

HUBUNGAN ORGANISASI DAN INDIVIDU DALAM PERSPEKTIF KONVENSIONAL DAN ISLAM: PENDEKATAN BARU DALAM STRATEGI RETENSI KARYAWAN

Jesika Saputri¹, Andi Mutmainnah², Rika Ayu Dwi Parmitasati³, Alim Syariati⁴

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar¹, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar²,
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar³, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar⁴
pos-el: andi.mutmainnah029@gmail.com¹, jesikasaputri99@gmail.com², rparmitasari@uin-
alauddin.ac.id³, alim.syariati@uin-alauddin.ac.id⁴

ABSTRAK

Hubungan antara organisasi dan individu menjadi faktor strategis dalam menentukan keberlangsungan dan kinerja organisasi. Studi ini bertujuan menganalisis bagaimana hubungan tersebut mempengaruhi retensi karyawan, baik dari perspektif konvensional maupun ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan merujuk pada berbagai sumber buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Secara konvensional, hubungan organisasi dan individu dibangun melalui teori hubungan manusia, teori pertukaran sosial, dan kontrak psikologis, yang menekankan aspek keadilan, dukungan organisasi, dan keseimbangan hubungan timbal balik. Sementara dalam pandangan Islam, hubungan kerja mengandung nilai amanah, keadilan, ukhuwah Islamiyah, serta dipandang sebagai ibadah yang memiliki dimensi moral dan spiritual. Hasil studi menunjukkan bahwa hubungan positif antara organisasi dan individu, baik dengan pendekatan humanistik modern maupun nilai-nilai Islam, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut akan lebih efektif dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan memastikan keberlangsungan operasional jangka panjang.

Kata kunci : *hubungan organisasi dan individu, retensi karyawan, teori pertukaran sosial, ekonomi Islam, etika kerja islam*

ABSTRACT

The relationship between organizations and individuals is a strategic factor in determining the sustainability and performance of an organization. This study aims to analyze how this relationship affects employee retention, both from a conventional and Islamic economic perspective. This study uses a literature study method by referring to various sources of books, journals, and scientific articles. Conventionally, the relationship between organizations and individuals is built through human relations theory, social exchange theory, and psychological contracts, which emphasize aspects of justice, organizational support, and balance of reciprocal relationships. Meanwhile, in the Islamic perspective, work relationships contain the values of amanah, justice, Islamic brotherhood, and are seen as worship that has moral and spiritual dimensions. The results of the study show that a positive relationship between organizations and individuals, both with a modern humanistic approach and Islamic values, contributes significantly to increasing employee loyalty, job satisfaction, and retention. Organizations that are able to integrate these principles will be more effective in retaining quality workers and ensuring long-term operational sustainability.

Keywords: *organizational and individual relationships, employee retention, social exchange theory, Islamic economics, Islamic work ethics.*

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan aset utama yang berperan vital dalam menjaga keberlangsungan dan mendorong perkembangan suatu organisasi. Meskipun perusahaan banyak mengandalkan teknologi dalam menjalankan operasionalnya, manusia tetap menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM merupakan satu-satunya jenis sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan karena perannya dalam merancang, menjalankan, dan menilai kinerja organisasi.(Rovitia et al., 2024)

Kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran individu sebagai pelaksana aktivitas organisasi. Karakteristik individu, kemampuan adaptasi terhadap budaya organisasi, serta sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan sangat menentukan dinamika dan pertumbuhan organisasi. Hubungan antara organisasi dan individu menjadi elemen penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif.(Ambarwati, 2019)

