



Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

Serlia Raflesia Lamandasa¹ Frizka Paulin Lumentah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi Dalam Meningkatkan Employee Engagement, telah dilaksanakan di PT. Sawit Jaya Abadi Desa Matialemba Kecamatan Pamona Timur Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. Teknik pengumpulan data adalah :Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi. Penelitian ini melibatkan 30 responden kuesioner dan 5 responden wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats.) yang dilakukan melalui matriks IFE (Internal Factor Evaluation) yang akan menguraikan faktor-faktor kekuatan terbesar dan kelemahan perusahaan dan matriks EFE (Eksternal Factor Evaluation) yang akan menguraikan faktor-faktor peluang dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Kedua matriks ini akan dihitung berdasarkan rating dan bobot. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) PT. Sawit Jaya Abadi dapat meningkatkan employee engagement dengan mempertahankan citra baik perusahaan dimata karyawan, memaksimalkan kesejahteraan karyawan, menyediakan kebutuhan bagi karyawan di dalam perkebunan, mengoptimalkan teknologi generation gap, melakukan strategi retensi karyawan yang tepat. (2) Nilai tertimbang Matrix Internal Factor Evaluation (IFE Matrix) adalah 3,52 yang mengindikasikan bahwa posisi PT. Sawit Jaya Abadi memiliki posisi internal yang sangat kuat. Sedangkan nilai tertimbang Matrix Eksternal Factor Evaluation (EFE Matrix) adalah 3,28 yang mengindikasikan bahwa PT. Sawit Jaya Abadi dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal posisi perusahaan relatif kuat.

Kata Kunci : Strategi Retensi Karyawan, Employee Engagement, Analisis SWOT.



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah - Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI:

serlia@unsimar.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL:

Diterima:

20 Agustus 2023

Disetujui:

5 Oktober 2023

Pendahuluan

Kemajuan suatu perusahaan tergantung bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusianya. Karena pada masa sekarang ini, Sumber Daya Manusia telah dianggap menjadi suatu investasi bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam keberlanjutan dan pengembangan perusahaan kedepannya. Dalam perusahaan, keunggulan kompetitif ditentukan dan didorong oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik sehingga mampu untuk mempertahankan pegawainya terutama karyawan yang berkompeten.



Mondy(2008) menyatakan bahwa dalam mengelola karyawan, penting untuk membuat sistem yang menarik perhatian karyawan, membuat pegawai betah, dan merangsang kerja karyawan menjadi lebih baik. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan strategi retensi yang tepat. Perusahaan juga perlu memikirkan strategi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan fungsi pemeliharaan manajemen sumber daya manusia. Pemeliharaan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik serta mentalitas sumber daya manusianya agar tetap setia dalam kontribusinya bagi tujuan perusahaan. Menurut Sumarni (2011) retensi karyawan atau employee retention merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Jika strategi retensi karyawan dapat diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan, maka akan meningkatkan keterikatan karyawan (employee engagement). Faktor utama keberhasilan strategi retensi pegawai yaitu meningkatkan keterikatan karyawan atau employee engagement. Employee Engagement sebagai kunci untuk menjaga loyalitas karyawan. Dengan memiliki loyalitas yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Employee engagement merupakan suatu hal yang penting bagi setiap organisasi yang mencoba untuk mempertahankan para karyawan yang berbakat atau bertalenta. Employee engagement memperlihatkan seberapa besar karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya dan secara emosional, komit terhadap pekerjaannya, dan memiliki kemampuan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaannya.

Pembahasan

Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009), retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Menurut Susilo(2013), retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan (retensi). Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007). Sumarni (2011), mengatakan retensi karyawan adalah suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka menjaga karyawan memiliki skill agar terus setia dengan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan, yaitu : 1. Hubungan Karyawan Dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu sama lain. 2. Penghargaan Dimana perusahaan selalu memberikan reward atas kinerja karyawan 3. Peluang Karir Dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya dapat meningkatkan karir karyawan di masa depan.

Pengertian Employee Engagement

Vazirani (2007) Employee Engament menyatakan keterikatan kerja sebagai tingkat komitmen atau keterlibatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya. Galup (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keterikatan individu pada organisasi dan semangat kerja, serupa dengan Dernoys (2008) menghubungkan keterikatan karyawan dengan ikatan emosional positif antara individu dengan organisasi dan komitmen individu pada organisasi. Keterikatan karyawan (Employee Engagement) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Menurut Vazirani (2007) terdapat beberapa keuntungan memiliki karyawan yang engaged seperti: 1. Karyawan yang terikat akan tetap tinggal dalam perusahaan, menjadi pendukung yang baik bagi perusahaan, produk-produk yang dihasilkan serta pelayanan dan menyumbang kesuksesan bisnis sampai tingkat yang paling dasar. 2. Mereka secara normal menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih termotivasi. 3. Terdapat hubungan yang signifikan antara employee engagement dan profitabilitas (keuntungan). 4. Mereka membentuk sebuah hubungan emosi dengan perusahaan. 5. Mereka akan membangun keinginan yang kuat, berkomitmen serta memiliki kesejajaran dengan strategi dan tujuan organisasi. 6. Meningkatkan kepercayaan para karyawan terhadap organisasi. 7. Menciptakan suatu rasa loyal dalam lingkungan yang kompetitif atau bersaing. 8. Menyediakan suatu energi atau kekuatan yang tinggi dalam lingkungan kerja. 9. Mendorong pertumbuhan bisnis. 10. Membuat para karyawan menjadi duta merek yang efektif bagi perusahaan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT secara sederhana dipahami sebagai pengujian terhadap kekuatan dan kelemahan internal sebuah perusahaan, serta kesempatan dan ancaman lingkungan eksternalnya. Menurut Rangkuti (2008), analisis SWOT merupakan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan, peluang sekaligus juga meminimalkan kelemahan dan ancaman. Sedangkan Pearce & Robinson (2007) mengatakan bahwa analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal dimana dimana manajer menciptakan gambaran umum secara cepat mengenai situasi strategis perusahaan. Analisis tersebut terbentuk atas asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari kesesuaian yang baik antara sumber daya internal perusahaan dengan situasi eksternalnya. Menurut Jogiyanto (2005) SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi. (1) Strengths (kekuatan), adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani. Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar. (2) Weakness (kelemahan), adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan

perusahaan. (3) Opportunities (peluang), adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecendrungan–kecendrungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara 28 perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan. (4) Threats (ancaman), adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sawit Jaya Abadi yang berlokasi di Desa Matialemba Kecamatan Pamona Timur Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. Alasan pemilihan tempat penelitian karena PT. Sawit Jaya Abadi telah membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, selain itu PT. Sawit Jaya Abadi telah menerima penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan atas kepesertaannya sejak Juli 2011 dan apresiasi atas kategori : 1. Tertib Administrasi (pembayaran iuran, pelaporan tenaga kerja, upah, dll) 2. Mendaftarkan seluruh pekerja sebanyak 450 tenaga kerja 3. Mengikuti 4 program (JHT-JKK-JKM-JP).

