

INTISARI

Industri garmen berkontribusi dalam memberikan dampak bagi perekonomian Indonesia. Namun, perputaran karyawan yang tinggi menjadi tantangan yang harus dihadapi. Perputaran karyawan dengan tingkat rata-rata yang tinggi terjadi di PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Cabang Sambu Boyolali. Perputaran karyawan yang tinggi berdampak pada produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi alasan dan faktor retensi karyawan di perusahaan dengan tingkat rata-rata perputaran karyawan yang tinggi di PT. ESGI Cabang Sambu, Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode *purposive sampling* dalam pengambilan datanya. Pendekatan wawancara mendalam dilakukan terhadap enam narasumber, termasuk manajer sumber daya manusia (HRM) dan beberapa karyawan dari berbagai level jabatan. Teknik analisis data dilakukan dengan tematik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung bertahan karena kebutuhan ekonomi dan adanya keterbatasan alternatif pekerjaan yang lebih baik. Faktor pendukung retensi meliputi peluang pelatihan dan pengembangan, struktur mentor mentee yang efektif, dukungan manajerial, kemajuan karier dan prospek lintasan karier, dan dukungan organisasional dalam hal perizinan. Sedangkan faktor penghambat utama adalah remunerasi yang tidak adil, iklim etika negatif, dan kurangnya dukungan organisasional dalam hal *outing* dan fasilitas tambahan. Karyawan mempunyai intensi untuk keluar yang disebabkan karena gaji yang tidak memuaskan dan beban kerja yang tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan retensi, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan-kebijakan terkait penggajian, fasilitas, dan pengelolaan lingkungan kerja agar dapat mempertahankan karyawan dengan lebih efektif.

Kata kunci: *Retensi Karyawan, Perputaran Karyawan, Beban Kerja, Remunerasi, Dukungan Organisasional.*

ABSTRACT

The garment industry contributes significantly to the Indonesia's economy. However, high employee turnover is a challenge that must be faced. Employee turnover with a high average rate occurs at PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambu Boyolali branch, which impacts on company productivity.

This study aims to explore the reasons and factors of employee retention in companies with high average employee turnover at PT. ESGI Sambu Boyolali. The research uses a qualitative method with purposive sampling for data collection. In-depth interviews were conducted with six informants, including the Human Resources Manager (HRM) and several employees from various job levels. Data analysis was performed thematically.

The results indicate that employees tend to stay due to economic needs and the limited availability of better job alternatives. Factors enabling retention include opportunities for training and development, effective mentor-mentee structures, managerial support, career progression and career trajectory prospects, and perceived organizational support in terms of permission. On the other hand, key impeding factors include unfair remuneration, negative ethical climate, and perceived lack of organizational support in terms of outings and additional facilities. Employees express an intention to leave due to a lack of satisfactory remuneration and high workloads. The study concludes that while the company has implemented several strategies to improve retention, there is a need to reassess policies related to compensation, facilities, and work environment management to retain employees more effectively.

Keywords: *Employee Retention, Employee Turnover, Workload, Remuneration, Organizational Support.*