Demi keberlangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan setiap karyawan, untuk meminimalisir terjadinya turnover. Turnover karyawan sering kali dipicu oleh beberapa faktor, seperti peluang karier yang lebih menjanjikan, tingkat gaji, lokasi kerja, hingga alasan pribadi atau keluarga.(Okpe & Jeroh, 2022). Selain itu penyebab turnover juga meliputi upah dan fasilitas yang tidak kompetitif, kurangnya pengakuan dan prospek karier, kondisi kerja yang buruk, hubungan kerja yang tidak harmonis, hingga supervisi dan manajemen yang tidak efektif. Untuk mengatasi masalah turnover, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang efektif.(Zakiah, 2023) Retensi

karyawan merupakan strategi yang diterapkan perusahaan guna menjaga keberlangsungan tenaga kerja berkualitas dalam jangka waktu yang lama. Strategi ini bertujuan mengurangi turnover, yaitu pergerakan karyawan keluar dari organisasi, yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan.(Syah et al., 2025)

Berdasarkan uraian tersebut di atas, kajian ini akan membahas lebih lanjut tentang hubungan organisasi dan individu serta dampaknya terhadap retensi karyawan, baik dalam pandangan konvensional maupun dalam pandangan Islam.I).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka, yaitu metode yang dilakukan dengan menelaah berbagai teori dan temuan terdahulu yang relevan dengan isu yang diteliti. Data dikumpulkan melalui kajian terhadap sumber-sumber terpercaya seperti buku ilmiah, jurnal akademik, artikel penelitian, serta media daring yang memiliki keterkaitan substantif dengan permasalahan yang diangkat.(Sari, 2021)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Organisasi dan Individu

Mengutip Setiawan (2022) dalam bukunya “perilaku organisasi “ bahwa organisasi terdiri dari individu-individu, dimana setiap individu tersebut memiliki peran dan tanggung jawab tertentu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, struktur perilaku organisasi didasarkan pada dua komponen utama, yaitu individu yang menjalankan tindakan dan organisasi yang menjadi tempat bagi individu untuk bertindak.(Setiawan R, 2022) Individu merupakan faktor krusial dalam

keberlangsungan organisasi, karena merekalah yang memegang kendali untuk meraih target dan sasaran yang telah ditentukan. Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dan kontribusi para individu didalamnya. Karyawan yang kompeten dan memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaannya akan mampu mendorong organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini akan tercapai apabila perusahaan memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang mampu mengelola karyawan dengan optimal, mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal serta berfokus pada upaya keberhasilan organisasi secara menyeluruh. (Tompson et al., 2024)

B. Pandangan konvensional tentang hubungan organisasi dan individu

Dalam pendekatan konvensional, hubungan antara organisasi dan individu dipandang sebagai hubungan fungsional yang didasarkan pada pertukaran manfaat antara kedua belah pihak. Individu dipandang sebagai aset bernilai yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seiring perkembangan teori organisasi, pandangan tentang hubungan ini telah mengalami pergeseran dari pendekatan mekanistik menuju pendekatan yang lebih humanistik dan interaktif. Beberapa teori yang dapat membentuk pendapat kita tentang hubungan organisasi dan individu dalam perspektif konvensional, antara lain :

1. Human relation theory (teori hubungan manusia)

Human Relation Theory merupakan salah satu teori dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi yang muncul pada

awal abad ke-20, khususnya melalui penelitian Hawthorne Studies oleh Elton Mayo pada tahun 1933. Teori ini berfokus pada pentingnya aspek sosial dalam lingkungan kerja, termasuk hubungan antarindividu dan munculnya konflik sosial. *Human Relation Theory* berperan dalam menjelaskan bagaimana interaksi sosial, hubungan antar pribadi, dan dinamika kelompok dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi. Inti dari teori ini adalah bahwa hubungan sosial yang harmonis dan komunikasi yang baik antarindividu dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Selain itu, teori ini menegaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan emosional dan sosial, seperti merasa dihargai, diterima, dan memperoleh rasa aman dalam lingkungannya. (Nurbaiti et al., 2024)

Teori ini menyoroti signifikansi faktor psikologis dan sosial dalam konteks organisasi. Kesejahteraan dan motivasi karyawan dianggap penting untuk meningkatkan produktivitas, dalam hal ini mendorong manajemen untuk memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan, seperti kebutuhan akan dukungan, penghargaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas melalui komunikasi terbuka dan dukungan sosial terbuka. Teori ini mendukung budaya *clan*, dimana hubungan personal, dukungan tim, dan kolaborasi lebih diutamakan. (Mustofa et al., 2024)