Metode Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme atau enterpretif, metode ini digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci. Data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif sifatnya untuk memahami makna, memahami keunikan, dan mengkonstruksi fenomena.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi pengamatan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT. Sawit Jaya Abadi yang berjumlah 462 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang mewakili semua karakteristik pada populasi yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Sampel adalah : 1. Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi, 2. Karyawan yang masa kerjanya telah 1 tahun.

Bersedia menjadi informan penelitian. Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan 30 orang karyawan PT. Sawit Jaya Abadi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (strengths) dan

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

peluang (opportunities), namun dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats). Analisis SWOT (strength, weakness, opportunity, threats) merupakan salah satu metode dalam melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Analisis SWOT dilakukan melalui matriks IFE (Internal Factor Evaluation) yang akan menguraikan faktor-faktor kekuatan terbesar dan kelemahan perusahaan dan matriks EFE (Eksternal Factor Evaluation) yang akan menguraikan faktor-faktor peluang dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Kedua matriks ini akan dihitung berdasarkan rating dan bobot. 38 Internal Eksternal Strengths Weakness Opportunities Strategi SO : Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk mengambil manfaat dari peluang (O) yang ada Strategi WO : Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan peluang (O) untuk mengatasi kelemahan (W) yang ada Threats Strategi ST: Mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk menghindari ancaman (T) Strategi WT: Mengembangkan suatu strategi dalam mengurangi kelemahan (W) dan menghindari ancaman (T).

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Sawit Jaya Abadi adalah anak perusahaan dari Astra Agro Lestari perusahaan yang merupakan perseroan terbatas yang bergerak dibidang industri kelapa sawit dan berlokasi di Desa Matialemba Kecamatan Pamona Timur Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. PT. Sawit Jaya Abadi mulai beroperasi secara komersial sejak tahun 2012. PT. Sawit Jaya Abadi memiliki luas lahan sawit sebesar 5.000 hektar dan berbatasan langsung dengan dua kecamatan yaitu kecamatan Pamona Timur dan Mori Atas dengan tipe tanah yaitu lahan gambut. Pada saat peneliti melakukan penelitian, PT. Sawit Jaya Abadi dipimpin oleh Administratur yang bernama Dedy Sitorduga Lubis. Perusahaan ini memiliki pabrik pengolahan minyak kelapa sawit mentah atau Crude Palm Oil (CPO) yang memungkinkan Tandan Buah Segar (TBS) yang telah dipanen dapat segera diolah. Perusahaan tidak hanya menerima TBS dari perkebunan milik perusahaan tetapi juga menerima TBS dari petani-petani sawit di luar perusahaan.

Visi dan Misi PT. Sawit Jaya Abadi 1. Visi :Menjadi Perusahaan Agrobisnis yang paling Produktif dan paling Inovatif di Dunia 2. Misi : Menjadi Panutan dan Berkontribusi untuk Pembangunan serta Kesejahteraan Bangsa

PT. Sawit Jaya Abadi Struktur organisasi yang ada pada PT. Sawit Jaya Abadi mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Direktur Area a. Menjalankan bisnis perusahaan b. Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan c. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan d. Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan e. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan f. Meningkatkan performance perusahaan
- Administratur a. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan b. Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi c. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

tersebut d. Membantu tugas-tugas direktur utama e. Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan f. Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan g. Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan. h. Bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan i. Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama j. Bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi.

- Community Development Area Manager (CDAM) a. Membuat Perencanaan dan Memastikan proses produksi pengolahan CPO berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan b. Mengontrol biaya produksi sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan c. Meningkatkan kualitas hasil olahan CPO sesuai dengan target yang diberikan.
- Safety Health Environment Office (SHE) a. Melakukan identifikasi serta pemetaan dari potensi bahaya yang berpeluang terjadi pada lingkungan kerja b. Membuat dan memelihara dokumen terkait K3 c. Membuat suatu gagasan yang berkaitan dengan program K3 d. Melakukan evaluasi kemungkinan atau peluang insiden kecelakaan yang dapat terjadi..
- Kepala Tata Usaha (KTU) a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan kebun terdiri dari Neraca, tata buku, perkiraan transitoris, Compte capital, Cost Analysis, Cost center b. Membuat laporan permintaan uang bulanan c. Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang cash flow kebun d. Bertanggung jawab terhadap buku kas kebun beserta bukti-bukti pendukung kas e. Mensupervisi bawahan dalam rangka pelaksanaan ataupun pembuatan laporan keuangan f. Melayani menerima tamu pihak-III sesuai instruksi pengurus kebun g. Mewakili pengurus kebun koordinasi dengan pemerintah daerah maupun swasta h. Mengumpulkan data-data untuk penyusunan anggaran biaya kebun i. Mengawasi pembuangan limbah padat di Perusahaan
- Human Resource and General Affair (HRGA) a. Membuat plan kebutuhan tenaga kerja untuk kebutuhan kebun b. Melaksanakan recruitment untuk pemenuhan tenaga kerja c. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan handal dengan cara pelatihan atau training d. Membuat dan melaksanakan sistem pengupahan karyawan e. Melaksanakan program JAMSOSTEK bagi seluruh karyawan
- Chief Data Officer (CDO) a. Governance (tata kelola): memberi nasihat, memantau, dan mengatur data perusahaan b. Operations (operasi): mengatur kegunaan, ketersediaan, dan efisiensi data c. Innovation (inovasi): mendorong inovasi transformasi digital perusahaan, pengurangan biaya, dan perolehan pendapatan d. Analytics (analisis): mendukung analisis dan pelaporan tentang produk, pelanggan, operasi, dan pasar
- Kepala Kebun (Kabun) a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan/kegiatan sesuai dengan ketentuan perusahaan b. Memberi petunjuk, bimbingan, dan pengawasan teknis mengenai semua pelaksanaan kegiatan di afdeling c. Melaksanakan pengamatan dan pemeriksaan lapangan secara terus menerus d. Menyelenggarakan administrasi serta pembukuan atas semua kegiatan di afdeling. e. Melaksanakan pemeliharaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan.

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

- Kepala Teknik (Katek) a. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bengkel Teknik/Bengkel Reperasi dan kebersihan lingkungan b. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan Teknik Pabrik c. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan d. Memberikan bimbingan, dorongan untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis e. Mengendalikan tercapainya jasa-jasa kerja karyawan Teknik Pabrik Bengkel seoptimal mungkin.
- Kepala Pabrik (Kapabrik) a. Memonitor serta memastikan proses pengolahan TBS berjalan dengan baik sesuai standar dan SOP yang sudah ditetapkan b. Mengawasi dan memeriksa kualitas serta losses minyak secara visual juga bisa mengambil tindakan jika memang diperlukan.
- Kepala Security (Ka.Security) a. Bertanggung jawab terhadap keamanan aset perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar, b. Mengontrol kinerja security dalam menjalankan SOP security serta melakukan tindakan perbaikan untuk meningkatkan sistem pengamanan c. Melaksanakan pembinaan anggota security yang melakukan pelanggaran secara administrasi baik teguran tertulis maupun SP dengan koordinasi dengan HR.

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode wawancara langsung kepada 5 orang yang merupakan perwakilan setiap divisi untuk diwawancarai, yaitu MK (Divisi Adm), MS (Divisi Humas), AS (Divisi Produksi), LL (Divisi Tanaman), dan YT (Divisi Teknik).

