

**STRATEGI RETENSI KARYAWAN  
PT. SAWIT JAYA ABADI DALAM  
MENINGKATKAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT***



**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sintuwu Maroso

**Oleh :**

**FRIZKA PAULIN LUMENTAH  
91911404122032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO  
POSO  
2023**

**FRIZKA PAULIN LUMENTAH (91911404122032)** Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi Dalam Meningkatkan *Employee Engagement* .Di bawah bimbingan **Serlia R. Lamandasa** selaku pembimbing 1 dan **Sudarto Usuli** selaku pembimbing 2.

## 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 yang berlangsung pada bulan Januari- Juli 2023. Teknik pengumpulan data adalah :Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi. Penelitian ini melibatkan 30 responden. 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*



**FRIZKA PAULIN LUMENTAH**, NPM: 91911404122032 **Employee Retention Strategy of PT. Sawit Jaya Abadi In Increasing Employee Engagement.**  
Supervised by Serlia R. Lamandasa and Sudarto Usuli.

## **ABSTRACT**

This research aims to find out the Employee Retention Strategy of PT. Sawit Jaya Abadi in Increasing Employee Engagement, which has been implemented at PT. Sawit Jaya Abadi, Matialemba Village, East Pamona District, Poso Regency, Central Sulawesi Province, which took place in January-July 2023. Data collection techniques were: Observation, Interviews, Questionnaires, and ocumentation. This research involved 30 respondents. In this research, the SWOT analysis method (strenghts, weakness, opportunities, threats) was carried out. Through the IFE (Internal Factor Evaluation) matrix which will describe the company`s greatest strenghts and wekness and the EFE (external factor evaluation) matrix which will describe the opportunity and threats factors that the company has. These two matrixes will be calculated based on ratings and weights.

The research results show that (1) PT. Sawi Jaya Abadi can increase employee engagement by maintaining the company's good image in the eyes of employees, maximizing employee welfare, providing needs for employees in plantations, optimizing generation gap technology, and implementing appropriate employee retention strategies. (2) The weighted value of the Internal Factor Evaluation Matrix (IFE Matrix) is 3.52 which indicates that PT. Sawit Jaya Abadi has a very good internal position. strong. Meanwhile, the weighted value of the External Factor Evaluation Matrix (EFEMatrix) is 3.28, which indicates that PT. Sawit Jaya Abadi in facing the dynamics of the external enviroentment, the company`s position is relatively strong

**Keywords:** *Employee Retention Strategy, Employee Engagement, SWOT Analysis*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	14
1.2. Rumusan Masalah.....	18
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2 Retensi Karyawan.....	23
2.1.3 <i>Employee Engagement</i> .....	24
2.1.4 Analisis SWOT.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pikir.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2 .Metode Penelitian.....	32
3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3.1 Jenis Data.....	33
3.3.2 Sumber Data .....	33
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4. Populasi Dan Sampel .....	36
3.4.1 Populasi .....	36