2. Sosial Exchange theory (teori pertukaran sosial)

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory/SET*) secara fundamental menggambarkan dinamika interaksi antara individu dalam suatu

relasi sosial. Teori ini menyatakan bahwa hubungan yang terbentuk antara dua pihak melibatkan unsur biaya (*cost*) dan keuntungan (*reward*). Seseorang cenderung mempertahankan hubungan tersebut apabila dirasakan adanya keseimbangan atau keuntungan yang diperoleh dari proses pertukaran tersebut. (Suhartini, 2023) Teori Pertukaran Sosial menekankan bahwa interaksi antar individu dalam konteks sosial melibatkan pertukaran imbalan, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, seperti pengakuan dan status sosial. Dalam kerangka teori ini, individu yang terlibat dalam suatu hubungan sosial cenderung mengharapkan adanya manfaat dari pihak lain. Oleh karena itu, hubungan yang terbentuk termasuk dalam lingkungan kerjabiasanya didasarkan pada pertimbangan untung-rugi, di mana setiap pihak mengharapkan adanya timbal balik yang seimbang dari partisipasinya. (Balogun et al., 2025) Teori Pertukaran Sosial yang diperkenalkan oleh Peter M. Blau pada tahun 1964 menyoroti bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Dalam konteks ini, interaksi di lingkungan kerja dipandang sebagai serangkaian pertukaran yang saling bergantung, di mana setiap pihak memiliki kewajiban timbal balik yang muncul dari keterlibatan mereka dalam hubungan tersebut. Adapun konsep-konsep kunci dalam SET (*Social Exchange Theory*), antara lain :

a. Timbal balik

Prinsip timbal balik menyiratkan bahwa ketika satu pihak memberikan manfaat, pihak lain merasa berkewajiban membalasnya. Dalam konteks organisasi hal ini dapat berarti bahwa ketika organisasi memberikan dukungan dan

sumber daya kepada karyawan, karyawan cenderung membalas dengan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka.

b. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung mereka dengan baik, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat serta meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c. Pertukaran pemimpin anggota

Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (Leader-Member Exchange/LMX) mengungkapkan bahwa pemimpin menjalin interaksi yang beragam dengan tiap anggota timnya. Hubungan yang berkualitas tinggi ditandai oleh adanya kepercayaan, saling menghormati, dan rasa tanggung jawab yang kuat antara pemimpin dan bawahan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja serta kinerja karyawan. (Blau, 1964)

3. *Psychological contract* (kontrak psikologis)

Konsep lain yang relevan adalah kontrak psikologis (*psychological contract*) yang dikembangkan oleh Denise Rousseau. Konsep ini merujuk pada persepsi individu mengenai kewajiban timbal balik antara dirinya dan pihak lain. Teori kontrak psikologis ini tidak selalu dinyatakan secara tertulis, melainkan lebih kepada harapan mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh kedua pihak. Konsep ini juga mencerminkan persepsi kepercayaan mengenai penerimaan terhadap kesuksesan maupun

kegagalan, yang dapat terlihat ketika terjadi penurunan kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, yang pada akhirnya dapat mengarah pada turunnya tingkat komitmen dan tingginya angka keluar masuk pegawai. (Sofyanty & Setiawan, 2020)

The psychological contract terdiri dari dua komponen, yakni adanya sumbangsi dari karyawan dan adanya output dari pimpinan atau organisasi. Apabila karyawan atau individu menyumbangkan peningkatan keterampilan berkelanjutan, waktu yang wajar untuk organisasi serta upaya ekstra jika diperlukan, maka perusahaan wajib untuk menyediakan kompensasi yang lebih kompetitif, adanya peluang peningkatan karir serta adanya kemungkinan untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Dengan demikian, dalam kontrak psikologis ini sebenarnya terdapat suatu harapan tentang “keadilan” yang tidak disampaikan secara verbal oleh karyawan. (Nurjannah et al., 2024)