Pertanyaan

1. Apa yang Bapak/Ibu/Saudar(i) sukai dari pekerjaan saat ini?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “sampai saat ini, hal yang saya pribadi sukai dari pekerjaan adalah bagaimana perusahaan mendukung pengembangan SDM dengan mengadakan pelatihan/training untuk lebih meningkatkan produktivitas dalam bekerja” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “fasilitas yang diberikan. Terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja dimana perusahaan menjadikan hal tersebut sebagai prioritas. Contohnya saja peralatan safety untuk bekerja yaitu Alat Pelindung Diri (APD) seperti boots, helm itu disediakan dari kantor dan diganti secara berkala” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “selama bekerja di perusahaan PT. Sawit Jaya Abadi hal yang paling saya sukai mengenai pekerjaan ini adalah bagaimana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dimana kita sebagai karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Mulai dari ruangan yang bersih, tersedianya AC (Air Conditioner), penerangan dan lain sebagainya yang mendukung suasana untuk lebih semangat lagi dalam bekerja” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “hal yang saya sukai dari pekerjaan saat ini adalah perusahaan menyediakan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya sehari-hari. Ini berarti perusahaan mempunyai kepedulian terhadap pekerjanya. Seperti disediakan perumahan yang bagus, disediakan air bersih, listrik bahkan sampai beras juga ada. Saya pribadi kan belum berkeluarga, tapi teman dalam perusahaan banyak yang sudah menikah dan punya anak dan mereka tinggal dalam lingkungan perusahaan dan

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

perusahaan juga memperhatikan keluarga dari karyawannya” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “hal yang saya sukai adalah bagaimana perusahaan mampu untuk menjaga karyawannya agar tetap stay pada perusahaan. Morowali, Morowali utara kan ada perusahaan tambang yang terbilang gajinya cukup besar sehingga banyak yang tertarik untuk pindah bekerja disana. Tapi Astra memberikan banyak fasilitas, tunjangan, kompensasi seperti listrik, air bersih, rumah, beras, ada THR yang intinya menurut saya itu sama saja sudah terima gaji yang besar karna keperluan dipenuhi perusahaan secara gratis. Andaikata saya pindah kerja ke perusahaan tersebut tapi saya masih harus bayar kos, beli beras, listrik, bayar air kan kalau dihitung-hitung sama saja. Makanya ditengah gempuran generasi muda banyak kesana, saya tetap setia sama Astra”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan, lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan untuk bekerja itu menentukan perasaan karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan yang baik tentunya akan mendukung produktivitas karyawan yang lebih baik juga, begitupun sebaliknya. Kompensasi, tunjangan bahkan fasilitas juga menentukan hal tersebut. Semakin baik perusahaan memperlakukan karyawannya maka akan meningkatkan keberhasilan retensi karyawan dan akan meningkatkan employee engagement. PT. Sawit Jaya Abadi mampu menciptakan keadaan tersebut dalam lingkungan perusahaannya.

2. Faktor apa yang membuat Bapak/Ibu/Saudara(i) melakukan yang terbaik dalam pekerjaan?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “dalam pekerjaan kan kita butuh sarana prasarana yang memadai. Jadi menurut saya, saya akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan ketika perusahaan menyediakan sarpras yang baik” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “saya akan melakukan yang terbaik dalam perusahaan ketika lingkungan kerja tersebut baik dan sehat. Contoh kecilnya pencahayaan dalam kantor, kalau gelap kan bisa jadi kurang fokus” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “kalau dari saya faktor sarpras itu sangat menentukan saya mau bekerja yang terbaik atau tidak. Kan percuma kalau saya sudah semangat kerja tapi yang mau dikerjakan itu tidak lengkap alatnya apalagi saya kan bertugas di pabrik bagian timbangan, itu kalau komputer error error bisa-bisa saya langsung malas mau kerja, tapi untungnya belum pernah kejadian dan semoga tidak terjadi” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “lebih ke kesiapan diri kalau menurut saya. Kalau dari diri kita sendiri tidak siap yah susah juga mau melakukan yang terbaik ditempat kerja. Jadi lebih ke kesehatan mental” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “keselamatan kerja kalau menurut saya. Ketika saya merasa bahwa keselamatan saya dijamin oleh perusahaan, saya akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan, perusahaan jika menginginkan karyawannya melakukan yang terbaik untuk pekerjaan maka perlu didukung dengan sarana prasarana yang memadai, keselamatan kerja, kesehatan fisik bahkan mental pekerjaannya. Tentunya karyawan masing-masing memiliki resiko dalam pekerjaannya, agar mereka merasa lebih nyaman dalam bekerja maka perusahaan perlu menyediakan APD dan menjamin keselamatan kerja. Dalam hal ini PT. Sawit Jaya Abadi telah memenuhi hal-hal tersebut.

3. Apa bagian dari pekerjaan yang tidak Bapak/Ibu/Saudara(i) sukai?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “ketika hubungan antar sesama rekan kerja tidak baik, apalagi kalau satu ruangan. Kan suasananya jadi kurang asik begitu” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut: “kalau dari saya mungkin lebih ke jam kerja. Disini hari kerja itu terhitung 6 hari kerja dimulai setiap jam 7 pagi hingga jam 5 sore, kecuali sabtu itu hanya sampai jam 12 siang” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : 52 “jam kerja. Kan biasanya kantor itu libur tiap weekend, tapi kalau diperusahaan sawit apalagi tinggal dalam kebun itu jam kerja memang agak padat sampai 6 hari kerja dalam seminggu” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “pekerjaan ini kan mengharuskan tinggal dalam perkebunan, jadi akses mau kemana-mana itu agak susah belum lagi perjalanan jauh terus jalan yang masih yah bisa dibilang kurang baik masih mending kalau hujan tidak terlalu berdebu. Jadi setiap mau keluar banyak dulu yang dipertimbangkan” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “kita kan bekerja tidak hanya dengan yang seumuran, ada yang lebih tua ada juga yang lebih muda. Terkadang ada kesalahpahaman, misalnya saya maksudnya begini rekan kerja kita artikan begitu kan itu pasti missskom apalagi kalau tidak dikonfirmasi ulang. Jadi kesalahpahaman dalam komunikasi pekerjaan itu yang kurang saya sukai. Lebih baik kalo kita menjaga komunikasi supaya tidak ada kesalahpahaman”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan, bahwa hal-hal yang tidak disukai karyawan dari pekerjaannya menyangkut jam kerja, hubungan antar karyawan, dan akses keluar perkebunan yang agak susah, dan lain sebagainya. Sebagai jalan keluar dari permasalahan tersebut, PT.Sawit Jaya Abadi menyediakan hunian di lingkungan perkebunan agar karyawan tidak merasa terlalu lelah karna harus menempuh jarak yang jauh untuk pulang.Kemudian tersedia Koperasi yang menyediakan berbagai kebutuhan sembako, bis yang mengantar jemput karyawan jika ingin keluar seperti ke pasar, mengantar anak-anak karyawan sekolah, dan lain sebagainya.

4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) mengenai penghargaan yang diberikan perusahaan?