3.4.2 Sampel.....	36
3.5. Teknik Analisis Data.....	37
3.6. Definisi Operasional .....	38
3.6.1 Retensi Karyawan .....	39
3.6.2 <i>Employee Engagement</i> .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Visi dan Misi PT. Sawit Jaya Abadi.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.3. Kekuatan ( <i>Strengths</i> ), Kelemahan ( <i>Weakness</i> ), Peluang ( <i>Opportunities</i> ), Serta Ancaman ( <i>Threats</i> ) Yang DihadapiPT. Sawit Jaya Abadi .....	66
4.3.1 Kekuatan ( <i>Strengths</i> ) PT. Sawit Jaya Abadi .....	67
4.3.2 Kelemahan ( <i>Weaks</i> ) PT. Sawit Jaya Abadi .....	69
4.3.3 Peluang ( <i>Opportunities</i> ) PT. Sawit Jaya Abadi.....	71
4.3.4Ancaman ( <i>Threats</i> ) PT. Sawit Jaya Abadi .....	72
Analisis Faktor Strategis Internal dan Eksternal.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	85
5.2. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DOKUMENTASI</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Revolusi industri 4.0 memiliki pengaruh yang signifikan bagi perusahaan. Perusahaan-perusahaan semakin kompetitif dalam usahanya untuk memenangkan persaingan di dunia industri. Hal ini menjadi tuntutan perusahaan untuk mengelola karyawannya sehingga mampu untuk bertahan dalam persaingan. Pada masa sekarang ini, Sumber Daya Manusia telah dianggap menjadi suatu investasi bagi perusahaan dan memegang peranan penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan. Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan dan mendorong keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan harus mengupayakan pengelolaan karyawan yang baik agar mampu untuk mempertahankan karyawannya terutama karyawan yang berkompeten. Mondy (2008) menyatakan bahwa dalam mengatur karyawan, perlu dibangun pola yang memikat atensi karyawan, sehingga mereka nyaman, dan mendorong peningkatan kualitas kinerja mereka. Oleh karenanya, perseroan perlu membuat rencana retensi yang akurat. Agar dapat meraih tujuannya, perseroan harus mengembangkan rencana untuk memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Mengelola SDM merupakan arti dari fungsi pemeliharaan Manajemen SDM. Perusahaan melakukan upaya untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental sumber daya manusianya untuk tetap setia pada kontribusinya kepada tujuan perusahaan, yang dikenal sebagai pemeliharaan sumber daya manusia.

Menurut Sumarni (2011) Retensi ialah kesanggupan perusahaan untuk menjaga karyawan agar selalu loyal. Jika suatu perusahaan menerapkan strategi retensi karyawan dengan benar, maka akan meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Aspek penting berhasilnya strategi retensi karyawan adalah meningkatkan keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Loyalitas karyawan yang tinggi menurunkan kemauan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keterlibatan karyawan sangat berpengaruh bagi organisasi mana pun yang berupaya mempertahankan karyawan yang potensial. *Employee engagement* menunjukkan seberapa dekat karyawan dengan pekerjaannya, secara emosional berkomitmen padanya, dan memiliki kemampuan dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya.. Menurut Siddhanta dan Roy ( 2010), keterlibatan karyawan dapat membawa kesuksesan bisnis melalui produktivitas karyawan , keselamatan kerja, retensi, dan profitabilitas.

PT. Sawit Jaya Abadi merupakan bagian dari PT. Astra Agro Lestari Tbk. yang berlokasi di desa Matialemba Kecamatan Pamona Timur Kabupaten Poso. Perusahaan ini bergerak dalam industri perkebunan kelapa sawit dan telah beroperasi secara komersial sejak tahun 2012. Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi berjumlah 460 orang yang terdiri dari 5 divisi kerja, yaitu divisi Teknik yang bertanggung jawab dalam pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana dalam perusahaan. Divisi Tanaman yang bertanggung jawab dalam penanaman, pemeliharaan pohon kelapa dan pemanenan tandan buah segar (TBS). Divisi Humas yang bertanggung jawab dalam menjaga dan membangun citra baik perusahaan dan membina hubungan dan kerjasama yang baik dengan masyarakat di kawasan

perusahaan. Divisi Administrasi yang bertanggung jawab dalam mengurus segala kegiatan surat menyurat, dokumentasi, pembayaran, karyawan, dan lain-lain. Yang terakhir adalah Divisi Produksi yang memiliki tugas dalam mengawasi proses produksi mulai dari awal pengadaan bahan baku hingga produk akhir yang dihasilkan perusahaan, serta memastikan kualitas bahan baku dan produk akhir memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Kepala Bagian HRGA PT Sawit Jaya Abadi, Ada beberapa cara untuk meningkatkan *employee engagement*, seperti memberikan kompensasi yang lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang lebih baik.. Dwiakar Singh (2019) dan Rombaut & Guerry (2020) meneliti kompensasi sebagai strategi retensi potensial yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan PT. Sawit Jaya Abadi kepada karyawan berupa gaji pokok dan tunjangan yang meliputi Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kematian BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Kesejahteraan, Tunjangan Kinerja, dan bonus. Selain itu pegawai yang masa kerjanya telah memasuki 10 tahun dan kelipatannya akan mendapatkan trofi dan sejumlah emas dalam bentuk cincin yang jumlahnya telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kelipatan 5 tahun masa kerja, akan diberikan pilihan yaitu mendapat cuti 1 bulan atau tetap masuk kerja seperti biasanya tetapi gaji dibayarkan sebanyak 3 kali gaji pokok. Setiap akhir tahun akan diadakan penilaian karya bagi setiap karyawan dan akan diberikan bonus berupa kelipatan gaji pokok bagi karyawan yang dinilai maksimal dan baik dalam pekerjaannya berdasarkan nilai



