

**ANALISIS BENTUK PEMBERIAN *REWARD* SEBAGAI  
RETENSI KARYAWAN DI UMKM SUMBERSARI BATIK  
KECAMATAN MAESAN KABUPATEN BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah



Oleh :

**SOLIHATI**  
**NIM. 083144188**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.**  
**NIP. 19710727 200212 1 003**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JULI 2019**

**ANALISIS BENTUK PEMBERIAN *REWARD* SEBAGAI  
RETENSI KARYAWAN DI UMKM SUMBERSARI BATIK  
KECAMATAN MAESAN KABUPATEN BONDOWOSO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah

Oleh:

**SOLIHATI**  
**NIM. 083144188**

Disetujui Pembimbing



**Dr. Moch. Chotib, S.Ag, M.M.**  
**NID. 19710727 200212 1 003**

**ANALISIS BENTUK PEMBERIAN *REWARD* SEBAGAI  
RETENSI KARYAWAN DI UMKM SUMBERSARI BATIK  
KECAMATAN MAESAN KABUPATEN BONDOWOSO**

**SKRIPSI**


telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah

Hari : Selasa


Tanggal : 16 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

  
**M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I.**  
NIP.197609812 200801 1 015

Sekretaris

  
**Isnadi, M.Pd**  
NIP: 197106102014111004

Anggota

1. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si
2. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
  
**Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si**  
NIP. 19680807 200003 1 00 1

## MOTTO

أَعَدَدْتُ لِعِبَادِي الصَّالِحِينَ مَا لَا عَيْنٌ رَأَتْ, وَلَا أُذُنٌ سَمِعَتْ, وَلَا خَطَرَ عَلَى قَلْبِ بَشَرٍ

“Aku telah menyiapkan untuk para hamba-Ku yang shalih balasan atas amal shalihnya dengan sesuatu yang tak pernah terlihat oleh mata, terdengar oleh telinga dan terbayangkan dalam hati manusia.” (HR. Bukhari Muslim At-Tirmidzi, Ibnu Majah dan Ahmad).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> HR. Bukhari Muslim At- Tirmidzi, Ibnu Majah dan Ahmad.

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak saya Jamhari dan Ibu saya Arodah yang senantiasa selalu memberikan semangat sehingga saya bisa bertahan meski sempat jatuh karena putus asa, serta mengiringi langkah ini dengan do'a dan kasih sayangnya, sehingga karya ini bisa terselesaikan dengan lancar.
2. Adik saya Fauziah yang tak pernah bosan memberi semangat demi kelancaran skripsi ini meski dia berada di Pondok Pesantren. Serta seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan lancar.
3. Semua guru SD, MTs, MAN, Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini serta dosen IAIN Jember yang telah memberikan ilmu sehingga saya bisa menambah wawasan dan pengalaman dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat saya di kontrakan, Septi Mifta Utami, Ita Azizeh, Solehatun Nisak, dan Ma'rifatus Sholihah yang tak pernah bosan untuk mengingatkan dan selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk membangun antusias saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan K4 Ekonomi Syari'ah yang selalu memberikan motivasi atas kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman KKN posko 85 yang senantiasa saling memberi dukungan dan semangat demi kelancaran skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga perencanaan dan penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS BENTUK PEMBERIAN *REWARD* SEBAGAI RETENSI KARYAWAN DI UMKM SUMBERSARI BATIK KECAMATAN MAESAN KABUPATEN BONDOWOSO”** dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW. Semoga kita senantiasa mendapatkan syafaatnya kelak di hari kiamat. Aamiin. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Ekonomi pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas selesainya penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
4. Bapak Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi arahan serta ilmu dan pengetahuan selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang belum diketahui.

6. Segenap dewan penguji yang telah berkenan menguji skripsi ini.
7. Bapak Yuke Yuliantaries D, S.Sos. pimpinan UMKM Sumbersari Batik Bondowoso yang telah memberikan data dan informasi untuk melengkapi skripsi ini.
8. Karyawan serta semua pihak Sumbersari Batik Bondowoso yang telah memberikan informasi dan ikut andil dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis ucapkan selain do'a dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT membalas atas semua jasa yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini bisa lebih baik dan sempurna.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bisa bermanfaat dan barokah dunia akhirat bagi semua pihak.

Jember, 18 Juli 2019

penulis

IAIN JEMBER

## ABSTRAK

**Solihati, Dr. Moch. Chotib, S.Ag, M.M. 2019** : *Analisis Bentuk Pemberian Reward Sebagai Retensi Karyawan di UMKM Sumpalsari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.*

Bondowoso termasuk wilayah Propinsi Jawa Timur yang memiliki kain batik yang tidak kalah uniknya dengan batik yang ada di daerah lain. Meski memiliki sejarah membatik, namun hampir tak ada catatan terkait pola *design* dan motif dari batik asli Bondowoso apalagi pada masa lalu, aktivitas membatik di Bondowoso hanya dilakukan oleh perorangan belum dalam bentuk industri seperti saat ini. Pada zaman modern sekarang ini banyak perusahaan besar bersaing untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan di perusahaannya. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja kerja dan semangat para karyawannya. Tidak kalah dengan Sumpalsari Batik Bondowoso yang juga melakukan beberapa strategi untuk menjaga karyawannya agar tetap loyalitas dalam bekerja. Produsen Sumpalsari Batik Bondowoso menerapkan *reward* sebagai retensi dan motivasi kepada karyawannya.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: (1) Bagaimana penerapan *reward* yang dilakukan oleh perusahaan sebagai retensi karyawan di UMKM Sumpalsari Batik Bondowoso? (2) Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan di UMKM Sumpalsari Batik Bondowoso?

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui penerapan *reward* yang dilakukan oleh perusahaan sebagai retensi kepada karyawan di UMKM Sumpalsari Batik Bondowoso. (2) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan di UMKM Sumpalsari Batik Bondowoso.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive*, metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan metode keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: (1) Macam-macam *reward* yang diterapkan di Sumpalsari Batik Bondowoso ada tiga, diantaranya yang *pertama* bonus berupa uang tunai atau tambahan gaji. *Kedua*, makan bersama bagi seluruh karyawan Sumpalsari Batik jika banyak pesanan batik. *Ketiga*, liburan bagi karyawan berprestasi dan berkelakuan baik atau tidak pernah melanggar peraturan selama bekerja di Batik. (2) Upaya yang dilakukan Sumpalsari Batik dalam meningkatkan retensi karyawan selain dengan pemberian *reward*, pimpinan Batik melakukan beberapa upaya diantaranya meyakinkan karyawan tentang prospek masa depan Sumpalsari Batik; menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti menyediakan fasilitas kerja yang nyaman serta memberi tambahan ilmu dan wawasan kepada karyawan; mengirim beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan membatik untuk menambah kreativitas karyawan.

Kata Kunci : *Reward, Retensi Karyawan*



## ABSTRACT

**Solihati, Dr. Moch. Chotib, S.Ag, M.M. 2019** : *Analysis of Reward Pattern as a Employee's Retention in UMKM Summersari Batik, Maesan Subdistrict, Bondowoso District.*

Bondowoso is included in East Java Province which has a unique batik as well as another city. Even Bondowoso has a history of batik, but it didn't have authentic records about its designs and motifs. In Bondowoso, batik was only done by individual person, it was not still industrialized. Even though today, many big company increase the quality in its production. For this, that company has done many ways to improve the performances and passion of its employees. Like Summersari Batik Bondowoso, also did some strategies to make employee's loyalty with a reward like retention and motivation.

The research questions were about 1) How the reward application have been done by the UMKM as an employee retention in UMKM Summersari Batik Bondowoso?; 2) How was the industry efforts to increase an employee retention in UMKM Summersari Batik Bondowoso?

This research purposes were 1) to find a rewards application which have done by the industry as a retention to its employee. 2) to know the efforts done by industry to increase the retention employee in UMKM Summersari Batik Bondowoso.

The research method was qualitative approach with purposive sampling. Data collection method used observation, interview, and documentation. The data analysis used a descriptive analysis and the data validity was checked by source triangulation.

The conclusions of this study were 1) There were three kinds of reward applied in Bondowoso Batik Summersari, such as bonus in cash or additional salary; eat together for all Summersari Batik employee's if there were many orders for batik; and gave holiday for employee's who worked well or never have violated the rules while working in batik. 2) The efforts in increasing employee retention in addition to giving rewards, were convincing employee's about the future prospect of Batik Summersari; maintaining employee safety and comfort in work such as providing comfortable work facilities and providing additional knowledge and insight to employees; providing health insurance to employee's; sending several employees to take part in batik training to increase employee creativity.

Keyword: Reward, Employee Retention

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	9

## **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN**

A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	22

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Subjek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Analisis Data .....	39
F. Keabsahan Data.....	41
G. Tahap-tahap Penelitian.....	42

## **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

A. Gambaran Objek Penelitian .....	44
1. Sejarah Berdirinya Sumpersari Batik Bondowoso.....	44
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	45
3. Lokasi Sumpersari Batik.....	46
4. Struktur Organisasi sumpersari Batik Bondowoso .....	47
B. Penyajian Data dan Analisis Data.....	48
1. Apa Saja <i>Reward</i> Yang Diterapkan di Sumpersari Batik Bondowoso Sebagai Retensi Kepada Karyawan .....	48
2. Upaya Yang Dilakukan Sumpersari Batik Bondowoso Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan .....	52

C. Pembahasan Temuan.....	54
1. Apa Saja <i>Reward</i> Yang Diterapkan di Sumpersari Batik Bondowoso Sebagai Retensi Kepada Karyawan .....	55
2. Upaya Yang Dilakukan Sumpersari Batik Bondowoso Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan .....	61
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Matrik Penelitian	
2. Jurnal Penelitian	
3. Pedoman Wawancara	
4. Dokumentasi (Foto)	
5. Surat Keterangan Izin Penelitian	
6. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
7. Pernyataan Keaslian Tulisan	
8. Biodata Penulis	

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal
4.1	Struktur Organisasi Sumbersari Batik Bondowoso.....	47



## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	20



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan, (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM - *human resources*). SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi, seperti *intelligence*, *creativity*, dan

---

<sup>1</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Salemba Empat, 2009), 1.

*imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, mesin, tenaga otot, dan sebagainya.<sup>2</sup>

Pada dasarnya tidak ada rumusan khusus untuk mengidentifikasi arti retensi, sebuah survey yang pernah dilakukan terhadap beberapa manajer menunjukkan bahwa tidak ada seorang pun yang dapat memberikan definisi yang tepat atas konsep ini. Beberapa diantara mereka berpendapat bahwa retensi adalah sebuah usaha untuk mencegah seorang karyawan berpindah ke perusahaan lain, ada pula yang mengatakan bahwa retensi berarti menyelaraskan kompensasi dan benefit yang diterima oleh karyawan terhadap perkembangan pasar tenaga kerja. Di lain hal, ada juga manajer yang berpendapat bahwa retensi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan budaya perusahaan, termasuk bagaimana perusahaan memperlakukan para karyawannya. Mempertahankan karyawan yang berkeahlian tinggi memang penting dalam perusahaan. Akan tetapi, usaha untuk memelihara karyawan yang berkemampuan rata-rata juga penting karena 82% pekerjaan yang ada pada dasarnya bergerak pada bidang jasa, mayoritas dari pekerjaan tersebut pun hanya membutuhkan karyawan yang memiliki *skill* tertentu.<sup>3</sup>

Hubungannya dengan motivasi, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang untuk berusaha. Intensitas yang tinggi tidak selalu menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan, kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan perusahaan. Sebaliknya elemen yang terakhir yaitu ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat

---

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Prenadamedia Group, 2009), 16

<sup>3</sup> AH. Pohan, *Be A Smart Leader: Rahasia Dibalik Keputusan CEO dan Manajer Hebat* (Yogyakarta: Pustaka Grhatama, 2010), 13-14.



mempertahankan usahanya. Dalam pengertian motivasi inilah tujuan dilakukannya program retensi. Program retensi adalah upaya atau langkah-langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga intensitas, arah dan ketekunan karyawan untuk tetap bekerja dan terus memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga tingkat produktivitas bisa terjaga dengan baik dan bahkan terus bisa ditingkatkan. Dari uraian di atas jelas bahwa alasan mengapa orang mau tetap berada di suatu perusahaan atau keluar dari perusahaan yaitu faktor motivasi atau dorongan dari dalam diri mereka untuk melakukan atau tidak melakukan suatu keputusan atau tindakan, serta faktor kenyamanan atau kepuasan selama mereka bekerja di perusahaan. Keduanya harus terpenuhi dan terjadi dengan baik. Terkadang seberapa kuat pun dorongan orang untuk tetap bekerja di perusahaan, mereka akan meninggalkannya manakala tidak nyaman atau banyak faktor ketidakpuasan. Oleh karena itu, program retensi harus mengelola faktor motivasi dan kepuasan kerja secara tepat.<sup>4</sup>

Bondowoso termasuk wilayah propinsi Jawa Timur yang memiliki kain batik yang tidak kalah uniknya dengan batik yang ada di daerah lain. Meski memiliki sejarah membatik, namun hampir tak ada catatan terkait pola design dan motif dari batik asli Bondowoso apalagi pada masa lalu, aktivitas membatik di Bondowoso hanya dilakukan oleh perorangan belum dalam bentuk industri seperti saat ini. Kini industri yang melanjutkan dan melestarikan batik Bondowoso ini adalah UMKM Summersari Batik

---

<sup>4</sup> Farid Poniman dan Yayan Hidayat, *Manajemen HR STIFIn : Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2015), 246-247.

Bondowoso yang berada di Jl. Sukowono No. 7-9 Sumbersari Maesan Kabupaten Bondowoso. Hal itulah yang membuat catatan akan batik di Bondowoso hampir tidak ada. Batik Bondowoso memiliki motif batik yang khas dengan corak atau motif batik yang berbeda dengan batik yang ada di pasaran. Batik Bondowoso ini banyak terinspirasi dari bentuk tanaman daun singkong dan daun tembakau sebagai ikon motif produk-produknya.

Saat ini sudah banyak karyawan yang bekerja di Sumbersari Batik Bondowoso, mereka yang bekerja rata-rata berpendidikan rendah karena untuk membatik tidak diperlukan banyak teori yang penting punya semangat tinggi untuk terus belajar membatik dan hanya butuh kesabaran dan ketelitian saja. Karyawan batik ini di bagi beberapa divisi, untuk divisi batik tulis terdiri dari kaum perempuan yaitu ibu-ibu yang sudah berumah tangga, karena rekrutmen karyawan di Sumbersari Batik tidak mengharuskan berpendidikan tinggi. Sedangkan untuk divisi lainnya adalah kaum laki-laki yang rata-rata masih usia produktif.

Mereka bekerja mulai dari jam 08:00-16:00 WIB, mereka bekerja dengan baik dan selalu mematuhi peraturan perusahaan. Meski fasilitas perusahaan dikatakan masih tidak layak, namun mereka tetap menjalani pekerjaan mereka dengan baik. Alasan mereka loyalitas dengan pekerjaan mereka karena banyak *reward* dan bonus yang mereka dapatkan. Selain itu, di industri ini juga menerapkan sistem keagamaan yang membuat mereka nyaman dan mendapat ilmu baru, yaitu selain mereka bekerja mereka juga bisa menimba ilmu agama yang telah di terapkan di Sumbersari Batik ini.

Diantaranya yaitu sholat tepat waktu dan berjamaah, jadi ketika suara adzan telah berkumandang semua karyawan laki-laki di haruskan bergegas ke masjid dan ke musholla bagi yang perempuan. Selain itu pagi sebelum mereka bekerja diadakan breafing yaitu salah satu karyawan yang mendapat tugas tausiyah harus membacakan tausiyahnya layaknya berceramah. Dari tausiyah yang mereka bawakan itu dinilai oleh pimpinan dan para karyawan batik kemudian pembawa tausiyah terbaik, dialah yang berhak mendapatkan hadiah. Itulah salah satu motivasi bagi karyawan batik agar tetap semangat dalam bekerja. Setelah jam makan siang, untuk bagian ibu-ibu di haruskan belajar mengaji, ini pun sudah ada guru ngaji dari luar yang di tugaskan oleh pimpinan batik.

## **B. Fokus penelitian**

Untuk penelitian kualitatif, perumusan masalah disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.<sup>5</sup>

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *reward* yang dilakukan oleh perusahaan sebagai retensi karyawan di UMKM Sumbersari Batik Bondowoso?

---

<sup>5</sup> Babun Suharto dkk, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2017), 44.

2. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah dan sasaran yang harus dicapai oleh setiap tindakan. Dengan demikian tujuan penelitian memegang peranan yang sangat penting dan harus dirumuskan dengan jelas dan mendetail, karena tujuan merupakan jawaban tentang masalah yang akan diteliti.<sup>6</sup> Maka untuk keberhasilan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* yang dilakukan oleh perusahaan sebagai retensi karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pihak, serta dapat memperkaya wawasan keilmuan mengenai bahasan tentang teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan khususnya mengenai retensi karyawan.

Bagi peneliti baru, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan

---

<sup>6</sup> Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2008), 51.

referensi untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan baik yang bersifat melengkapi atau lanjutan.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

### a. Bagi perusahaan

Manfaat praktis penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai referensi dan informasi tambahan agar perusahaan dapat meningkatkan nilai retensi karyawan serta meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

### b. Bagi IAIN Jember

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga, khususnya bagi mahasiswa IAIN Jember. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi mahasiswa terkait kurikulum untuk mahasiswa, khususnya yang berkaitan dengan retensi keryawan dalam sebuah perusahaan.

### c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, khususnya di bidang akademik. Dengan adanya penelitian ini, bisa menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang bagaimana cara mempertahankan karyawan dalam perusahaan, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja kerja karyawan.

## E. Definisi Istilah

### 1. *Reward*

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>7</sup>

### 2. Retensi Karyawan

Retensi karyawan didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2006:126) sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, di mana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:125), istilah retensi terkait dengan istilah perputaran karyawan yang berarti proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Setiap organisasi menginvestasikan waktu dan uang untuk mengembangkan rekrutmen baru agar ia siap bekerja dan dapat menyamai karyawan yang sudah ada (Gayathri, Sivaraman, & Kamalambal, 2012).

---

<sup>7</sup> Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan, 3.

Selanjutnya, menurut Gayathri *et al* (2012:145) kehilangan karyawan selalu berarti kehilangan pengetahuan, modal, keahlian, dan pengalaman. Maka, menjadi kehilangan yang sangat besar bagi organisasi apabila organisasi kehilangan orang yang sangat terlatih. Bila organisasi kehilangan seseorang dengan banyak pengetahuan, pada dasarnya organisasi telah kehilangan pendapatan yang seharusnya dihasilkan karyawan tersebut.

Jadi, sangat penting bagi organisasi agar tidak kehilangan karyawan, yang dapat mengakibatkan kerugian dalam pekerjaan organisasi. Sehingga perlu dikembangkan langkah-langkah yang diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan aset sumber daya manusianya.<sup>8</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Topik-topik yang hendak dibahas disampaikan secara garis besar sehingga nampak alur penelitian yang dilakukan dari awal sampai akhir. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Fungsi dari bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

BAB II: Kajian pustaka, yang berisi tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan

---

<sup>8</sup> <https://library.binus.ac.id>

pada saat ini dan memuat tentang kajian teori yang terkait sehingga berguna perspektif dalam penelitian.

BAB III: Metode penelitian, yang berisi tentang metode yang digunakan peneliti yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan yang terakhir tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV: Penyajian data dan analisis data berisi tentang gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis data serta pembahasan temuan yang diperoleh di lapangan.