Apakah sesuai dengan ekspektasi Bapak/Ibu/Saudara(i)? Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “ekspektasi pasti ada, menurut saya itu hal yang wajar sebagai manusia. Sejauh ini menurut saya perusahaan telah memenuhi ekspektasi saya pribadi” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan baik secara materi maupun non-materi. Banyak karyawan yang telah merasakan penghargaan yang diberikan perusahaan, saya pribadi juga turut merasakan hal tersebut dan menurut saya penghargaan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi ekspektasi saya” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “dalam pekerjaan satu yang saya sadari bahwa semakin banyak yang kita terima, semakin besar juga resikonya. Jadi mungkin pekerjaan saya kurang beresiko atau mungkin juga ekspektasi saya yang terlalu tinggi hehehehe” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “selama saya bekerja, saya merasakan bahwa perusahaan PT. Sawit Jaya Abadi sangat menghargai atau mengapresiasi para pekerjanya. Yang paling terlihat dari tunjangan-tunjangan yang diberikan” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “penghargaan yang diberikan perusahaan sangat baik

dan memenuhi ekspektasi saya” Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa dalam menjalankan perusahaan PT. Sawit Jaya Abadi berkomitmen untuk memastikan semua karyawan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan mereka. Selain itu, untuk mendukung iklim kerja yang produktif, diberikan keuntungan tambahan lainnya seperti rumah dinas layak huni, air bersih, listrik, beras untuk karyawan di site, akses pendidikan gratis bagi anak karyawan dan layanan kesehatan untuk pekerja beserta keluarganya melalui klinik yang disediakan. Perseroan juga telah memenuhi regulasi pemerintah dengan mendaftarkan semua pekerja pada BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan.

5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) mengenai hubungan antar karyawan di perusahaan ini?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut: “hubungan karyawan terbilang bagus baik itu antar sesama rekan kerja maupun atasan bawahan” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “namanya kita mau menyatukan banyak kepala dalam satu pendapat itu terbilang agak susah yah, biasanya terjadi misscom, namun sejauh ini perusahaan mampu handle hal tersebut” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “hubungan antar karyawan baik menurut saya, begitu juga hubungan antara atasan bawahan” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “walaupun kadang-kadang ada salahpahaman, namun sejauh ini yang saya lihat hubungan antar karyawan didivisi baik-baik tapi saya kurang tau didivisi lain. Semoga semuanya bisa profesional dalam pekerjaan” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “baik-baik saja menurut saya. Tapi pastilah akan ada keadaan yang mungkin membuat hubungan antar karyawan kurang baik”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan kondisi antar rekan kerja di dalam perusahaan cukup baik, walaupun terkadang ada kesalahpahaman namun mereka dapat mengatasinya.

6. Apakah perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karir dalam masa kerja Bapak/Ibu/Saudara(i) ? Jika iya, bagaimana cara perusahaan untuk hal tersebut?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “ya, astra memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya untuk berkembang dan didukung dengan diadakannya pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidangnya” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “Ya, dan lebih jelasnya bahwa program pengembangan SDM yang dijalankan berlandaskan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dan standar ketenagakerjaan internasional, seperti the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work dan United Nation Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut: “saya baru bekerja 1 tahun lebih di PT. Sawit Jaya Abadi. Awal saya masuk untuk pegang ditimbangan saya pastinya diajarkan terlebih dahulu” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “peluang untuk berkembang pasti ada. Sejauh ini kita biasanya team training, itu seperti pelatihan dalam tim kita untuk kerjasama agar dalam pekerjaan bisa mencapai tujuan yang bersama” Adapun wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “perusahaan astra mendukung untuk karyawannya itu berkembang, peluang itu disediakan. Buktinya saja

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

banyak yang awalnya maaf bekerja sebagai satpam akhirnya sekarang kan banyak yang sudah jadi krani. Yang penting dari diri kita yang mau dan siap untuk berkembang”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa, PT.Sawit Jaya Abadi memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir setiap karyawan.PT. Sawit Jaya Abadi mempekerjakan pekerja dari berbagai macam latar belakang pendidikan, suku, agama, ras, gender dan selalu memastikan bahwa tidak ada diskriminasi kepada seluruh pekerja baik laki-laki ataupun wanita dalam menjalankan kegiatan operasionalnya maupun dalam menerima hak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Seluruh pekerja juga mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan Perseroan.

7. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara(i)?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut: “sangat mendukung. Lokasi kantor saat ini kan akses jaringan internet agak susah, akan tetapi kantor menyediakan solusi atas permasalahan tersebut. Hal ini tentunya mendukung pekerjaan saya, karna saya biasanya harus berkomunikasi dengan ADM melalui chat whatsapp” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “menurut saya perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung bagi pekerjaan karyawannya. Karena perusahaan ingin para pekerjanya itu untuk produktif jadi akan difasilitasi oleh perusahaan” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “dalam pandangan saya perusahaan mendukung karyawannya dalam pekerjaan dengan fasilitas yang ada” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “sangat mendukung. Fasilitas untuk safety saja sangat diperhatikan oleh perusahaan.ruangan kantor juga dibuat nyaman mungkin agar karyawan dapat bekerja dengan mood yang baik” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “ya, sangat mendukung. Bahkan perusahaan juga menyediakan sarana tempat beribadah berupa Gereja dan Masjid, sehingga ketika ingin menunaikan ibadah tidak perlu jauh-jauh keluar dari perkebunan. Dan fasilitas lain seperti perumahan juga sangat membantu dalam pekerjaan, mengingat jam masuk kerja pagi jam 7 kalau tidak tinggal dalam perusahaan kan akan selalu terlambat ke kantor” Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan, PT. Sawit Jaya Abadi memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas selain gaji ini maka karyawan akan bisa merasa nyaman bekerja untuk perusahaan, sehingga juga akan berdampak pada produktivitasnya. Kewajiban perusahaan untuk memberikan fasilitas selain gaji ini di antaranya tertuang di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

8. Situasi seperti apa yang membuat Bapak/Ibu/Saudara(i) mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang sekarang?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “ketika lingkungan perusahaan sudah tidak sehat lagi” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “saya akan mengundurkan diri ketika saya merasa sudah tidak dihargai lagi oleh atasan dan rekan kerja” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “saya akan mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri jika saya melihat situasi dimana saya tidak punya peluang lagi untuk berkembang dalam karir saya” Adapun hasil

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “saya akan secara sukarela mengundurkan diri jika saya merasa bahwa saya sudah tidak mampu lagi untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketika saya sudah menikah, mungkin saya juga akan mempertimbangkan hal tersebut” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “mungkin situasi ketika saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak lagi sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan. Memang bekerja tujuannya bukan hanya sekedar materi, namun jobdesk dan kompensasi haruslah seimbang”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa kelima karyawan mengemukakan hal yang membuatnya akan berpikir mengundurkan diri dari perusahaan. Tentunya hal-hal tersebut perlu dicegah oleh perusahaan dengan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dalam bekerja kepada karyawannya.

9. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) mengenai pengambilan keputusan dalam tim? Apakah Bapak/Ibu/Saudara(i) merasa pemimpin tim mempertimbangkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengambilan keputusan?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “kebetulan dalam rapat tugas saya adalah mencatat jalannya rapat dan keputusan final. saya jarang memberikan pendapat, namun yang saya lihat dari jalannya rapat bahwa pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan masukan atau pendapat dari pekerja yang lain” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “didengarkan dan dipertimbangkan oleh pimpinan tim. Dan sebagai bagian dari perusahaan yang harus kita sadari bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan tim merupakan yang terbaik bagi perusahaan dan menjadi bagian dari tanggung jawab kita” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “sejauh yang saya rasakan ketika rapat, pernah kejadian boshnya mendengarkan namun kurang dipertimbangkan saran atau pendapat dari rekan kerja yang lain. Ini membuat karyawan yang memberikan pendapat merasa kurang dihargai karna merasa diabaikan. Namun masalah tersebut sudah selesai, diselesaikan secara professional. Namanya manusia pasti ada saat-saat dia kurang mood mungkin” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “ya, cukup dipertimbangkan. Dan hal itu membuat kita sebagai karyawan merasa dihargai” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “pengambilan keputusan kan yang menentukan akhirnya pasti pimpinan, kita sebagai karyawan kalau ditanya pendapat atau masukan yah pasti berusaha memberikan saran. Namun kembali lagi keputusan ada di atas”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan dalam posisi sebagai karyawan yang memiliki pimpinan, pendapat sebagai bawahan diapresiasi oleh pimpinan karena PT.Sawit Jaya Abadi sangat menyadari bahwa pekerja adalah aset penting sebagai penggerak kegiatan usaha untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.

10. Menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) apakah kerjasama dan partisipasi sudah terjalin dengan baik dalam perusahaan?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “ya, kerjasama terjalin baik dalam perusahaan” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “menurut saya sudah yah, karena kita butuh orang lain dalam pekerjaan begitu juga

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

sebaliknya. Jadi pintar-pintarnya kita menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “sudah, sudah terjalin dengan baik” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “sudah, sejauh ini sudah” Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “ya, sudah”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa dalam lingkungan pekerjaan PT. Sawit Jaya Abadi terjalin kerjasama yang baik karena mereka menyadari bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan orang lain dalam pekerjaannya.

11. Menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) apa saja yang menjadi kelebihan perusahaan?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut: “perusahaan memberikan fasilitas hunian, air bersih, listrik, beras secara gratis. Dan itu adalah suatu kelebihan yang tidak semua perusahaan bisa mengadakannya” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : *“penghargaan atau remunerasi yang diberikan perusahaan menurut saya yang menjadi kelebihan. Dalam rentang waktu tertentu gaji bisa dikali lipatkan, diberikan emas dengan sertifikat Antam, dan penghargaan-penghargaan lainnya yang belum tentu ada pada perusahaan lain”* Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : *“adanya pabrik. Banyak perusahaan di industri sawit namun kalau di sekitaran pamona timur dan mori atas utara kan hanya ada dua pabrik. Di SJA dan di desa Londi SPN”* Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : *“kelebihan perusahaan yaitu memperhatikan bukan hanya karyawan tapi juga keluarga karyawan. Misalnya dalam hal pengobatan gratis, itu tidak hanya berlaku bagi karyawan itu sendiri tapi juga untuk istri dan anaknya. Terus sekolah, dalam kebun kan untuk SD,SMP dan SMA tidak ada jadi perusahaan menyediakan bus untuk mengantar jemput anak-anak karyawan untuk bersekolah di luar perkebunan. Saya pribadi juga pernah jadi anak karyawan Astra, jadi saya pribadi merasakan hal-hal tersebut belum lagi adanya beasiswa. Astra sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya menurut saya”* Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : *“kelebihan Astra yang paling signifikan menurut saya ada di fasilitas berupa rumah tinggal yang sangat layak, beras gratis, listrik dan air gratis dan masih banyak lagi”*

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan PT.Sawit Jaya Abadi memiliki kelebihan-kelebihan yang memungkinkan 62 karyawannya tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini tentunya perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kedepannya employee engagement terus meningkat.

12. Menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) apa saja yang menjadi kekurangan perusahaan?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : “akses kemana-mana lumayan jauh, belum lagi jalannya menguji nyali” Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : “kalau ada kebutuhan mendadak yang tidak tersedia dalam kebun yah pasti harus keluar dan itu lumayan jauh” Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : “jalannya kalau menurut saya, kalau panas berdebu kalau hujan wah sekali jalannya” Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : “kalau kemana-mana kan harus pakai kendaraan pribadi, terus lumayan jauh. Dan yang paling penting agak susah cari jodoh hehehe, karna stoknya dalam kebun hanya yang itu-itu saja”

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : “jalannya, masih berpasir berdebu belum lagi kalau pas ketemu dengan mobil-mobil besar. Wajib pake masker sih kalau kesini”

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa selain memiliki banyak kelebihan-kelebihan, tentunya PT. Sawit Jaya Abadi juga memiliki kekurangan dalam menjalankan perusahaan. Jika ingin strategi retensinya berhasil, maka perlu dicarikan jalan keluar bagi keluhankeluhan tersebut.

13. Apakah Bapak/Ibu/Saudara(i) telah memiliki perasaan terikat dengan perusahaan dalam masa kerja Bapak/Ibu/Saudara(i)?

Adapun hasil wawancara dengan MK adalah sebagai berikut : *“ya, sudah memiliki perasaan terikat”* Adapun hasil wawancara dengan MS adalah sebagai berikut : *“tentunya, perusahaan ini menjanjikan”* Adapun hasil wawancara dengan AS adalah sebagai berikut : *“ya, pastinya. Banyak yang diberikan perusahaan yang tidak akan diberikan perusahaan lain”* Adapun hasil wawancara dengan LL adalah sebagai berikut : *“ya, sudah”* Adapun hasil wawancara dengan YT adalah sebagai berikut : *“tentu saja”*

Berdasarkan hasil wawancara penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa telah tercipta rasa keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap perusahaan yang menandakan bahwa strategi retensi karyawan PT. Sawit Jaya Abadi berhasil untuk menciptakan employee engagement.

Analisis SWOT: Kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), serta Ancaman (Threats) yang dihadapi PT. Sawit Jaya Abadi. Pada penelitian ini menggunakan analisis SWOT, analisis ini menggambarkan setiap kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dari PT. Sawit Jaya Abadi dalam penerapan strategi retensi karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, ada suatu gambaran lingkungan yang mereka hadapi baik itu dari dalam lingkungan perusahaan sendiri (kekuatan dan kelemahan) maupun dari luar lingkungan perusahaan (peluang serta ancaman). Pimpinan Sawit Jaya Abadi dalam menjalankan perusahaan ini mampu memanfaatkan kondisi internal maupun kondisi eksternal dalam perkembangan perusahaan. Prospek suatu perusahaan tidak terlepas dari pemahaman tentang lingkungan yang ada, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, karena pengaruh lingkungan tersebut senantiasa berinteraksi.

