

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan berusaha memperlakukan karyawannya dengan baik agar karyawan betah di perusahaan dan tidak pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang tidak betah dan pindah ke perusahaan lain dapat menjadi masalah bagi perusahaan dalam hal penurunan kinerja, biaya seleksi pegawai baru, biaya *turnover*, dan lain-lain. Kebijakan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawan yaitu retensi. Retensi adalah semua aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawan yang produktif agar terus bekerja untuk perusahaan.

PT. Badjatex bergerak dalam bidang industri tekstil yang memproduksi kain jenis denim. Departemen *weaving* merupakan salah satu elemen penting di PT. Badjatex karena departemen *weaving* merupakan unit kerja yang memproses benang menjadi kain denim. PT. Badjatex dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat menyadari bahwa mempertahankan setiap sumber daya manusia adalah hal yang penting agar dapat terus bersaing dan berkompetisi dengan perusahaan tekstil lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor mana yang dominan pada retensi sumber daya manusia *weaving* PT. Badjatex.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Metode analisis faktor untuk mengetahui jumlah faktor minimal yang dapat diekstrak. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *weaving* PT. Badjatex dengan jumlah sampel 110 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 12 faktor dominan retensi karyawan departemen *weaving* PT. Badjatex yaitu perencanaan karir, penghargaan berdasarkan kinerja, peluang berkembang, tujuan organisasi, cuti tahunan, kompensasi, seleksi, tunjangan transportasi, tunjangan makan, gaji yang kompetitif, fleksibilitas kerja, perbedaan usia. Faktor perencanaan karir merupakan faktor yang paling dominan dengan *eigenvalue* terbesar yaitu 2,730 dan persentase varian terbesar yaitu 9,749%. Faktor perencanaan karir mencakup tiga variabel antara lain : perencanaan karir, strategi organisasi, dan nilai organisasi.

Kata kunci: Retensi, Perencanaan Karir, dan *Turnover*,

ABSTRACT

Human resources have important role in achieving company goals. Companies try to treat their employees well so that employees feel comfort in company and not moving to others companies. Employees who do not feel comfort and move to others companies are issue for company in terms of decreased performance, selection cost for new employees, turnover cost, and others. Companies can use retention as a decision to maintain employees. Retention is all company activities that performed to encourage productive employees in order to continue working for company.

PT. Badjatex engaged in the textile industry that produces denim. weaving Department is one of the important elements in the PT. Badjatex since weaving department is a unit that processes the yarn into denim fabric. Facing the increasingly fierce industry competition, PT. Badjatex realizes that maintaining any human resources is essential in order to continue to compete and to compete with other textile companies. The purpose of this study is to determine which factors are dominant in human resource retention departemen weaving of PT. Badjatex.

The analytical methods used in this research is the factors analysis. Method of factor analysis to determine the minimum number of factors that can be extracted . Samples used in this study were weaving department employees of PT. Badjatex as many 110 respondents . The sampling technique used is proportionate stratified random samplin.

The results showed that there were 12 dominant retention factors in weaving department employees of PT . Badjatex that are career planning , based on performance awards, developing opportunities, organizational goals, annual holidays, compensation, selection, transport allowance, meal allowance, competitive salary, flexibility of job, the age difference. Career planning factor is the most dominant retention factor with the largest eigenvalue is 2.730 and the largest percentage of variance is 9.749 % . Career planning factor include three variables: career planning, organizational strategy, and organizational values.

Keywords : Retention, Career Planning, and Turnover