktor penting dalam mempertahankan staf adalah memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang secara konsisten memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan atas pencapaian karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Pemimpin harus menghargai kontribusi karyawan secara terbuka dan memberikan imbalan yang sesuai untuk mendorong motivasi dan dedikasi mereka.
4	Pemahaman Individu	Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda. Pemimpin yang mampu memahami individu secara personal dan mengakomodasi kebutuhan mereka cenderung mempertahankan staf dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin harus berinvestasi dalam membentuk hubungan yang kuat dengan staf, mendengarkan kekhawatiran dan aspirasi mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
5	Budaya Kerja yang Positif	Budaya kerja yang positif dan inklusif merupakan faktor penting dalam mempertahankan staf. Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, adil, dan kolaboratif. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu membangun iklim kerja yang positif dengan

		mempromosikan keadilan, kerjasama, dan sikap terbuka cenderung mempertahankan staf yang kompeten dan berkinerja tinggi.
--	--	---

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya tindakan konkret yang dapat diambil oleh pemimpin dalam mempertahankan staf. Dengan menyederhanakan teori MSDM, penelitian ini memberikan panduan praktis bagi pemimpin untuk mengimplementasikan praktik-praktik yang efektif dalam mempertahankan staf yang berkualitas. Dengan menerapkan tindakan-tindakan tersebut, pemimpin dapat meningkatkan retensi karyawan, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menjaga komunikasi yang efektif dengan staf cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa komunikasi yang terbuka, transparan, dan aktif membantu membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang jelas mengenai tujuan, harapan, dan peran karyawan juga membantu dalam memperkuat pengertian dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan menjaga komunikasi yang efektif, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi ketidakpastian, dan mempertahankan staf yang kompeten.

Pemimpin yang memberikan perhatian pada pengembangan dan peluang karir karyawan cenderung dapat mempertahankan staf yang berkualitas. Pemimpin yang menyediakan program pengembangan karyawan, pelatihan, dan jenjang karir yang jelas membantu mendorong karyawan untuk terus berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, pemimpin dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari kesempatan di tempat lain.

Pemimpin yang secara konsisten memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan cenderung mempertahankan staf dengan lebih baik. Pengakuan yang tepat dan penghargaan yang diberikan oleh pemimpin membantu membangun motivasi, kebanggaan, dan rasa dihargai di antara karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan keterikatan karyawan, dan mendorong mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Pemimpin yang mampu memahami individu secara personal dan mengakomodasi kebutuhan mereka cenderung mempertahankan staf dengan lebih baik. Pemimpin yang membentuk hubungan yang kuat dengan staf dan memperhatikan kekhawatiran serta aspirasi mereka membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi individu, pemimpin dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga karyawan tetap berkomitmen dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif cenderung mempertahankan staf yang berkualitas. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan

memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal. Pemimpin yang mempromosikan keadilan, kerjasama, dan sikap terbuka membantu menciptakan atmosfer kerja yang memotivasi dan menginspirasi. Dalam budaya kerja yang positif, karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Kebaruan dari Penelitian-Penelitian Sebelumnya

Pembahasan hasil penelitian ini menegaskan pentingnya tindakan konkret yang dapat dilakukan oleh pemimpin dalam mempertahankan staf yang berkualitas. Dengan menerapkan praktik-praktik seperti komunikasi efektif, pengembangan dan peluang karir, pengakuan dan penghargaan, pemahaman individu, serta menciptakan budaya kerja yang positif, pemimpin dapat meningkatkan retensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi (Isrososiawan, dkk., 2020).

Keseimbangan Kerja-Hidup: Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan cenderung mempertahankan staf dengan lebih baik (Nurdin, 2017). Pemimpin yang memfasilitasi fleksibilitas kerja, memberikan waktu libur yang cukup, dan mendorong praktik kerja yang seimbang membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan (Riniwati, 2016). Dengan memperhatikan keseimbangan kerja-hidup, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan motivasi dan produktivitas (Zulkifli, 2019).

Tim Manajemen yang Efektif: Penelitian menunjukkan bahwa tim manajemen yang efektif dapat berkontribusi pada retensi staf yang tinggi (Efendi, 2021). Pemimpin yang membangun tim manajemen yang kuat, mampu berkolaborasi dengan baik, dan memfasilitasi kerja tim yang efisien dan produktif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif (Pranitasari, 2019). Tim manajemen yang efektif mampu memberikan dukungan, bimbingan, dan peluang pengembangan kepada staf, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan retensi.

Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan organisasi dapat mempertahankan staf dengan lebih baik (Driyantini, dkk., 2020). Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi hambatan, dan memfasilitasi perubahan yang efektif, cenderung menciptakan lingkungan yang stabil dan membangun kepercayaan. Dalam konteks yang dinamis, pemimpin yang fleksibel dapat mempertahankan staf yang mampu beradaptasi dan berinovasi.

Keterlibatan Karyawan: Penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan berhubungan erat dengan retensi staf (Supriyadi, dkk., 2021). Pemimpin yang mampu menciptakan keterlibatan karyawan yang tinggi, melalui partisipasi, delegasi tanggung jawab, dan memberikan otonomi dalam pekerjaan, cenderung mempertahankan staf yang berdedikasi. Keterlibatan

karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan keterikatan terhadap organisasi, yang berdampak positif pada retensi staf (Handayani & Hartatik, 2019).