BAB V: Penutup, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang bersifat konstruktif.





## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Studi pustaka perlu dikaji terlebih dahulu untuk menguasai teori yang relevan dengan topik atau masalah penelitian dan rencana model analisis yang dipakai. Beberapa penelitian terdahulu tentang pemberian *reward* dan kaitannya dengan retensi karyawan yang telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya antara lain:

1. Jaza Robbani, ”*Hubungan Reward Dengan Retensi Karyawan Pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*” (2012), Universitas Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *reward* dan retensi karyawan pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Jakarta.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan teknik *total sampling* terhadap seluruh karyawan divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk yang berjumlah 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan retensi karyawan.<sup>9</sup>

2. Deby Septiani, “*Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT. Panca Rasa Kreasi*” (2014), Universitas Bina Nusantara Jakarta Barat.

---

<sup>9</sup> Jaza Robbani, ”*Hubungan Reward Dengan Retensi Karyawan Pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*”, (Skripsi: Universitas Indonesia, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan.<sup>10</sup>

3. Feri Nasrudin, “*Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*” (2015), Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap motivasi belajar siswa. Penelitian ini memiliki dasar pendapat dari beberapa ahli bahwa pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei deskriptif. Instrumen yang digunakan adalah angket serta lembar pengamatan dan wawancara tak terstruktur. Uji prasyarat yang dilakukan terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Uji sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Semua uji prasyarat telah memenuhi kriteria untuk melanjutkan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Besarnya pengaruh tersebut yaitu sebesar 40% yang diperoleh melalui analisis koefisiensi determinasi. Sedangkan, 60% yang memengaruhi

---

<sup>10</sup> Deby Septiani, “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT. Panca Rasa Kreasi”, (Skripsi: Universitas Bina Nusantara Jakarta Barat, 2014).

motivasi belajar siswa berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan pemberian *reward* dan *punishment* diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari dengan memperhatikan pedoman penerapan *reward* dan *punishment*.<sup>11</sup>

4. Parenda Rizkya Permata, “*Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)*” (2016), Universitas Diponegoro Semarang. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah apakah sistem reward berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya? Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

Penyusunan penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan metode *random*

---

<sup>11</sup> Feri Nasrudin, “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes”, (Skripsi: Universitas Negeri Semarang , 2015).

*sampling*, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT Primayudha Mandirijaya dengan jumlah 83 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data meliputi uji reabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem reward, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Variabel-variabel tersebut memberi kontribusi sebesar 52,8% terhadap retensi karyawan. Sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar dari penelitian ini.<sup>12</sup>

5. Nurhidayati, “*Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016*” (2016), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Prikasih Jakarta tahun 2016 sebanyak 128 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta sebesar 58,6%. Variabel yang berhubungan dengan retensi karyawan adalah komponen organisasional, rancangan pekerjaan,

---

<sup>12</sup> Parenda Rizky Permata, “Analisis Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)”, (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang, 2016).

penghargaan dan hubungan karyawan. Variabel peluang karir tidak memiliki hubungan dengan retensi karyawan. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel hubungan karyawan merupakan faktor yang paling berhubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. Hasil penelitian ini menyarankan kepada pihak Rumah Sakit Prikasih Jakarta untuk meningkatkan retensi karyawan dengan mengadakan kegiatan pertemuan secara rutin untuk seluruh karyawan, memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai nilai budaya, visi, misi dan tujuan rumah sakit melalui bimbingan dan pelatihan, memperbaiki kualitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan, meninjau kembali sistem penghargaan serta mengadakan penghargaan karyawan berprestasi.<sup>13</sup>

6. Sugeng Aribowo, “*Sistem Reward dan Punishment Bagi Karyawan Di CV. Abadijaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah*” (2016), Universitas Islam Negeri Semarang. Penelitian ini bertujuan mengetahui sistem *reward* dan *punishment* bagi karyawan CV. Abadijaya Kudus dan bagaimana sistem *reward* dan *punishment* bagi karyawan CV. Abadijaya Kudus dalam Perspektif Manajemen Syari’ah. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara (*interview*) dan

---

<sup>13</sup> Nurhidayati, “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

dokumentasi. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analitis.

Dari penelitian ini dihasilkan temuan sebagai berikut: pertama, sistem *reward* dan *punishment* bagi karyawan CV. Abadijaya Kudus adalah pelaksanaan pemberian *reward* disesuaikan dengan lamanya bekerja, *skill* (kemampuan), dan jenjang pendidikan. Untuk karyawan tetap mendapat tunjangan jabatan, asuransi kesehatan, bonus serta keikutsertaan dalam asuransi ketenagakerjaan. Sedangkan untuk karyawan belum tetap, hanya diberikan gaji sesuai akad pekerjaan. Sedangkan pelaksanaan *punishment* (hukuman) secara *preventif* jarang dilaksanakan tetapi hukuman *represif* tetap ditegakkan dari mulai pemberian teguran sampai pada pemecatan. Kedua, sistem *reward* dan *punishment* bagi karyawan CV. Abadijaya Kudus ditinjau dari perspektif manajemen syari'ah adalah sebagai berikut: dalam hal *planning* (perencanaan) penetapan posisi haruslah memenuhi 3 unsur yaitu *kafa'ah*, *amanah*, *himmatul 'amal*. Dalam hal *organizing* (pengorganisasian) tunjangan serta bonus diorganisir oleh perusahaan berdasar pada tingkat penempatan. Dalam hal *actuating* (pengarahan) sistem *reward* diarahkan lebih pada tujuan dari karyawan tersebut. Selanjutnya dilakukan pengawasan (*controlling*) agar semuanya bisa berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan sesuai perencanaan (*planning*) *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti membolos kerja, kurang disiplin, atau melanggar norma masyarakat.

Secara struktural (*organizing*) pemberian *punishment* dilakukan oleh pimpinan berdasar pada bukti-bukti dan laporan dari karyawan lain. Pemberian *punishment* diarahkan untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Kemudian dilakukan *controlling* agar semua dapat sesuai dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan CV. Abadijaya Kudus.<sup>14</sup>

7. Ahmad Husairi, *Analisis Reward dan Punishment di Koperasi Tarutama Nusantara Jember*” (2017), Institut Agama Islam Negeri Jember. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* di Koperasi Tarutama Nusantara Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu sistem *reward* bertujuan sebagai bentuk motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian *reward* dimulai dari kinerja karyawan yang dinilai oleh atasannya kemudian blanko penilaian diberikan kepada bagian SDM.<sup>15</sup>

8. Safaat Aufahasan Adza, “*Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan (PT. Bank X Cabang Y)*”(2017), Universitas Diponegoro Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

---

<sup>14</sup> Sugeng Aribowo, “Sistem *Reward* dan *Punishment* Bagi Karyawan Di CV. Abadijaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Semarang, 2016).

<sup>15</sup> Ahmad Husairi, *Analisis Reward dan Punishment di Koperasi Tarutama Nusantara Jember*”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT. Bank X Cabang Y Variabel-variabel tersebut diketahui menjelaskan retensi karyawan sebesar 89,8%.<sup>16</sup>

9. Tirsia Ruby, “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pabrik PT Pradha Karya Perkasa di Mojokerto*” (2017), Universitas Katolik Widya Mandala. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pabrik PT Pradha Karya Perkasa di Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kausal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan.<sup>17</sup>

10. Moh. Saiful Ansori, “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur*” (2018), Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

<sup>16</sup> Safaat Aufahasan Adza, “Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan (PT. Bank X Cabang Y)”, (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang , 2017).

<sup>17</sup> Tirsia Ruby, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pabrik PT Pradha Karya Perkasa di Mojokerto”, (Skripsi: Universitas Katolik Widya Mandala, 2017).



Hasil penelitian membuktikan 4 hipotesis yang menunjukkan bahwa potesis pertama kompensasi terhadap retensi karyawan berpengaruh signifikan, dengan *p value* 0.004 untuk tabel coefisient, signifikan *p value* 0.001 untuk tabel correlation dan nilai hubungan 0.513. hipotesis kedua lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap reteensi karyawan, dengan *p value* untuk coefisient 0.67, untuk *p value* correlation 0.122 dan tidak ada nilai hubungan karena besarnya nilai hubungan -0.212. hipotesis ketiga kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan, dengan tabel ANOVA *p value* 0.008, nilai hubungan sebesar 0.531 (sedang) dan nilai kontribusi sebesar 28,8%. Hipotesis keempat prediksi peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan dengan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai SEE sebesar 4.690 dan simpangan baku sebesar 5.355. nilai SEE lebih kecol dibandingkan nilai simpangan baku, maka dapat disajikan prediksi peningkatan retensi karyawan.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Moh. Saiful Ansori, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018).

Tabel 2.1  
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Jaza Robbani, 2012	Hubungan <i>Reward</i> Dengan Retensi Karyawan Pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.	Sama-sama membahas tentang <i>reward</i> dan retensi karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.
2	Deby Septiani, 2014	Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT. Panca Rasa Kreasi.	Sama-sama menganalisis tentang retensi karyawan.	Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan peneliti menganalisis tentang pola pemberian <i>reward</i> .
3	Feri Nasrudin, 2015	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes.	Sama-sama membahas tentang pemberian <i>reward</i> .	Objek penelitian ini adalah siswa, sedangkan objek penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan.
4	Parenda Rizky Permata, 2016	Analisis Pengaruh Sistem <i>Reward</i> , Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)	Sama-sama meneliti tentang sistem <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.	Penelitian ini cakupan pembahasannya lebih luas yaitu meliputi <i>reward</i> , motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti hanya membahas pemberian <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
5	Nurhidayati, 2016	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di	Sama-sama membahas tentang retensi karyawan.	Penelitian ini membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan

		Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016		retensi karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas pemberian <i>reward</i> sebagai bentuk retensi kepada karyawan
6	Sugeng Aribowo, 2016	Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Bagi Karyawan Di CV. Abadijaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah.	Sama-sama membahas <i>reward</i> dan sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif.	Penelitian ini membahas sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> bagi karyawan, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas sistem <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
7	Ahmad Husairi, 2017	Analisis <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di Koperasi Tarutama Nusantara Jember.	Sama-sama menganalisis tentang sistem <i>reward</i> dan sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif.	Penelitian ini menganalisis sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menganalisis tentang pemberian <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
8	Safaat Aufahasan Adza, 2017	Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan (PT. Bank X Cabang Y).	Sama-sama menganalisis tentang retensi karyawan.	Penelitian ini menganalisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Sedangkan peneliti menganalisis tentang pola pemberian <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
9	Tirsa Ruby, 2017	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pabrik PT Pradha Karya Perkasa di Mojokerto.	Sama-sama membahas tentang retensi karyawan.	Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, sedangkan peneliti menganalisis pemberian <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
10	Moh. Saiful Ansori, 2018	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap	Sama-sama membahas tentang retensi karyawan.	Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan

		Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur.		lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas tentang pemberian <i>reward</i> sebagai retensi kepada karyawan.
--	--	--	--	---

## B. Kajian Teori

### 1. Kinerja SDM

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan internal karyawan atau pegawai.