Dari sudut pandang pekerja, kontrak psikologis mencakup beberapa hal, yaitu: 1) keyakinan bahwa manajemen organisasi akan memenuhi janji dan menjalankan kesepakatan, 2) perlakuan yang adil, konsisten, dan setara, 3) jaminan stabilitas pekerjaan, 4) kesepakatan yang mencerminkan kompetensi, 5) harapan terkait peluang karir dan pengembangan keterampilan, serta 6) tingkat keterlibatan dan pengaruh dalam organisasi. Sedangkan dari perspektif pimpinan, kontrak psikologis mencakup aspek-aspek seperti: 1) komitmen, 2) kompetensi, 3) usaha, 4) kerelaan, dan 5) kesetiaan. (Marnisah, 2019)

C. Pandangan ekonomi islam tentang hubungan organisasi dan individu

Dalam pandangan ekonomi Islam, hubungan antara organisasi dan individu tidak hanya dilihat dari aspek fungsional dan duniawi, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral. Islam mengajarkan bahwa setiap jenis pekerjaan adalah amanah yang wajib dipertanggungjawabkan, bukan hanya kepada sesama, melainkan juga kepada Sang Pencipta. Dengan demikian, hubungan kerja dalam Islam mengandung nilai ibadah, tanggung jawab moral, dan tujuan kemaslahatan bersama.

Dalam pandangan Islam, hubungan antara pekerja dan organisasi tidak hanya berfokus pada keuntungan material, tetapi juga harus didasari oleh nilai-nilai moral dan spiritual yang mendorong tercapainya kebaikan bersama, keadilan, dan keseimbangan dalam kehidupan.

1. Etika Kerja Islam (*Islamic word ethis/ IWE*)

Etika kerja islam merupakan kerangka kerja yang berasal dari ajaran islam yang menekankan dimensi etika kerja dan signifikansinya dalam kehidupan seorang muslim. Dalam hal ini meliputi :

a. Usaha (jihad).

Dalam islam, kerja keras dianggap ibadah. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُوْنَ ۝۱۰۵

Terjemahnya :

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang

selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah : 105).(RI, 2014)

Ayat ini menegaskan bahwa kerja memiliki nilai ibadah, dan setiap amal akan mendapatkan penilaian baik di dunia maupun di akhirat.

b. Kompetisi (*tafauq*)

Islam word ethis (IWE) mendorong persaingan yang sehat yang dilandasi oleh kejujuran dan niat baik. Al-qur'an menyatakan bahwa transaksi bisnis harus dilakukan dengan persetujuan bersama dan integritas. Prinsip ini mendorong akuntabilitas dan pengejaran keuntungan dalam pekerjaan seseorang, selaras dengan sabda nabi yang menyatakan bahwa Allah mencintai mereka yang menyempurnakan pekerjaan mereka.

c. Transparansi (*shafafiyah*)

Transparansi merupakan hal yang penting dalam etika islam, sebagaimana memastikan bahwa semua interaksi dilakukan secara terbuka dan jujur. Hal ini dapat membangun kepercayaan diantara kolega dan klien, yang sangat penting untuk menjaga standar etika di tempat kerja.

d. Amanah

Prinsip ini menekankan nilai integritas dan kepercayaan dalam semua interaksi profesional. Muslim didorong untuk bertindak secara bertanggung jawab terhadap atasan, karyawan, dan masyarakat, dengan mewujudkan nilai-nilai islam tentang keadilan dan akuntabilitas.(Aprilya et al., 2025)

e. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan spiritual

Islamic word ethis atau IWE mendorong keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban spiritual.(Linando, 2022)

2. Masalah

Konsep masalah atau kesejahteraan umum, memberikan arahan dalam menjaga keseimbangan kepentingan individu dan organisasi. Dalam kaitannya dengan hubungan individu dan organisasi, konsep masalah berimplikasi pada :

a. Perhatian terhadap dampak sosial.