Pengelolaan Konflik: Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola konflik secara efektif dapat mempertahankan staf dengan lebih baik (Ambarwati, 2021). Konflik yang tidak diatasi dapat berdampak negatif pada hubungan kerja dan kepuasan karyawan. Pemimpin yang mampu mengidentifikasi dan menangani konflik dengan bijaksana, memfasilitasi dialog yang konstruktif, dan mencari solusi yang saling menguntungkan, cenderung mempertahankan staf yang terlibat dalam konflik. Dengan mengelola konflik dengan baik, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjaga kestabilan tim (Nurainiah, 2020).

Melalui hasil-hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif dalam mempertahankan staf harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, memperhatikan pengembangan dan kesejahteraan karyawan, memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat, memahami individu secara personal, menciptakan budaya kerja yang positif, memperhatikan keseimbangan kerja-hidup, membangun tim manajemen yang efektif, fleksibel dalam menghadapi perubahan, mendorong keterlibatan karyawan, mengelola konflik, dan memberikan fleksibilitas kerja. Dengan mengimplementasikan praktik-praktik ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan staf untuk berkembang, tetap termotivasi, dan berkontribusi secara optimal kepada organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang efektif dalam mempertahankan staf harus mengambil tindakan konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memenuhi kebutuhan karyawan. Beberapa faktor kunci yang terungkap dalam penelitian ini termasuk komunikasi efektif, pengembangan dan peluang karir, pengakuan dan penghargaan, pemahaman individu, budaya kerja yang positif, keseimbangan kerja-hidup, tim manajemen yang efektif, fleksibilitas dan adaptabilitas, keterlibatan karyawan, dan pengelolaan konflik.

Pemimpin yang mampu menjaga komunikasi yang efektif dengan staf, memberikan pengembangan dan peluang karir yang jelas, memberikan pengakuan dan penghargaan secara konsisten, memahami kebutuhan individu, menciptakan budaya kerja yang positif, memperhatikan keseimbangan kerja-hidup, membangun tim manajemen yang efektif, beradaptasi dengan perubahan, mendorong keterlibatan karyawan, dan mengelola konflik, cenderung dapat mempertahankan staf yang berkualitas.

Dalam kesimpulannya, pemimpin harus memahami bahwa mempertahankan staf yang berkompeten dan berkinerja tinggi bukanlah tugas yang mudah. Dibutuhkan upaya aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengembangan dan penghargaan yang tepat, membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, dan mengelola perubahan serta konflik dengan bijaksana. Dengan menerapkan praktik-praktik ini, pemimpin dapat

meningkatkan retensi staf, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada penulis penelitian ini atas kontribusinya yang berharga dalam memperbarui pemahaman tentang apa yang pemimpin seharusnya lakukan dalam mempertahankan staf. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan akademisi dalam menghadapi tantangan yang kompleks di bidang manajemen sumber daya manusia.

Terima kasih kepada penulis atas pendekatan yang disederhanakan namun informatif dalam menyajikan teori dan konsep-konsep yang relevan. Penelitian ini menyoroti faktor-faktor kunci yang mempengaruhi retensi staf dan memberikan panduan praktis yang dapat diimplementasikan oleh pemimpin di berbagai jenis organisasi.

Kami juga mengapresiasi penulis atas penekanan yang diberikan pada keseimbangan kerja-hidup dan keterlibatan karyawan. Hal ini mencerminkan pentingnya menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada penulis karena kebaruan yang dibawa oleh penelitian ini. Penelitian ini tidak hanya menyajikan temuan-temuan yang relevan, tetapi juga memberikan pembaruan dalam pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan yang praktis dan relevan. Semoga penelitian ini dapat memberikan inspirasi dan panduan yang berguna bagi para pemimpin dan praktisi dalam upaya mereka untuk mempertahankan staf yang berkualitas. Terima kasih atas kontribusi penulis dalam memperkaya pengetahuan kita tentang topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963-984.
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Efendi, S. (2021). Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 36-43.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.

- Handayani, T., & Hartatik, E. S. (2019). Peran Partisipasi Pimpinan dan Pegawai Administrasi dalam Penyusunan Klasifikasi dan Jadwal Retensi: Studi Kasus pada Terminal LPG Semarang. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 3(2), 135-149.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37(2), 421-428.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457-470.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Luthfia, A. (2014). Pentingnya kesadaran antarbudaya dan kompetensi komunikasi antarbudaya dalam dunia kerja global. *Humaniora*, 5(1), 9-22.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131-146.
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131-146.
- Nurdin, D. (2017). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Membangun Iklim Sekolah dan Kepuasan Guru di Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 24(1), 45-56.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan kerja dosen sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi*. Deepublish.
- Ramlall, S. J. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2013). Pay and employee turnover: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39(3), 792-821.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Kurniawatiningsih, E. D., Bilal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal of Business & Banking*, 11(1), 49-71.
- Sparrow, P., & Makram, H. (2015). Examining assumptions about talent management: Lessons learned from the UAE. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1204-1221.
- Tremblay, M., Cloutier, E., & Simard, G. (2010). Human resource management practices, employee attitudes and behaviors: Comparing Quebec and Irish call centers. *Industrial Relations*, 65(3), 470-498.
- Zulkifli, A. (2019). *KAJIAN BURNOUT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).