- 1) Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia

bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.<sup>19</sup>

#### b. Pengertian Kinerja SDM

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performnace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991 : 3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardosa Gomes (1995 : 195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

<sup>19</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, 5-8.

(2000 : 67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup>

Kinerja Sumber Daya Manusia ini memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawan yaitu memberikan *reward* sebagai bentuk motivasi dan retensi kepada karyawan.

## **2. Reward**

### **a. Pengertian *reward***

Menurut bahasa *reward* berarti ganjaran, upah, hadiah.<sup>21</sup> Sedangkan dalam Kamus Lengkap Psikologi, *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi, atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.<sup>22</sup> *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT Refika Aditama, 2017), 9.

<sup>21</sup> Hasan Syadily, Dkk, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Utama, 2004), 200.

<sup>22</sup> J. P Chapilin, *Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2004), 60.

dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.<sup>23</sup>

b. Macam-macam *reward*

*Reward* bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya.

Komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut:

1) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi kenaikan gaji pokok,

---

<sup>23</sup> Bambang Nugroho, *Reward dan Punishmen*, 3.

tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang.

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.<sup>24</sup>

## 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk

<sup>24</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 269.



pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya tunjangan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan rohani.

### 3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan dan lain lain, penugasan untuk magang atau studi banding.

### 4) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang baik, pengakuan dan pujian.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Vici Purnama, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*” (Skripsi: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015), 14-16.

c. Tujuan *Reward*

Tujuan utama dari pemberian *reward* kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu:

- 1) Bagi perusahaan tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.
- 2) Bagi karyawan dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, misalnya seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapat

dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.<sup>26</sup>

### 3. Retensi karyawan

#### a. Pengertian Retensi Karyawan

Saat ini retensi telah menjadi sebuah strategi bisnis yang esensial bagi banyak perusahaan. Menurut Get Les Mckeown's retensi karyawan di definisikan sebagai suatu upaya yang sistematis dari pemimpin perusahaan untuk membuat dan memelihara lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dengan memiliki kebijakan di tempat kerja sesuai kebutuhan. Dan retensi karyawan dapat diartikan sebagai suatu proses menjaga karyawan agar tidak kehilangan mereka untuk masuk ke perusahaan saingan. Tujuannya adalah untuk menghindari *turnover* karyawan dan biaya yang terkait: mempekerjakan atau biaya pelatihan, kehilangan produktivitas, kehilangan pelanggan, bisnis berkurang, dan moral yang rusak diantara anggota yang tersisa dari angkatan kerja. Masalah retensi yang paling utama dalam pekerjaan adalah tingkat stres yang tinggi seperti mengajar, perawatan dan *social carework*.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di dalam suatu perusahaan yaitu

---

<sup>26</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 77-78.

komponen organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, rencana tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan.

#### 1) Komponen Organisasional

Komponen organisasional merupakan hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap retensi karyawan, yaitu (1) nilai dan budaya organisasional: budaya organisasional adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Dan nilai organisasional utama yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bertahan adalah kepercayaan; (2) strategi, peluang, dan manajemen organisasional: komponen organisasional lain yang mempengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang dan manajemen organisasi. Faktor karyawan memandang organisasi mereka adalah dari perencanaan masa depan dari kepemimpinan di dalam perusahaan. Dan apabila pemimpin tidak dapat mengelola perusahaannya dengan baik dan benar maka para karyawan akan merasa bosan dan susah untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut; (3) kontinuitas, dan keamanan kerja: sekarang ini persoalan tentang keamanan kerja semakin meningkat karena bila karyawan menjadi lebih tua tentu saja mereka akan mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan yang sesuai.

## 2) Peluang Karir Organisasional

Organisasi memberikan peluang agar dapat mengembangkan karir dalam berbagai cara dan dirancang agar dapat memenuhi harapan para karyawan bahwa pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuannya. Peluang karir juga dapat dilihat dari 2 segi, yaitu (1) pengembangan dan bimbingan: organisasi dapat memberikan peluang kepada para karyawan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih agar para karyawan dapat bertahan di dalam organisasi tersebut; (2) perencanaan karir: organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dengan berbagai macam upaya yang dilakukan dan sering meliputi program bimbingan dimana para manajer yang berpengalaman dapat menjadi pelatih karir bagi karyawan yang masih muda ataupun masih kurang pengalaman.

## 3) Penghargaan

Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai macam hal seperti dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji yang diberikan haruslah sesuai kinerja para karyawan karena biasanya gaji itu yang menentukan para karyawan untuk dapat bertahan di dalam suatu perusahaan ataupun berpindah kerja ke perusahaan yang lain.

#### 4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor yang mendasar yang dapat mempengaruhi retensi karyawan biasanya melalui tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena biasanya para karyawan berharap dapat bekerja dengan peralatan, fasilitas, serta dengan menggunakan teknologi yang modern agar setiap pekerjaan dapat dengan mudah dikerjakan. Karyawan juga menginginkan lingkungan kerja yang aman dimana risiko kecelakaan, dan luka dapat diperhatikan serta alat transportasi.

#### 5) Hubungan Karyawan

Kumpulan terakhir yang mempengaruhi tingkat retensi karyawan didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Bidang-bidangnya seperti kelayakan dan kebijakan sumber daya manusia, keadilan dari tindakan disiplin, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semua hal-hal tersebut dapat mempengaruhi retensi karyawan di dalam suatu perusahaan.<sup>27</sup>

#### c. Strategi yang dapat meningkatkan retensi karyawan

Menurut Taconline dalam Yuna (2006), lima strategi yang mampu meningkatkan retensi karyawan, yaitu sebagai berikut:

<sup>27</sup> Laksmi Sito Dwi Irvianti dkk, Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Idola Insani Garmen, (Jurnal: Universitas Bina Nusantara Jakarta barat, 2011).

- 1) Strategi lingkungan. Menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik.
- 2) Strategi hubungan. Strategi yang memfokuskan kepada bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan bagaimana mereka menyenangkan satu dengan yang lain.
- 3) Strategi dukungan. Meliputi pemberian peralatan kepada karyawan, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Strategi pertumbuhan. Menguraikan antara personal dan pertumbuhan profesional.
- 5) Strategi kompensasi. Menggambarkan jumlah total kompensasi, jangan hanya bayaran pokok.

Torrington (2003), mengemukakan ada 5 macam strategi retensi karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi. Kompensasi dimasukkan sebagai strategi retensi pertama, karena hal ini sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas.
- 2) Pemenuhan harapan. Karyawan masuk ke dalam organisasi dengan sejumlah harapan, antara lain harapan untuk mendapatkan promosi, harapan untuk bekerja dengan tenang, harapan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tenaga yang telah dicurahkan.

Pemenuhan karyawan sebenarnya termasuk dalam kontrak psikologis.

- 3) Induksi. Induksi terkait dengan masa orientasi karyawan baru. Ada sejumlah tujuan induksi, yaitu membantu karyawan baru untuk menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja baru, menjadi wadah untuk menyampaikan aspek kultural yang dimiliki perusahaan, seperti kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut.
- 4) Praktik SDM. Memperhatikan kebutuhan karyawan seperti memerhatikan keluarga kerja karyawan. Contoh, bila seorang karyawan yang sudah berkeluarga akan dipindah tugaskan, pihak perusahaan juga harus mempertimbangkan nasib keluarga inti karyawan tersebut.
- 5) Bidang pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam bidang pelatihan dan pengembangan yang tidak adil pun bisa mengurangi loyalitas karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang strategi retensi karyawan dapat disimpulkan dalam penerapan strategi retensi karyawan yang terpenting ialah bagaimana membuat karyawan tersebut merasa puas dan merasa diperhatikan oleh perusahaan baik dilihat dari sisi kompensasi, lingkungan kerja maupun praktik SDM tersebut.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Halimatus Sa'diyah dkk, "Pengaruh *Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur*", (Jurnal: Universitas Trunojoyo Madura, 2017).



d. Cara perusahaan meningkatkan retensi karyawan.