Dalam keputusan organisasi, sebaiknya mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan, masyarakat, dan juga lingkungan.

b. Keseimbangan kepentingan.

Keseimbangan kepentingan dalam hal ini meliputi kepentingan baik dari sisi pemegang saham, pekerja, maupun masyarakat.

c. Keberlanjutan.

Keberlanjutan dalam hal ini artinya bahwa fokus terhadap keberhasilan dalam jangka panjang dari pada keuntungan jangka pendek (sesaat).(Aprilya et al., 2025)

3. Taqwa

Taqwa adalah konsep yang dinamis, meliputi aspek spiritual, moral, dan sosial, yang berfungsi sebagai pelindung dan pemandu dalam kehidupan sehari-hari. Taqwa mencerminkan ketaatan kepada Allah SWT dan kesadaran untuk hidup sesuai dengan ajaran agama, termasuk pengendalian diri, disiplin, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral. Taqwa menjadi dasar etika dalam hubungan dengan Tuhan dan sesama manusia.(Zaman, 2024) Dalam kaitannya dengan hubungan organisasi dan individu, implikasi taqwa meliputi beberapa aspek, diantaranya :

a. Akuntabilitas transedental

Kesadaran bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan kelak di hadapan Allah SWT

b. Motivasi intrinsik untuk perilaku etis Taqwa mendorong individu untuk bertindak etis bahkan tanpa pengawasan eksternal

c. Pengembangan karakter

Pengembangan karakter dalam hal ini berarti bahwa fokus pada perbaikan diri dan pengembangan sifat-sifat mulia.

4. Hak dan tanggung jawab

Dalam islam, hubungan antara atasan dan karyawan diatur oleh kerangka kerja hak dan tanggung jawab timbal balik, yang berakar pada keadilan, kesetaraan, dan perilaku etis. Dalam hal ini, karyawan berhak atas kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman, rasa hormat, dan kesempatan untuk berkembang, disisi lain mereka juga bertanggung jawab atas ketekunan, kesetiaan, dan transparansi dalam pekerjaan mereka. Atasan selaku pemberi kerja dalam hal ini memiliki hak untuk menetapkan ekspektasi kinerja, mengelola operasi, dan menerima pengakuan atas upaya mereka, selain itu juga bertanggung jawab atas perlakuan adil, memenuhi kewajiban kontrak, dan mendukung karyawan. Dengan demikian, pendekatan yang seimbang ini dapat menumbuhkan tempat kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan individu dan kesuksesan organisasi, sebagaimana sejalan dengan nilai-nilai islam.(Aprilya et al., 2025)

D. Dampak hubungan organisasi dan individu terhadap retensi karyawan

Retensi karyawan merupakan strategi yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi guna menjaga keberlangsungan tenaga kerja, dengan tujuan memberikan keuntungan baik secara finansial maupun non-finansial bagi perusahaan.(Adzka &

Perdhana, 2017) Retensi karyawan memiliki peran penting dalam menjamin kelangsungan jangka panjang organisasi, karena membantu perusahaan mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien melalui karyawan yang berdedikasi dan berkomitmen. Setiap organisasi atau perusahaan perlu mengutamakan upaya untuk mempertahankan karyawan serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.(Wijaya, 2022)

Organisasi dengan budaya positif berperan penting dalam retensi karyawan. Budaya yang inklusif dan menghargai karyawan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan kepuasan dan komitmen. Pengakuan yang konsisten, peluang pengembangan karir, serta perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga memotivasi karyawan untuk tetap bertahan, mengurangi niat mereka untuk pindah.(Lestari, 2024)

Ahmad, Bibi, dan Majid dalam penelitian Astrid Gabriela Hassan menekankan bahwa dukungan yang memadai dari organisasi atau pimpinan akan mendorong karyawan untuk memberikan timbal balik positif. Ketidakpuasan kerja mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan kepuasan yang tinggi dapat memperkuat loyalitas dan retensi mereka.(Violetta & Edalmen, 2020)