yang didapatkan. Kesejahteraan karyawan baik yang masih sendiri maupun sudah berkeluarga juga merupakan hal yang penting bagi PT. Sawit Jaya Abadi, misalnya dengan disediakannya tempat tinggal berupa perumahan, tunjangan beras setiap bulan, menjalin kerjasama dengan tenaga kesehatan agar karyawan dan keluarganya dapat berobat secara gratis dan lain-lain. Akan tetapi ada tantangan dalam penerapan strategi retensi di PT .Sawit Jaya Abadi yaitu adanya keragaman generasi dalam perusahaan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai keberhasilan strategi retensi yang sudah dilaksanakan oleh PT. Sawit Jaya Abadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan *Employee Engagement*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran strategi retensi karyawan dalam meningkatkan *employee engagement* dengan menggunakan analisis SWOT?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah strategi yang diterapkan dapat meningkatkan *employee engagement* bagi karyawan di PT. Sawit Jaya Abadi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Bagi PT.Sawit Jaya Abadi**

Manfaat penelitian bagi perusahaan sebagai masukan kepada pimpinan PT. Sawit Jaya Abadi dalam rangka penerapan retensi karyawan untuk meningkatkan *employee engagement*.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan praktis kepada penulis mengenai seluruh aspek proses penelitian , mulai dari pengumpulan data penelitian hingga interpretasi hasil dan analisis penelitian sehingga peneliti mengetahui dengan baik penelitian mengenai strategi retensi untuk meningkatkan *employee engagement* yang dilakukan dalam lingkungan PT. Sawit Jaya Abadi. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu, pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Pembaca**

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat mendorong penelitian-penelitian lebih lanjut mengenai retensi karyawan yang diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan *empolye engagement*. Serta pembaca mampu untuk menyadari perannya dalam suatu organisasi sehingga pembaca dapat terus bersemangat dalam tugasnya dan memiliki rasa bahwa mereka memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes. W. H., &Setiawan, Roy.(2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Rejeki Dewata*.Agora, Vol. 5, No.1.
- Anitha, J.(2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*.*International Journal of Productivity andPerformance Management*, Vol. 63, Issue. 3, 308-323.
- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention*. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi), 10(1), 85-101.
- Blessing White.(2011).*Employee engagement report*.New Jersey: Author
- Donny. A. H.,& Chandra. W.(2020). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan :Sebuah Tinjauan Literatur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 16, No. 1, 13 – 23.
- Gallup.(2004). *Employee Engagement Index Survey*.Gallup Management Journal.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. BumiAksa.s
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jogiyanto, H.M.(2005).*Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*.ANDI, Yogyakarta.
- Lamandasa, S.R, Denna N.H, Tabita R.M. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt. Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara*”. Jurnal EkoMen Vol 22, no. 2 (2022): 2.
- Mathis, Robert L. &John.H. Jackson.(2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy R Wayne.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Neog, B. B., & Barua, M. (2015). *Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study*. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9- 18.
- Ni. W. P. O. W., & Eddy. S. G. (2018). *Retention Strategies PT. Coca-Cola Distribution Indonesia-Balinusa Dalam Meningkatkan Employee Engagement (Studi Kasus : Level Manajer)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional*, Vol. 15, No. 4, 1-23
- Pearce, J.A., & Robinson, R.B. (2007). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rangkuti, Freddy. (2008). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). *Employee engagement engaging the 21st century workforce*.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Interpretatif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. 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 : SIEM College of Management Studies.
- Yusuf, A. Muri. (2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”*. Jakarta : Prenada media group.