Adapun cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meretensi karyawan, adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakukan karyawan seperti anda melakukan klien yang paling bernilai
- 2) Buatlah karyawan jatuh cinta kepada perusahaan anda
- 3) Strategi retensi yang kuat dapat menjadi keunggulan rekrutmen yang kuat pula
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, kenalilah karyawan anda dan motivasilah mereka
- 5) Uang memang penting, tapi bukan satu-satunya alasan karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah perusahaan
- 6) Bentuklah komite karyawan untuk membantu pengembangan strategi retensi karyawan
- 7) *Leadership* harus diinvestasikan dalam sebuah retensi
- 8) Penghargaan dalam berbagai bentuk dapat dikategorikan sebagai strategi retensi yang berpengaruh
- 9) Ingatlah, “faktor kesenangan” adalah faktor yang sangat penting bagi banyak karyawan
- 10) Dengan paket benefit yang ada, pertimbangkanlah untuk menawarkan manfaat terbaik dari yang ada.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> AH. Pohan, *Be A Smart Leader: Rahasia Dibalik Keputusan CEO dan Manajer Hebat*, 18-25.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif.<sup>30</sup> Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui macam-macam *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk retensi kepada karyawan.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti ingin mengetahui secara langsung macam-macam *reward* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan kemudian peneliti akan menganalisis data yang diperoleh dengan menggambarkan dan mendeskripsikannya.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian studi kasus. Adapun dipilihnya jenis penelitian ini adalah karena penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti sebuah kasus atau fenomena untuk mendapatkan data yang faktual dan akurat.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertempat di Jl. Sukowono No. 7-9 Sumbersari Maesan Kabupaten Bondowoso. Alasan dipilihnya lokasi tersebut karena peneliti tertarik dengan semangat kerja karyawan Sumbersari Batik Bondowoso, melihat karyawannya begitu loyal dalam bekerja membuat peneliti penasaran alasan mereka tetap loyalitas

---

<sup>30</sup> Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 9.

meskipun gaji yang mereka terima tidak seberapa, dan fasilitas yang juga kurang memadai.

Peneliti sempat ikut berbaur dengan karyawan Sumpersari Batik Bondowoso, beberapa karyawan mengatakan bahwa gaji mereka tidak seberapa sebab sisten gaji di Sumpersari Batik Bondowoso bersifat borongan. Selain itu, tempat mereka bekerja juga dikatakan tidak layak namun mereka tetap loyal dalam bekerja. Semangat kerja mereka membuat peneliti salut dan penasaran hingga akhirnya peneliti memutuskan untuk memilih lokasi tersebut untuk dijadikan bahan penelitian ini.

### **C. Subjek Penelitian**

Untuk menentukan subjek penelitian sebagai sumber informasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive* atau penentuan informan ditentukan sendiri oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu tersebut misalnya, orang yang dianggap paling mengetahui tentang permasalahan yang akan diteliti.

Adapun informan yang akan dipilih adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan atau direktur perusahaan Sumpersari Batik Bondowoso
2. Bagian administrasi
3. Karyawan Sumpersari Batik Bondowoso
  - a. Divisi *design*
  - b. Divisi batik tulis
  - c. Divisi pencoletan/pewarnaan
  - d. Divisi pencelupan+lurid

- e. Divisi batik cap

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan beberapa teknik dalam proses pengumpulan data, seperti observasi dan wawancara yang masing-masing proses tersebut mempunyai peranan penting dalam upaya mendapatkan informasi yang akurat. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan pengamatan dan pencacatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>31</sup> Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi tidak terstruktur, observasi tidak terstruktur adalah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi sehingga peneliti mengembangkan pengamatan berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.

Adapun data yang diperoleh dalam observasi ini adalah sebagai berikut:

- a) Sejarah berdirinya Sumbersari Batik Bondowoso
- b) Alasan para karyawan tetap loyalitas dalam bekerja.
- c) Bonus yang diterima karyawan.

##### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh pewawancara dan

---

<sup>31</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 94.

informan untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.<sup>32</sup>

Dalam teknik ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur.

Adapun wawancara yang akan dilakukan peneliti berisi tentang:

- a) Mengenai macam-macam *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b) Mengenai upaya perusahaan dalam meningkatkan retensi kepada karyawan.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>33</sup>

Adapun dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto/gambar dan catatan.

## **E. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif menurut Sugiyono adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa

---

<sup>32</sup> Murti Sumarni & Salamah Wahyuni, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: ANDI, 2006), 85.

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan ke Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 274.

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>34</sup>

Adapun aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Analisis data tersebut dilakukan setelah proses pengumpulan data.

### 1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses analisis data setelah peneliti memasuki lapangan. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi.<sup>35</sup>

Setelah memperoleh data secara keseluruhan maka peneliti segera melakukan pemilihan data dari catatan tertulis yang diperoleh dari lapangan.

### 2. Penyajian dan Analisis Data

Setelah data dipilih, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Data yang diperoleh di lapangan disajikan dalam bentuk teks narasi. Setelah data disajikan, peneliti akan menganalisis data tersebut untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.

### 3. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penyajian dan analisis data, maka selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dari data-data yang sudah disajikan.

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 331.

<sup>35</sup> *Ibid*, 336.

## F. Teknik Keabsahan Data

Setelah data terkumpul dan sebelum peneliti menulis laporan hasil penelitian, maka peneliti mengecek kembali data-data yang diperoleh dengan mengkoscek data yang telah di dapat dai hasil observasi dan wawancara, dengan data yang di dapat dari peneliti dapat diuji keabsahannya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton : 331). Hal itu dapat dicapai dengan jalan

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan nya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengna berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>36</sup>

### G. Tahapan-tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang ditempuh peneliti yaitu:

#### 1. Tahap Pra Lapangan

Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari permasalahan dan mencari referensi terkait. Peneliti mengambil permasalahan alasan karyawan Sumpersari Batik Bondowoso tetap loyalitas dalam bekerja dengan mengangkat judul “Analisis Bentuk Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso”. Adapun tahap pra lapangan meliputi:

- a) Menentukan lokasi penelitian
- b) Menyusun rancangan penelitian
- c) Mengurus perizinan
- d) Menyiapkan perlengkapan penelitian

#### 2. Tahap Pelaksanaan

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan sistem *reward* yang diterapkan kepada karyawan Sumpersari Batik Bondowoso.

<sup>36</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2016), 330-331.



### 3. Tahap Penyusunan Laporan

Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah di analisis, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Sumpersari Batik Bondowoso

Sumpersari Batik Bondowoso dirintis sejak tahun 1985 oleh Ny. Lilik Soewondo (alm); Jumlah anggota batik tulis ini awalnya kurang dari 10 orang dan kemudian bertambah menjadi 20 orang pada akhir tahun 90'an. Dengan bantuan / bimbingan tenaga pengajar Batik dari Balai Besar Batik Indonesia-Yogyakarta, usaha ini kemudian mulai dikembangkan perlahan-lahan.

Setelah mengalami pasang surut usaha serta sempat “*oleng*” terhantam badai krisis ekonomi (1997), pada akhir tahun 2001 perusahaan kami melakukan regenerasi manajemen. Dimana Yuke Yuliantaries menjadi Manager operasional dan Ifriko Desriandi sebagai *desainer* mengembangkan motif khas daerah Bondowoso (daun Singkong) dan Jember (Tembakau) serta perpaduan motif klasik dengan kontemporer menjadi ciri khas produk Batik Tulis Sumpersari.

Dijadikannya daun Singkong dan daun Tembakau sebagai ikon motif produk-produk batik sumpersari karena kami berada di perbatasan Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Jember Jawa Timur. Dimana di daerah ini (Bondowoso, Jember dan sekitarnya) adalah daerah yang dikenal sebagai daerah sentra penghasil Singkong/Ketela dan Tembakau.

Selain sebagai ciri khas daerah, daun Singkong dan daun Tembakau dipandang layak menjadi ikon motif batik Sumpster karena kedua jenis daun ini mempunyai bentuk unik dengan guratan-guratan garis pada permukaan daun, menjadi sangat indah bila dipadukan dengan tanaman, bunga ataupun hewan-hewan kecil yang indah lainnya dalam sebuah karya batik tulis.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Di UMKM Sumpster Batik Bondowoso ini tidak ada visi dan misi perusahaan, tetapi istilahnya adalah target perusahaan dan sasaran mutu umum perusahaan.

### a. Target perusahaan:

- 1) Menjadi perusahaan batik yang terintegrasi antara *retail*, F&B dan *souvenir* yang terkemuka di Indonesia pada tahun 2020.
- 2) Mencapai peningkatan tahunan rata-rata 20% dari segi penjualan dan laba per unit usaha (batik, waroeng, dan muse).
- 3) Menghasilkan karyawan yang sejahtera dan nyaman bekerja melalui kepuasan bekerja dan beribadah.

### b. Sasaran mutu umum perusahaan

- 1) Menghasilkan produk batik dan turunan yang berkualitas dan memuaskan konsumen.
- 2) Minimalisasi kesalahan produksi baik terhadap produk pesanan maupun untuk *stock*.

- 3) Omset penjualan meningkat 20% per tahun serta meminimalisasi keluhan pelanggan.
- 4) Peningkatan skill setiap pekerja dan etos kerja serta kekompakan antar karyawan.
- 5) Menambah gerai display produk ataupun rekanan *display* baik *offline* maupun *online*.

### **3. Lokasi Sumbersari Batik**

Sumbersari Batik Bondowoso terletak di Jl. Sukowono 1 No. 07-09 Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.



#### 4. Struktur Organisasi Sumbersari Batik Bondowoso

Gambar 4.1

### STRUKTUR ORGANISASI SUMBERSARI BATIK



## B. Penyajian Data dan Analisis Data

### 1. *Reward* yang diterapkan di Sumpersari Batik Bondowoso sebagai retensi kepada karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan, ditemukan informasi bahwa kinerja karyawan Sumpersari Batik Bondowoso bisa dikatakan baik sehingga pimpinan perusahaan berinisiatif menerapkan *reward* untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai retensi di Sumpersari Batik Bondowoso.