1. Kekuatan (strengths) PT. Sawit Jaya Abadi PT. Sawit Jaya Abadi dalam menjalankan perusahaan tentunya memiliki kekuatan-kekuatan untuk menjaga karyawannya agar tetap loyal dan kekuatan tersebut memiliki berperan penting dalam penerapan strategi retensi untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan ditengah-tengah banyaknya pilihan untuk bekerja di perusahaan lain. Adapun kekuatan-kekuatan yang dimiliki PT. Sawit Jaya Abadi antara lain :

1. Remunerasi dan tunjangan karyawan Penghargaan merupakan salah satu indikator penentu berhasilnya strategi retensi karyawan. Remunerasi merupakan salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

penghargaan atas prestasinya dalam bekerja. Keuntungan lainnya yaitu PT. Sawit Jaya Abadi menyediakan rumah dinas layak huni, air bersih, listrik, beras untuk karyawan dan keluarganya. Fasilitas beribadah juga disediakan perusahaan berupa Gereja dan Masjid yang lokasinya berada dalam perusahaan. Selain itu tersedia mesin Anjungan Tunai Mandiri (ATM) yang berada di kantor induk.

2. Hak dan perlindungan karyawan wanita Hal ini dilakukan untuk menjaga perusahaan agar menjadi tempat kerja yang bebas dari tindakan diskriminatif bagi seluruh pekerja, melindungi pekerja perempuan dari pelecehan seksual, kekerasan, dan memberikan wadah perlindungan bagi keselamatan dan kesehatan karyawan perempuan.
3. Kesempatan yang sama Dimana setiap pekerja mendapat hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama dalam bekerja dan mengembangkan karir. Pekerja berhak mendapatkan kompensasi atau promosi jabatan berdasarkan pertimbangan pendidikan, pengalaman, kecakapan, dan kinerja (kontribusi) terhadap organisasi bisnis.
4. Tempat kerja yang aman dan sehat Lingkungan kerja yang aman adalah lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman, namun juga jauh dari hal-hal yang mengancam kesehatan dan keselamatan karyawan baik secara fisik maupun psikis/mental. Dengan kondisi keamanan dan kesehatan lingkungan yang baik untuk karyawan, maka akan membantu melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja juga membuat produktivitas perusahaan tetap berjalan dengan baik
5. Kesehatan dan keselamatan kerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja /penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi Kesehatan yang bertujuan agar karyawan memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani ,rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut H. W Heinrich dalam Notoadmodjo (2007), penyebab keselamatan kerja yang sering ditemui adalah perilaku yang tidak aman sebesar 88 % dan kondisi lingkungan yang tidak aman sebesar 10%, atau kedua hal tersebut terjadi secara bersamaan.
6. Menerima penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan PT. Sawit Jaya Abadi telah menerima penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan atas kepesertaannya sejak Juli 2011 dan apresiasi atas kategori : 1) Tertib Administrasi (pembayaran iuran, pelaporan tenaga kerja, upah,dll) 2) Mendaftarkan seluruh pekerja sebanyak 450 tenaga kerja 3) Mengikuti 4 program (JHT-JKK-JKM-JP)
2. Kelemahan (Weak) PT. Sawit Jaya Abadi Kelemahan adalah yang menjadi penghalang bagi perusahaan dalam penerapan strategi retensi untuk menciptakan karyawan yang terikat (employee engagement).

Adapun kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh PT. Sawit Jaya Abadi antara lain:

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

- a. Lokasi perusahaan yang jauh dari pemukiman penduduk Lokasi perusahaan PT. Sawit Jaya Abadi yang berada di dalam perkebunan membuat segala keperluan dan jika ada urusan ke kota membutuhkan waktu tempuh yang cukup lama.
 - b. Akses jalan yang kurang baik Jalan menuju perusahaan PT. Sawit Jaya Abadi yang masih berupa hamparan pasir kuning belum sepenuhnya baik karena jika cuaca panas akan berdebu dan jika hujan akan becek. Belum lagi hamparan pasir yang tidak rata sehingga jika mengendarai sepeda motor akan terasa susah.
 - c. Transport atau alat perjalanan susah Untuk karyawan biasa tidak diberikan transport, sehingga jika ingin keluar kebun untuk melakukan perjalanan harus dengan biaya dan transport sendiri.
 - d. Adanya perbedaan generasi Perusahaan memiliki komposisi tenaga kerja yang berbeda secara usiaberdasarkan generasinya yang harus dimanage perusahaan agar memiliki kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Rentang usia kerja yang cukup lebar, merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mengelola dinamika multigenerational dalam lingkungan kerja.
3. Peluang (Opportunities) PT. Sawit Jaya Abadi Peluang adalah suatu kesempatan yang datang dan dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan keuntungan.atau dapat didefinisikan sebagai kesempatan yang muncul pada waktu tertentu yang dapat memberikan kesempatan besar untuk memperoleh keuntungan, jika dalam kesempatan itu dilakukan suatu tindakan dengan mengarahkan tenaga dan pikiran.

Adapun peluang-peluang yang dimiliki oleh PT. Sawit Jaya Abadi antara lain:

- a. Teknologi yang semakin berkembang Kemajuan teknologi tentu membawa pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Terutama jika perusahaan tersebut memanfaatkannya dalam aktivitas operasional perusahaannya. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mempertahankan karyawan dan menurunkan niatnya untuk meninggalkan perusahaan misalnya dengan memanfaatkan teknologi untuk melakukan evaluasi kinerja, survey untuk mengukur kepuasan karyawan, sesi pelatihan virtual dan sebagai platform komunikasi.
 - b. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Karyawan yang loyal sangat menguntungkan bagi perusahaan, dengan adanya loyalitas tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
 - c. Perasaan alami manusia yang tidak pernah puas Biasanya manusia tidak pernah merasa puas dengan mendapatkan benda yang mereka peroleh dan prestasi yang mereka capai. Apabila keinginan dan kebutuhan masa lalu sudah dipenuhi, maka keinginankeinginan yang baru akan wujud.
4. Ancaman (Threats) PT. Sawit Jaya Abadi Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan perusahaan. Hal ini menjadi pengganggu strategi retensi yang diterapkan oleh perusahaan, maupun mengganggu tujuan perusahaan.

Adapun ancaman-ancaman yang dimiliki oleh PT. Sawit Jaya Abadi antara lain:

- a. Maraknya employee turnover Employee turnover adalah hal yang tidak dapat dihindari. Sebaik apapun usaha tim HR untuk mempertahankan karyawannya selalu ada cara bagi karyawan untuk tetap mengundurkan diri. Menurut Robbins & Judge (2009) turnover adalah proses pengunduran diri yang dilakukan secara permanen oleh karyawan secara sukarela maupun tidak.
- b. Ancaman Resesi Potensi terjadinya resesi ekonomi tahun 2023 semakin sering terdengar. Berbagai macam berita mengenai keadaan perekonomian yang menurun dari berbagai belahan dunia semakin sering disuarakan. Tekanan kondisi perekonomian di Indonesia berdampak pada berbagai sektor usaha mulai dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) hingga perusahaan besar. Sepanjang tahun 2022, sejumlah berita terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal bermunculan. Ribuan karyawan terpaksa kehilangan pekerjaannya. Pengambilan keputusan melakukan PHK karyawan tentu bukan hal mudah bagi perusahaan. PHK tidak hanya berdampak pada mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga pada karyawan yang masih bekerja dan menyaksikan rekan kerjanya terkena PHK. Karyawan yang masih bekerja berpotensi merasakan rasa tidak aman karena adanya ketidakpastian atas keberlangsungan pekerjaan. Ketidakpastian ini menimbulkan kekhawatiran terkena PHK pula. Kekhawatiran tentang keberlangsungan pekerjaan di masa depan dikenal sebagai job insecurity. Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Job Insecurity dianggap sebagai penyebab rasa stres pekerjaan.
- c. Adanya perusahaan-perusahaan lain Adanya perusahaan baik dari industri yang sama maupun industri lainnya, tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang lain.