Mencapai retensi karyawan bukanlah tugas yang mudah, karena hal ini menjadi tantangan utama bagi setiap organisasi, dengan berbagai faktor yang memengaruhinya. Beberapa aspek yang mempengaruhi retensi karyawan di antaranya adalah:

1. Komponen organisasi: perusahaan yang menjunjung

tinggi budaya kerja positif dan nilai-nilai yang kuat biasanya memiliki tingkat *turnover* karyawan yang lebih rendah

2. Peluang karir organisasi: kesempatan untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan.
3. Penghargaan: Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka, seperti gaji, insentif, atau tunjangan, memainkan peran yang sangat krusial. Banyak penelitian dan pengalaman praktis di bidang SDM menunjukkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang bersaing memiliki dampak signifikan terhadap tingkat retensi karyawan.
4. Hubungan karyawan: faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kualitas hubungan yang terjalin antar individu dalam organisasi. (Pratiwi et al., 2020)

Kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan memiliki dampak langsung pada tingkat retensi tenaga kerja dalam perusahaan. Kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi, rasa keadilan, dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu di lingkungan kerjanya.

- a. Dampak hubungan organisasi dan individu terhadap retensi karyawan dalam pandangan konvensional

Hubungan antara organisasi dan individu yang terjalin secara positif, dapat

berkontribusi pada retensi yang lebih tinggi :

1. Persepsi dukungan organisasi (POS) : berhubungan negative dengan niat berpindah. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, cenderung lebih loyal.
2. Pertukaran pemimpin-anggota (LMX) : berkualitas tinggi mengurangi turnover. Hubungan yang baik dengan atasan langsung meningkatkan keterikatan karyawan dengan organisasi.
3. Pemenuhan kontrak psikologis meningkatkan retensi : ketika harapan karyawan terpenuhi, mereka lebih cenderung bertahan dalam organisasi.
4. Persepsi keadilan organisasi menurunkan niat berpindah : karyawan yang merasa diperlakukan adil, lebih mungkin untuk tetap dalam organisasi.

- b. Dampak hubungan organisasi dan individu terhadap retensi karyawan dalam pandangan islam

Organisasi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip islam dalam hubungan ditempat kerja, menunjukkan dampak positif terhadap retensi, antara lain :

1. Etika islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi : karyawan yang menginternalisasikan nilai-nilai kerja islam cenderung lebih berkomitmen pada organisasi mereka.
2. Persepsi keadilan organisasi dari perspektif islam mengurangi niat berpindah : keadilan yang selaras dengan prinsip-prinsip islam meningkatkan loyalitas karyawan

3. Kepemimpinan berbasis taqwa meningkatkan loyalitas karyawan : pimpinan yang menunjukkan kesadaran akan Tuhan dalam tindakannya menginspirasi loyalitas yang lebih besar.
4. Penerapan prinsip masalah dalam kebijakan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi : kebijakan yang mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat cenderung meningkatkan keterikatan karyawan.(Dusuki & Abdullah, 2007)

Untuk mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan, perusahaan perlu memperkuat dukungan organisasi agar karyawan merasa dihargai. Persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan organisasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat perputaran karyawan, dan memperkuat retensi tenaga kerja.(Tuna et al., 2024)

Dengan demikian, baik dalam pendekatan konvensional maupun Islam, kualitas hubungan antara organisasi dan individu merupakan faktor penting dalam mengelola retensi karyawan. Organisasi yang berkomitmen untuk membangun hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan bermakna akan lebih mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

4. KESIMPULAN

Hubungan antara organisasi dan individu merupakan faktor fundamental yang menentukan keberlangsungan dan kinerja organisasi. Dalam perspektif konvensional, hubungan ini dibangun atas dasar prinsip perhatian terhadap

kebutuhan sosial individu, pertukaran yang adil, dan pemenuhan ekspektasi melalui konsep *psychological contract*. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara adil dan manusiawi akan memperoleh loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen jangka panjang dari individu. Sementara itu, dalam perspektif ekonomi Islam, hubungan organisasi dan individu berlandaskan nilai-nilai spiritual seperti amanah, keadilan, ukhuwah Islamiyah (persaudaraan). Kerja dipandang sebagai bentuk ibadah, dan hubungan kerja bukan semata-mata kontraktual, melainkan juga merupakan bagian dari tanggung jawab moral terhadap sesama manusia dan Allah SWT. Perlakuan adil terhadap karyawan dan pemenuhan hak-haknya menjadi landasan utama dalam membangun hubungan kerja yang berkah dan berkelanjutan.