Seperti yang dipaparkan oleh bapak Yuke Pimpinan Sumpersari Batik dalam wawancara menyatakan bahwa:

“kinerja karyawan disini saya katakan sudah cukup baik, namun untuk meningkatkan kinerja kerja mereka saya berinisiatif untuk menerapkan sistem *reward* sebagai bentuk motivasi kepada mereka. Inisiatif penerapan *reward* tersebut ada dan saya terapkan sekitar tahun 2000 an, karena sejak saat itu juga sistem manajemen di Batik saya rubah dari sebelumnya. Mengingat sebelumnya selalu ada karyawan yang pamit untuk *resign*, jd saya berfikir untuk menerapkan *reward* agar karyawan batik tetap betah kerja di batik. *Reward* disini memang tidak banyak, karena kami lebih sering memberi bonus berupa uang dan tambahan gaji kepada karyawan yang rajin, hasil kerjanya bagus, dan jika lembur karena banyaknya pesanan”.<sup>37</sup>

Macam-macam *reward* yang diterapkan di Sumpersari Batik memang tidak banyak, pimpinan Batik lebih memfokuskan pada bonus yang berupa uang. Hal tersebut dikarenakan gaji karyawan di Sumpersari Batik tidak sama, ada yang bersifat bulanan ada yang bersifat borongan, dengan adanya bonus yang berupa uang tersebut diharapkan karyawan semakin semangat dalam bekerja agar bisa menambah gaji mereka

<sup>37</sup> Yuke, *Wawancara*, Sumpersari, 10 Desember 2018.

dengan mendapatkan bonus. Selain itu, *reward* yang diterapkan diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan Sumpersari Batik Bondowoso.

Selain bonus berupa uang atau tambahan gaji, *reward* yang diterapkan di Sumpersari Batik juga berupa liburan dan makan bersama. Liburan tersebut memang jarang diterapkan, diadakan liburan jika dilihat semangat dan kinerja karyawan hampir menurun, dan ini dikhususkan bagi karyawan yang berprestasi dan berkelakuan baik dan tidak melanggar peraturan yang telah diterapkan selama bekerja di Batik, jika ada karyawan yang ingin ikut serta maka biaya transportasi dan lain-lain harus ditanggung sendiri. Sedangkan untuk makan bersama berlaku bagi semua karyawan Batik, hal tersebut diterapkan jika sudah ramai pesanan batiknya.

Menurut pernyataan beberapa karyawan Batik, *reward* yang diterapkan di Batik sering berupa uang tunai. Sebagaimana pernyataan Lukman karyawan Batik divisi Batik Cap yang mengatakan bahwa:

“Saya bekerja disini sudah sekitar 2 tahun, alasan saya betah dan nyaman bekerja disini karena ibadahnya disiplin dan tepat waktu, selain itu saya sering mendapat bonus dari *mas Yuke*. Apalagi jika sudah ada pesanan, saya sering lembur kadang juga tidak pernah libur, meski begitu saya senang menjalani pekerjaan saya karena semakin banyak pesanan semakin banyak pula bonus dan tambahan gaji yang saya terima. Selain uang, kadang makan bersama kalau pesanan tidak terlalu banyak”.<sup>38</sup>

Hampir sama sebagaimana yang dipaparkan oleh Arif, karyawan Batik divisi celup dan lorod yang mengatakan bahwa:

---

<sup>38</sup> Lukman, *Wawancara*, Sumpersari, 10 Desember 2018.

“Saya bekerja disini sudah lumayan lama, kira-kira sudah 5 tahun. Saya betah bekerja disini karena sering dapat bonus dari *mas Yuke*, meski bonusnya hanya berupa uang tapi saya senang karena bisa manambah gaji yang saya terima. Tapi, kadang juga bonusnya berupa jalan-jalan tapi jarang *sih*. Gaji disini memang tidak seberapa, dulu sebelum ada bonus, banyak karyawan yang keluar mengundurkan diri”.<sup>39</sup>

Pernyataan lain ditambahkan oleh Ibu Ainun karyawan Batik divisi

Batik Tulis, yang mengatakan bahwa:

“Saya bekerja disini kurang lebih sudah 3 tahun *nduk*. Gaji disini memang tidak seberapa, tapi saya betah dan senang bekerja disini. Disini kerjanya santai dan tidak memaksa, selain itu saya juga bisa mengaji. Saya betah kerja disini karena sering dapat bonus, bonusnya biasanya berupa uang tunai, kadang juga makan bersama kalau lagi banyak pesanan. Kalau ada karyawan yang sampai lembur, itu dapat tambahan uang biasanya. Kalau ditanya pindah tempat kerja, saya memilih tetap disini saja *nduk*”.<sup>40</sup>

Menurut pernyataan Kamil karyawan Batik divisi *design/gambar*, mengatakan bahwa:

“Saya bekerja di Batik sudah 4 tahun, selama saya bekerja disini bonus yang saya dapatkan berupa uang, selain itu tidak ada. Saya dapat bonus itu jika kain batik yang saya gambar terjual dengan harga diatas harga normal, *job* yang aku kerjakan diluar devisi artinya aku *ngerjain* batik *printing* kalau lagi ada order *printing*. Meski begitu, saya tetap semangat bekerja apalagi dengan adanya sistem *reward* yang diterapkan Mas Yuke membuat saya semakin semangat”.<sup>41</sup>

Sedangkan pernyataan Noval, karyawan Batik bagian administrasi mengatakan bahwa:

“Saya bekerja disini masih 15 bulan, memang saya masih baru daripada yang lain. Tapi ntah kenapa posisi saya bisa langsung disini dan jadi kepercayaannya *mas Yuke*. Awal saya ngelamar di Batik saat diterima posisi saya sudah disini. Untuk soal bonus, banyak bonus yang saya dapatkan disini diantaranya bonus ilmu dan pengalaman, dan soal *reward* saya lebih sering dapat bonus uang yang dikasih langsung, kadang dikasih pas gajian. Pernah *sih*, liburan ke Malang karena kinerja

<sup>39</sup> Arif, *Wawancara*, Summersari, 10 Desember 2018.

<sup>40</sup> Ainun, *Wawancara*, Summersari, 19 Desember 2018.

<sup>41</sup> Kamil, *Wawancara*, Summersari, 19 Desember 2018.



kerja kita bagus dan kelakuan kita di Batik baik. Liburan itu memang bersifat umum, artinya semua karyawan boleh ikut. Namun, hanya karyawan yang berprestasi dan loyalitas yang mendapatkan gratis transportasi dan dikasih uang saku. Kalau ada karyawan lain yang ingin ikut, ya harus bayar sendiri”.<sup>42</sup>

Pernyataan lain diperkuat oleh pak Deddy, karyawan Batik divisi collet/pewarnaan yang mengatakan bahwa:

“Saya bekerja disini sejak pimpinan Batik dialihkan kepada *mas Yuke*, kira-kira sudah 18 tahun. Selama saya bekerja disini bonus yang sering diberikan kepada karyawan lebih sering berupa uang dan gaji tambahan. Bonus yang diberikan biasanya karena ada karyawan yang rajin, hasil batik yang dikerjakan bagus dan hasil penjualannya lebih dari yang diperkirakan. Dan kenapa *mas Yuke* lebih sering *ngasih* uang, itu agar bisa menambah gaji mereka dan bisa membantu memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. *Nah*, alasan saya tetap loyalitas dan tidak memutuskan untuk *resign* atau pindah kerja karena saya sudah nyaman bekerja disini. Apalagi beberapa hari kemarin saat saya tengah sakit kanker dan harus di operasi, pihak Batik lah yang menanggung semua biaya rumah sakit hingga saya bisa sembuh dan bisa kembali bekerja seperti sekarang ini. Saya sudah tidak berfikir untuk pindah ke perusahaan lain.”<sup>43</sup>

Dari beberapa wawancara yang telah dipaparkan oleh beberapa karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diterapkan di Sumbersari Batik Bondowoso adalah bonus yang berupa uang tunai atau tambahan gaji, makan bersama dan liburan. Bonus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang absensinya rajin, kinerja kerjanya bagus dan memuaskan, hasil batik yang dikerjakan terjual diatas harga normal, seringnya lembur karena banyaknya pesanan, dan mengerjakan pekerjaan diluar divisi.

<sup>42</sup> Noval, *Wawancara*, Sumbersari, 27 Desember 2018.

<sup>43</sup> Deddy, *Wawancara*, Sumbersari, 27 Desember 2018.

Sesuai pernyataan yang telah dipaparkan, penerapan *reward* / bonus sangat berpengaruh bagi kenyamanan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan Sumpersari Batik. Saat ini sudah tidak ada lagi karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena diterapkannya sistem bonus oleh perusahaan.

## **2. Upaya yang dilakukan Sumpersari Batik Bondowoso untuk meningkatkan retensi karyawan**

Sumpersari Batik merupakan UMKM yang sudah berdiri sejak tahun 1985, perusahaan ini fokus pada motif khas kedaerahan tempat dimana perusahaan ini berdiri yaitu Bondowoso dengan ikon motif utamanya kopi dan daun singkongnya, dan Jember dengan ikon motif utamanya daun tembakau, seiring perkembangan zaman diiringi dengan persaingan pasar dan dunia kerja tentunya perusahaan harus mengikuti pesatnya perkembangan tersebut agar kualitas dan kuantitas Batik di Sumpersari Batik Bondowoso tetap baik dan makin meningkat dengan menjaga loyalitas dan kinerja karyawannya. Dalam suatu perusahaan tentunya ada saja karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari perusahaan dikarenakan beberapa faktor baik itu faktor internal ataupun faktor eksternal, untuk mengantisipasi agar semua karyawan tidak ikut serta saat ada salah satu karyawan yang *resign*, bapak Yuke berinisiatif untuk menerapkan beberapa *reward* sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan retensi karyawan di Sumpersari Batik. Selain *reward* dan

beberapa bonus, upaya lain yang dilakukan oleh bapak Yuke untuk meningkatkan retensi karyawannya bermacam-macam.