Analisis Faktor Strategis Internal dan Eksternal Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT yang telah dilakukan, maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner kepada responden penelitian. Pada kuesioner ini peneliti memilih 30 responden untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan dari peneliti yaitu, karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun di PT. Sawit Jaya Abadi yang mewakili tiap divisi. Untuk menentukan rating dan bobot masing faktor internal dan faktor eksternal dibuat dalam bentuk kuesioner kepada responden, dimana setiap item pernyataan diberi alternatif jawaban YA dan TIDAK. Dalam pembuatan Matriks IFE (Internal Factor Evaluation) perlu diketahui dan dievaluasi lingkungan internal perusahaan.

Ada lima langkah dalam pembuatan matriks ini, yakni:

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

1. IFE menyangkut lingkungan internal, pada langkah awal dibuat list daftar faktor-faktor penting lingkungan internal yang menjadi kekuatan (strengths) maupun kelemahan (weaknesses) dari perusahaan.
2. Setiap faktor di atas perlu ditentukan bobot atas timbangannya (weight), dimulai dari 0,0 untuk faktor yang sangat tidak penting sampai 1,0 untuk faktor yang sangat penting.
3. Selanjutnya, pada langkah kedua, masing-masing faktor juga diberikan peringkat (rating) mulai dari angka 1 sampai 4 peringkat ini menggambarkan seberapa besar efektifitas strategi meresponnya dengan sangat buruk; nilai 2 jika respons perusahaan sama saja dengan rata-rata perusahaan lain yang berada dalam industri; nilai 3 jika respons perusahaan lain yang ada dalam industri; nilai 4 jika respons perusahaan terhadap lingkungan eksternal sangat baik dan optimal.
4. Langkah selanjutnya, setiap bobot atau timbangan pada langkah kedua dikalikan dengan peringkat yang telah ditentukan pada langkah ketiga untuk mendapatkan nilai tertimbangannya (weighted score).
5. Terakhir jumlahkan nilai timbangan untuk setiap perubah agar total tertimbang perusahaan tersebut dapat diketahui. Berapapun faktor internal yang dipertimbangkan, baik itu kekuatan maupun kelemahan, total nilai tertimbang yang dihasilkan akan berkisar dari 1,0 untuk yang sangat rendah sampai 4,0 untuk yang sangat tinggi, dengan skor ratannya 2,5. Dengan demikian, jika dari hasil matriks IFE ditemukan bahwa hasil yang diperoleh dibawah 2,5 berarti kondisi internal perusahaan dalam sebaliknya, jika hasilnya lebih dari 2,5 dapat disampaikan, posisi internal perusahaan relatif kuat untuk mengetahui lebih jelas jawaban yang menyangkut faktor internal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Matrix Internal Factor Evaluation (Matriks IFE)

| FAKTOR-FAKTOR INTERNAL UTAMA | BOBOT | PERINGKAT | RATA-RATA TERTIMBANG |
|--|-------|-----------|----------------------|
| KEKUATAN (strengths) | | | |
| 1. Remunerasi dan tunjangan karyawan | 0,13 | 5 | 0,63 |
| 2. Hak dan perlindungan karyawan wanita | 0,08 | 3,5 | 0,29 |
| 3. Kesempatan yang sama | 0,08 | 3 | 0,25 |
| 4. Tempat kerja yang aman dan sehat | 0,13 | 4 | 0,50 |
| 5. Kesehatan dan keselamatan kerja | 0,13 | 5 | 0,63 |
| 6. Menerima penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan | 0,13 | 4 | 0,50 |
| KELEMAHAN (weakness) | | | |
| 7. Lokasi perusahaan yang jauh dari pemukiman penduduk | 0,08 | 2 | 0,17 |

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

| | | | |
|---|------|-----|------|
| 8. Akses jalan yang kurang baik | 0,13 | 2,5 | 0,31 |
| 9. Transport atau alat perjalanan susah | 0,04 | 2 | 0,08 |
| 10. Adanya perbedaan generasi | 0,08 | | 0,17 |
| Total | 1,00 | | 3,52 |

Sumber : hasil olah data 2023

Pada di atas dapat dilihat nilai total dari nilai matriks IFE (Internal Factor Evaluation) PT. Sawit Jaya Abadi adalah 3,52 nilai ini menunjukkan bahwa dalam usahanya menjalankan strategi menunjukkan bahwa perusahaan berada pada posisi di atas rata-rata dalam hal kekuatan internal secara keseluruhan yang terkait dengan retensi karyawan. Tidak berbeda dengan pembuatan matriks IFAS, dalam pembuatan matriks EFE juga perlu diketahui dan dievaluasi lingkungan eksternal perusahaan baik dilingkungan umum maupun lingkungan industrinya, yaitu :

1. EFE menyangkut lingkungan eksternal; pada tahap awal dibuat list atau diluar faktor-faktor penting lingkungan eksternal baik yang menjadi peluang (opportunities) maupun ancaman (threats).
2. Setiap faktor diatas perlu ditentukan bobot atau timbangannya (weight), dimulai dari 0,0 untuk faktor yang sangat tidak penting sampai 1,0 untuk faktor yang sangat penting bobot atau timbangan ini menyatakan seberapa penting setiap faktor tersebut dalam industri tempat perusahaan itu berbeda, dengan total seluruh bobot atau timbangan sama dengan 1,0.
3. Selanjutnya, pada langkah kedua, masing-masing faktor juga diberikan peringkat (rating) mulai dari angka 1 sampai 4. Peringkat ini menggambarkan seberapa besar efektifitas strategi merespons berbagai faktor eksternal itu nilai 1 jika perusahaan meresponnya dengan sangat buruk; nilai 2 jika respon perusahaan sama saja dengan rata-rata perusahaan lain yang berada dalam industri; nilai 3 jika respon perusahaan terhadap faktor-faktor eksternal tersebut dibandingkan dengan respon perusahaan lain yang ada dalam industri; nilai 4 jika respon perusahaan terhadap lingkungan eksternal sangat baik dan optimal.
4. Langkah selanjutnya, setiap bobot atau timbangan pada langkah kedua dikalikan dengan peringkat yang telah ditentukan pada langkah ketiga untuk mendapatkan nilai tertimbangannya (weighted score).
5. Terakhir jumlahkan nilai timbangan untuk setiap perubah agar total nilai tertimbang perusahaan tersebut dapat diketahui. Demikian pula dengan matriks EFE, jika dari hasil EFE matriks ditemukan bahwa hasil yang diperoleh dibawah 2,5, berarti perusahaan dengan keadaan yang ada belum mampu memanfaatkan peluang secara optimal dan sangat rentan terhadap ancaman persaingan. Artinya, dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal, perusahaan dalam posisi lemah sebaliknya, jika hasilnya lebih dari 2,5 dapat disimpulkan, dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal posisi perusahaan relatif kuat.