Pernyataan tersebut sesuai dengan wawancara yang disampaikan oleh bapak Yuke selaku direktur operasional Summersari Batik Bondowoso yang menyatakan bahwa:

“Pertama kami disini menerapkan sistem bonus untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Kami memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, absensinya rajin, disiplin dan karyawan yang loyalitas. Bonus itu kami berikan berupa uang, mengapa tidak yang lain? Karena gaji di Batik bersifat borongan. Jadi, kami berfikir jika kami menerapkan bonus berupa uang, maka karyawan akan semakin loyalitas dan semangat bekerjanya”.<sup>44</sup>

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan retensi karyawan Summersari batik adalah dengan menerapkan sistem bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, rajin dan loyalitas. Loyalitas yang dimaksud yaitu karyawan yang sudah lama bekerja di Batik. Dan untuk memperkuat strateginya, pimpinan Batik memberikan bonus hanya berupa uang dengan alasan gaji karyawan di Batik bersifat borongan, artinya gaji mereka dihitung dari hasil batik yang mereka kerjakan. Semakin banyak batik yang mereka kerjakan dan semakin banyak hasil batik mereka yang terjual, maka gaji mereka pun semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Jadi, dengan diterapkannya bonus yang berupa uang itu akan menambah semangat kerja karyawan agar bisa menambah gaji mereka jika hasil batik yang mereka kerjakan sedikit.

---

<sup>44</sup> Yuke, *Wawancara*, Summersari, 25 Desember 2018.

Tidak hanya *reward* dan bonus, upaya lain yang dilakukan pimpinan Batik untuk menjaga loyalitas karyawannya atau untuk meningkatkan retensi karyawan adalah sebagai berikut, sebagaimana dalam wawancara yang dipaparkan oleh bapak Yuke yang mengatakan bahwa:

“Selain pemberian *reward* dan bonus kepada karyawan, upaya lain yang kami lakukan disini diantaranya yang pertama kami meyakinkan karyawan kami tentang prospek Summersari Batik ke depannya, perusahaan kami menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan; kami juga sering mengirim beberapa karyawan khususnya bagian batik tulis untuk mengikuti pelatihan membatik untuk meningkatkan kreativitas mereka; kami juga menyediakan peralatan dan fasilitas kerja yang mereka butuhkan demi menjaga kenyamanan kerja mereka; selain itu kami juga menyediakan jaminan kesehatan”.<sup>45</sup>

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa Summersari Batik selalu menjaga kenyamanan karyawannya demi meningkatkan kinerja serta untuk meningkatkan retensi karyawannya. Berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan perusahaan demi menjaga loyalitas karyawannya. Selain *reward* yang berupa uang atau tambahan gaji, pimpinan Batik juga melakukan banyak upaya demi meningkatkan semangat kerja karyawannya seperti yang telah dijelaskan diatas.

### **C. Pembahasan Temuan**

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian skripsi melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi serta analisis yang dilakukan berdasarkan fokus masalah yang telah dirumuskan, maka kemudian dikemukakan berbagai temuan di lapangan tersebut yang akan

---

<sup>45</sup> Yuke, *Wawancara*, Summersari, 25 desember 2018.

dikomunikasikan dengan teori-teori yang dijadikan sebagai landasan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian.

### **1. *Reward* yang diterapkan di Sumpstersari Batik Bondowoso sebagai retensi kepada karyawan**

Komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut:

#### a. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai, gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang.

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang

lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.<sup>46</sup>

Menurut teori yang dipaparkan oleh Sondang P. Siagian kemudian disesuaikan dengan fakta lapangan yang telah diperoleh, peneliti menemukan perbedaan pada sistem pemberian bonus kepada karyawan namun ada sedikit kesamaan yaitu pemberian bonus berupa uang tunai. Perbedaannya yaitu, teori menjelaskan bahwa bonus diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. Sedangkan di Sumpster Batik diberikan kepada karyawan yang berprestasi, dengan kata lain kain batik yang dihasilkan terjual dengan harga melebihi yang ditetapkan perusahaan. Artinya, jika karyawan bisa menghasilkan satu kain batik dan terjual dengan harga diatas yang telah ditentukan, maka karyawan yang telah menghasilkan batik

---

<sup>46</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 269.

tersebut berhak mendapatkan bonus dari perusahaan. Kemudian berikutnya apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Di Sumbersari Batik karyawan mendapatkan bonus jika pekerjaan yang dilakukan diluar devisi. Artinya, mengerjakan pekerjaan yang bukan dari tanggung jawab biasanya. Misalnya, ada pesanan batik *printing*, jika ada karyawan yang mampu menyelesaikan pesanan tersebut tanpa harus meninggalkan pekerjaan membatik yang sudah menjadi tanggung jawabnya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus dari perusahaan. Yang terakhir, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya. Sedangkan di Sumbersari Batik, bonus diberikan jika karyawan lembur karena adanya pesanan banyak atau mendadak.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk

pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya tunjangan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan rohani.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang, pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan.

Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan dan lain lain, penugasan untuk magang atau studi banding.

d. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang baik, pengakuan dan pujian.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Vici Purnama, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*” (Skripsi: Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015), 14-16.



Fakta lapangan yang peneliti dapatkan di Sumpersari Batik Bondowoso sudah sesuai dengan teori yang telah dipaparkan dalam karya Vici Purnama diatas. Terbukti dengan adanya pemberian tunjangan kepada karyawan dan fasilitas kerja demi menjaga kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. Perusahaan juga sering mengirim beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan, sehingga bisa menambah hasil produksi batik dengan berbagai motif yang tak kalah dengan batik-batik lain. Pimpinan Sumpersari Batik juga memberikan kepercayaan kepada karyawannya yang berprestasi dan karyawan yang sudah lama bekerja di Sumpersari Batik serta memberikan pujian-pujian berupa penghargaan kecil seperti bingkisan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan psikologis karyawannya.

Menurut Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, Tujuan utama dari pemberian *reward* kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di simpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu:

- 1) Bagi perusahaan tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.
- 2) Bagi karyawan dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, misalnya seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.<sup>48</sup>

Fakta lapangan yang peneliti dapatkan di Sumbersari Batik Bondowoso sudah sesuai dengan buku tulisan Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz yang menjelaskan tentang tujuan pemberian *reward*, baik itu bagi perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri. Fakta lapangan menunjukkan bahwa tujuan *reward* bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan hasil produksi kain batik, karena dengan adanya *reward* membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Diterapkannya *reward* bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan sehingga bisa

---

<sup>48</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 77-78.

meningkatkan hasil produksi dan kualitas batik yang telah mereka kerjakan. Sedangkan tujuan bagi karyawan, selain untuk memotivasi mereka namun juga untuk meningkatkan retensi karyawan Sumpersari Batik. Sesuai dengan pernyataan dari beberapa karyawan Sumpersari Batik bahwa adanya *reward* dan bonus yang diterapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat kerja mereka, sehingga karyawan tetap loyalitas dalam bekerja.

## **2. Upaya yang dilakukan Sumpersari Batik Bondowoso untuk meningkatkan retensi karyawan**

Menurut Taconline dalam Yuna (2006), lima strategi yang mampu meningkatkan retensi karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a) Strategi lingkungan. Menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik.
- b) Strategi hubungan. Strategi yang memfokuskan kepada bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan bagaimana mereka menyenangkan satu dengan yang lain.
- c) Strategi dukungan. Meliputi pemberian peralatan kepada karyawan, perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan.
- d) Strategi pertumbuhan. Menguraikan antara personal dan pertumbuhan profesional.
- e) Strategi kompensasi. Menggambarkan jumlah total kompensasi, jangan hanya bayaran pokok.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang strategi retensi karyawan dapat disimpulkan dalam penerapan strategi retensi karyawan yang terpenting ialah bagaimana membuat karyawan tersebut merasa puas dan merasa diperhatikan oleh perusahaan baik dilihat dari sisi kompensasi, lingkungan kerja maupun praktik SDM tersebut.<sup>49</sup>

Fakta lapangan yang ditemukan oleh peneliti sudah sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Halimatus Sa'diyah dkk, tidak ada perbedaan yang ditemukan antara fakta lapangan dan teori yang sudah dijelaskan. Pimpinan Sumbersari Batik Bondowoso selalu mementingkan kepuasan dan kenyamanan karyawannya. Terbukti dari pengakuan beberapa karyawan saat wawancara yang mengatakan bahwa mereka sangat senang dan nyaman bekerja di Sumbersari Batik dengan fasilitas yang ada, meski dalam pandangan peneliti fasilitas di Sumbersari Batik masih belum layak, selain itu pimpinan Sumbersari Batik selalu mempertahankan karyawan yang berprestasi. Hal ini membuat karyawan selalu menjaga dan meningkatkan kinerja kerjanya. Seperti yang sudah ada di Sumbersari Batik, pimpinan perusahaan menyediakan mushollah untuk tempat beribadah. Mushollah ini juga dijadikan sebagai tempat untuk mengaji. Jadi, setelah jam makan siang, karyawan Sumbersari Batik mendapat kesempatan untuk belajar mengaji dengan bantuan guru ngaji dari luar. Hal ini juga menjadi fasilitas yang membuat karyawan Sumbersari Batik tetap loyalitas bekerja di perusahaan. Pimpinan Sumbersari Batik juga

---

<sup>49</sup> Halimatus Sa'diyah dkk, "Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur", (Jurnal: Universitas Trunojoyo Madura, 2017).

mengedepankan sistem kekeluargaan dalam perusahaannya demi menjaga kenyamanan kerja karyawannya. serta memberi dukungan atas kinerja kerja mereka demi meningkatkan semangat karyawannya. Selain uang, bonus yang diterapkan di Sumbersari Batik berupa makan bersama hal ini diharapkan bisa mendekatkan hubungan kekeluargaan antar karyawan serta antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Strategi lain yang dilakukan pimpinan Sumbersari Batik adalah menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan, selain dari permintaan karyawannya sendiri, inisiatif dari pimpinan selalu ada misalnya mengadakan pelatihan dan mengirim beberapa karyawan untuk menambah wawasan dan ilmu membatiknya sehingga batik yang dihasilkan semakin bagus dan beraneka ragam motifnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Analisis Bentuk Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Karyawan di UMKM Sumpersari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Macam-macam *reward* yang diterapkan di Sumpersari Batik Bondowoso ada tiga, diantaranya yang *pertama* bonus berupa uang atau tambahan gaji. *Kedua*, makan bersama bagi seluruh karyawan Sumpersari Batik jika banyak pesanan batik. *Ketiga*, liburan bagi karyawan berprestasi dan berkelakuan baik atau tidak pernah melanggar peraturan selama bekerja di Batik. Tujuan diterapkannya *reward* tersebut untuk meningkatkan semangat dan kinerja kerja karyawan Sumpersari Batik. Selain itu, bertujuan untuk meningkatkan retensi karyawan agar karyawan tetap loyalitas dalam bekerja.
2. Upaya yang dilakukan Sumpersari Batik dalam meningkatkan retensi karyawan selain dengan pemberian *reward*, pimpinan Batik melakukan beberapa upaya diantaranya meyakinkan karyawan tentang prospek masa depan Sumpersari Batik; menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti menyediakan fasilitas kerja yang nyaman serta memberi tambahan ilmu dan wawasan kepada karyawan; memberi jaminan kesehatan kepada karyawan; mengirim beberapa karyawan

untuk mengikuti pelatihan membuat untuk menambah kreativitas karyawan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dikemukakan dalam penelitian” Analisis Bentuk Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Kepada Karyawan di UMKM Sumpster Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”, adalah sebagai berikut:

1. *Reward* di Sumpster Batik perlu ditingkatkan, jadi tidak hanya berupa uang tunai. Bisa ditambah dengan jaminan kerja karyawan, BPJS kesehatan tanpa potong gaji dan lain-lain.
2. Pengelola Sumpster Batik bisa lebih memperbaiki fasilitas dan tempat kerja karyawan, khususnya di bagian collet/pewarnaan. Menurut peneliti tempat itu sudah tidak layak, apalagi saat musim hujan disitu selalu bocor. Meski tak harus dipindah tempat atau dibongkar, setidaknya atapnya diperbaiki dan diganti dengan yang baru, agar saat hujan tidak bocor sehingga pekerjaan mereka tidak terganggu lagi.
3. Pimpinan Sumpster Batik diharapkan dapat meningkatkan SDM perusahaan. Misalnya seperti peningkatan pelatihan bagi karyawan agar kreativitas karyawan semakin meningkat, sehingga pendapatan perusahaan juga semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adza, Safaat Aufahasan. 2017. Skripsi: *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan (PT. Bank X Cabang Y)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ansori, Moh. Saiful. 2018. Skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Aribowo, Sugeng. 2016. Skripsi: *Sistem Reward dan Punishment Bagi Karyawan Di CV. Abadijaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah*. Semarang: Universitas Islam Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan ke Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chapilin, J. P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Husairi, Ahmad. 2017. Skripsi: *Analisis Reward dan Punishment di Koperasi Tarutama Nusantara Jember*. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dkk. 2011. Jurnal: *Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Idola Insani Garmen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara Jakarta barat.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, Feri. 2015. Skripsi: *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VI SD Negeri di Sekolah Binaan 02 Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Nugroho, Bambang, *Reward dan Punishment*. Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan.



- Nurhidayati. 2016. Skripsi: *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Permata, Parenda Rizky. 2016. Skripsi: *Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Pohan, AH. 2010. *Be A Smart Leader: Rahasia Dibalik Keputusan CEO dan Manajer Hebat*. Yogyakarta: Pustaka Grhatama.
- Poniman, Farid dan Hidayat, Yayan. 2015. *Manajemen HR STIFIn : Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Purnama, Vici. 2015. Skripsi: *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Robbani, Jaza. 2012. Skripsi: *Hubungan Reward Dengan Retensi Karyawan Pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ruby, Tirsa. 2017. Skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pabrik PT Pradha Karya Perkasa di Mojokerto*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Sa'diyah, Halimatus dkk. 2017. Jurnal: *Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur*. Madura: Universitas Trunojoyo Madura.
- Septiani, Deby. 2014. Skripsi: *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT. Panca Rasa Kreasi*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara Jakarta Barat.
- Siagian, Sondang P.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Babun dkk. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.\

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumarni, Murti & Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syadily, Hasan, Dkk. 2004. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

#### **WEB**


<https://library.binus.ac.id>



## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Analisis Bentuk Pemberian <i>Reward</i> Sebagai Retensi Karyawan di UMKM Sumpersari Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	1. <i>Reward</i>  2. Retensi karyawan	1. <i>Reward</i>  2. Retensi karyawan	1. Pengertian kinerja 2. Pengertian kinerja SDM 3. Pengertian <i>reward</i> 4. Macam-macam <i>reward</i> 5. Tujuan <i>reward</i>  1. Pengertian retensi karyawan 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan 3. Strategi yang dapat meningkatkan retensi karyawan	1. Informan: a. Pimpinan perusahaan (Bapak Yuke) b. Bagian HRD/administrasi (Noval) c. Karyawan bagian Batik tulis (ibu Ainun) d. Karyawan bagian batik cap (Lukman) e. Karyawan bagian celup dan lorod (Arif) f. Karyawan bagian collet/pewarnaan (Pak deddy) g. Karyawan bagian gambar/ <i>design</i> (Kamil)  2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Menggunakan metode penelitian kualitatif 2. Jenis penelitian studi kasus 3. Lokasi penelitian: Jl. Sukowono No. 7-9 Sumpersari Maesan Kabupaten Bondowoso. 4. Teknik pengumpulan data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 5. Teknik penentuan subjek penelitian: purposive 6. Teknik analisis data: deskriptif 7. Keabsahan data: triangulasi sumber	1. Bagaimana penerapan <i>reward</i> yang dilakukan oleh perusahaan sebagai retensi karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso?  2. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan di UMKM Sumpersari Batik Bondowoso?

### Jurnal Penelitian

No	Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1	05 Desember 2018	Menyerahkan Surat Penelitian	
2	10 Desember 2018	Wawancara kepada Pimpinan Batik, karyawan bagian Batik Cap, Devisi pencelupan dan lorod	
3	19 Desember 2018	Wawancara karyawan Batik Tulis	
4	25 Desember 2018	Wawancara karyawan Devisi Design	
5	27 Desember 2018	Wawancara Bagian HRD dan Devisi collet/pewarnaan	
6	06 Januari 2019	Meminta beberapa file yang dibutuhkan	
7	18 Maret 2019	Selesai Penelitian	

Jember, 18 Maret 2019

Operational Director



Yuke Yuliantaries D.S.Sos.



## PEDOMAN WAWANCARA

### **Analisis Bentuk Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Karyawan di UMKM Sumbersari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso**

1. Apa saja *reward* dan bonus yang diterapkan di Sumbersari Batik?
2. Sejak kapan diterapkan sistem *reward*?
3. Selain berbentuk uang, apa saja bonus lain yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan?
4. Upaya apa saja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya?
5. Strategi apa saja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan Batik?
6. Saat karyawan lembur, adakah bonus lain selain gaji tambahan?
7. Apa saja penyebab karyawan *resign* dari Batik?
8. Bonus apa saja yang diterima selama bekerja di Batik?
9. Apa saja faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan?
10. Pesan kesan karyawan selama bekerja di Batik?

Yang harus diminta yaitu:

- a. Profil perusahaan/ sejarah berdirinya Sumbersari Batik
- b. Struktur organisasi Sumbersari Batik

IAIN JEMBER

Wawancara dengan Pimpinan Batik (Yuke Yuliantaries)



Wawancara dengan bagian HRD/Administrasi



Wawancara dengan Divisi *Design*



### Wawancara dengan Divisi Batik Tulis



### Wawancara dengan Divisi Colet/Pewarnaan



### Wawancara dengan Divisi Celup/Lorod









**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136  
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

**J E M B E R**

Nomor : B- 1563 /In.20/7.a/PP.00.9/ 12 /2018

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan Sumbersari Batik Bondowoso

di-

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Solihati

NIM : 083144188

Semester : IX (sembilan)

Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

No Telpn : 085704804399

Dosen Pembimbing : Dr. Moch. Chotib, S.Ag, M.M.

NIP : 19710727 200212 1 003

Judul Penelitian : Analisis Pola Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Kepada Karyawan di UMKM Sumbersari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jember, 04 Desember 2018

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Dr. Abdul Rokhm, S.Ag., M.E.I  
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip



**BATIK TULIS SUMBERSARI**  
Batik sutera, Batik tulis halus, Batik printing, Jumputan, Kriwilan  
Factory : Jl Sukowono I No. 07 – 09 Maesan, Bondowoso  
Phone 0812 3452 157  
E-mail : batiktulissumbersari@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : BS/1803.01/2019**

Yang bertanda tangan dibawah ini Owner Sumbersari Batik Desa Sumbersari Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Solihati  
NIM : 083144188  
Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Semester : X ( Sepuluh )  
Alamat : Dsn. Karang tengah Rt. 010 Rw. 005 Kedung Pengaron  
Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan  
Telepon : 085704804399

Mahasiswa tersebut benar-benar sudah melakukan penelitian skripsi dengan judul “ Analisis Pola Pemberian *Reward* Sebagai Retensi Kepada Karyawan di UMKM Sumbersari Batik Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso “

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Maesan, 18 Maret 2019

  
Yuke Yuliantaries, S.Sos  


## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Solihati  
Nim : 083 144 188  
Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul "**ANALISIS BENTUK PEMBERIAN *REWARD* SEBAGAI RETENSI KARYAWAN DI UMKM SUMBERSARI BATIK KECAMATAN MAESAN KABUPATEN BONDOWOSO**" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali pengutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 18 Juli 2019



**SOLIHATI**  
**NIM. 083 144 188**

## BIODATA PENULIS



### 1. BIODATA PRIBADI

Nama : Solihati  
NIM : 083 144 188  
Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan, 12 Maret 1995  
Alamat : Dsn. Karang Tengah RT 10 RW 05 Ds.  
Kedung Pengaron Kec. Kejayan Kab.  
Pasuruan  
Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
No. Tlp : 081234497603

### 2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. SDN Kedung Pengaron 01 : 2002-2008
- b. MTs. Sunan Ampel Kepuh Kejayan : 2008-2011
- c. MAN Kraton Al-yasini : 2011-2014
- d. IAIN Jember : 2014-2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.