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah
Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

Tabel Matrix External Factor Evaluation (Matriks EFE)

| FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL UTAMA | BOBOT | PERINGKAT | RATA-RATA TERTIMBANG |
|--|-------------|-----------|----------------------|
| PELUANG (opportunities): | | | |
| 1. Teknologi yang semakin berkembang | 0,19 | 5 | 0,94 |
| 2. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan | 0,13 | 4 | 0,50 |
| 3. Perasaan alami manusia yang tidak pernah puas | 0,19 | 4 | 0,75 |
| ANCAMAN (threats): | | | |
| 4. Maraknya Employee turnover | 0,19 | 2 | 0,38 |
| 5. Ancaman resesi | 0,19 | 2,5 | 0,47 |
| 6. Adanya perusahaan-perusahaan lain | 0,13 | 2 | 0,25 |
| Total | 1,00 | | 3,28 |

Sumber : hasil olah data 2023

Tabel diatas menunjukkan matriks EFAS PT. Sawit Jaya Abadi dapat dilihat bahwa total dari nilai matriks EFAS yang dimiliki perusahaan adalah 3,28. Hal ini menunjukkan strategi yang dijalankan perusahaan secara efektif menggambarkan peluang eksternal yang ada dan menghindari pengaruh negatif potensial dari ancaman. Selanjutnya, dilakukan perhitungan pada kedua tabel di atas untuk mengetahui strategi paling tepat yang dilakukan oleh PT. Sawit Jaya Abadi.

Matriks SWOT pada Tabel 4.3 tersebut menghasilkan empat alternatif strategi yang dapat diambil oleh pimpinan perusahaan untuk penerapan strategi retensi PT. Sawit Jaya Abadi dalam meningkatkan employee engagement.

1. Strategi Strength-Opportunities (SO) :

a. Mempertahankan citra baik perusahaan dimata karyawan Pada umumnya citra perusahaan adalah gambaran atau persepsi oleh masyarakat terhadap perusahaan dengan menghubungkan tradisi, ideologi, dan juga kualitas yang sengaja dibangun untuk menjadi suatu cerminan dari identitas perusahaan itu sendiri. Citra perusahaan ini tidak hanya dibangun untuk masyarakat diluar saja, namun juga untuk karyawan yang menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri. Citra perusahaan yang mencerminkan hal-hal positif

akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan juga yakin untuk memiliki jenjang karir di perusahaan.

2. Strategi Strengths – Threats (ST)

a. Memaksimalkan kesejahteraan karyawan Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi dimana karyawan merasa cukup secara materil untuk memenuhi kebutuhannya. Meningkatkan kesejahteraan karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang sifatnya finansial maupun non-finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan 81 menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan sebagai balas jasa.

3. Strategi Weaknesses – Opportunities (WO)

a. Menyediakan kebutuhan bagi karyawan di dalam perkebunan Misalnya dengan mengadakan koperasi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan taraf hidup karyawan pada khususnya dan masyarakat di lokasi perkebunan pada umumnya yaitu penyediaan barang-barang kebutuhan bagi seluruh karyawan perusahaan. Dimulai dari menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari (sembako) di lokasi Perkebunan. Jika kebutuhan pokok dapat disediakan dengan cepat & tepat (harga murah, barangnya mudah didapat, pasokan continue sehingga barang selalu tersedia, kualitas terjamin) dan faktor sarana pendukung terpenuhi secara baik, maka itu dapat mendorong ketenangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan akhirnya karyawan betah menjalani kehidupan bersama di perusahaan (engagement).

b. Mengoptimalkan teknologi generation gap Di era digital sekarang ini, setiap proses operasional perusahaan tidak lepas dari peran media elektronik dan perkembangan perkembangan perusahaan juga diiringi adanya perkembangan teknologi yang digunakan di dalamnya. Oleh karena itu, baik generasi tua maupun muda sebaiknya sama-sama dianjurkan untuk dapat memaksimalkan penggunaan teknologi yang ada. Bahkan sebaiknya setiap pekerja dapat menggunakan teknologi yang ada di perusahaan secara optimal. Jika ada karyawan yang mengalami kesulitan maka perusahaan dapat mengadakan pelatihan secara khusus.

4. Strategi Weaknesses-Threats (WT)

a. Melakukan strategi retensi karyawan yang tepat Mempertahankan pegawai adalah penting bagi perusahaan karena semakin lama pegawai bekerja di suatu organisasi, mereka akan semakin terlibat, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Karyawan yang bertahan cukup lama biasanya memiliki pengalaman dan kompetensi yang lebih baik dibanding karyawan baru. Strategi retensi karyawan yang tepat dapat membantu meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan pada tim dan perusahaan. Sebaliknya, terjadinya perputaran karyawan yang masuk dan keluar secara terus menerus dapat menurunkan kualitas kedekatan antara karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian pada PT. Sawit Jaya Abadi, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Serlia Raflesia Lamandasa dan Frizka Paulin Lumentah

Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Employee Engagement

1. PT. Sawit Jaya Abadi dapat meningkatkan employee engagement dengan mempertahankan citra baik perusahaan dimata karyawan, memaksimalkan kesejahteraan karyawan, menyediakan kebutuhan bagi karyawan di dalam perkebunan, mengoptimalkan teknologi generation gap, melakukan strategi retensi karyawan yang tepat.
2. Nilai tertimbang Matrix Internal Factor Evaluasian (IFE Matrix) adalah 3,52 yang mengindikasikan bahwa posisi PT. Sawit Jaya Abadi memiliki posisi internal yang sangat kuat. Sedangkan nilai tertimbang Matrix Eksternal Factor Evaluasian (EFE Matrix) adalah 3,28 yang mengindikasikan bahwa PT. Sawit Jaya Abadi dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal posisi perusahaan relatif kuat.
3. Kondisi PT. Sawit Jaya Abadi berada pada kuadran pertama, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam kondisi yang sangat menguntungkan karena memiliki kekuatan sehingga dapat meraih beberapa peluang yang ada sehingga dapat memungkinkan untuk terus meningkatkan employee engagement.

Daftar Pustaka

- Gallup.(2004). Employee Engagement Index Survey.Gallup Management Journal.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2007).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. BumiAksa.
- Jogiyanto, H.M.(2005).Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis.ANDI, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Rangkuti, Freddy.(2008).Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustakautama
- Siddhanta,A.,&Roy,D.(2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce.
- Sugiyono, P. D.(2020). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Sumarni, Murti.(2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan.Akmenika UPY. Vol. 8
- Susilo, A.(2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja.Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis, 251, Vol 1, No 3.
- Sutrisno.(2009).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Vazirani,
- N.(2007). Employee Engagement.Working Paper Series.Mumbai : SIES College of Management Studies.
- Yusuf, A. Muri.(2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan".Jakarta :prenada media group.