Baik dalam pendekatan konvensional maupun Islam, hubungan organisasi dan individu yang kuat dan harmonis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan. Hubungan yang dilandasi keadilan, kepercayaan, dan penghargaan akan menciptakan kepuasan kerja, loyalitas, serta mengurangi niat karyawan untuk berpindah. Sebaliknya, hubungan yang buruk akan mempercepat turnover dan mengganggu stabilitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip humanistik modern dan nilai-nilai Islam dalam membangun hubungan kerja yang bermakna, untuk memastikan keberlanjutan dan keberkahan dalam operasional jangka Panjang.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adzka, S. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor Yang

- Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–7. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Ambarwati, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organization Citizenship Behavior Dengan Kinerja Organisasi. *Journal Of Applied Business Administration*, 3(1), 111–118. <https://doi.org/10.30871/Jaba.V3i1.1289>
- Aprilya, N. W., Amrullah, Dwi, R., Parmitasari, A., & Syariati, A. (2025). Exploration Of The Relationship Between Organization And Individual And Its Influence On Employee Retention In Islamic Perspective. *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam*, 4(2), 165–181. <https://ejournal.uiidawa.ac.id/index.php/Al-Jadwa/>
- Balogun, A. G., Elisha, J. M., & Uye, E. E. (2025). Psychological Contract Breach, Abusive Supervision, And Turnover Intention Among Nigerian Healthcare Workers: Examining The Mediating Role Of Organizational Cynicism. *Indonesian Psychological Research*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.29080/Ipr.V7i1.1371>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. John Wiley & Sons.
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). Maqasid Al-Shari`Ah, Masalah, And Corporate Social Responsibility. *The American Journal Of Islamic Social Sciences*, 24(1), 25–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.35632/Ajis.V24i1.415>
- Lestari, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan Di Umkm Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V3i3.2782>
- Linando, J. A. (2022). Islam In Human Resources Management And Organizational Behavior Discourses. *Asian Management And Business Review*, 2(2), 103–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/Ambr.Vol2.Iss2.Art1>
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Deepublish.
- Mustofa, Munawar, A., Subandi, Makbulloh, D., & Syarifudin, E. (2024). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Analisis & Implikasi Teori Organisasi Budaya Terhadap Praktek Manajemen. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 6(4), 63–73. <https://journalpedia.com/1/index.php/Jmd>
- Nurbaiti, A., Ayu, U. M., Tyas, S. P., Ifada, B. M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Human Relations Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Konflik Di Lingkup Pertemanan. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 52–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/Konsensus.V1i6.447>
- Nurjannah, Rukmanasari, I., Pratiwi, N., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2024). Hubungan Organisasi-Individu Dan Retensi Karyawan.

- Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah*, 5(4), 571–588.
<https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/download/48494/20416/>
- Okpe, P. O., & Jeroh, D. E. (2022). Performance-Based Compensations And Earnings Smoothing In The Nigerian Industrial Sector. *Finance & Accounting Research Journal*, 4(3), 99–108.
<https://doi.org/10.51594/farj.v4i3.388>
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif. *Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting*, 2(1), 313–324.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Ri, K. A. (2014). *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Halim.
- Rovitia, N., H., O., & Sari, R. S. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 52–65.
<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 60–69.
https://doi.org/10.35334/borneo_humaniora.v4i2.2249
- Setiawan R. (2022). *Perilaku Organisasi* (M. Suardi). Cv. Azka Pustaka.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Suhartini, T. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Komitmen Organisasional: Peran Mediasi Kontrak Psikologis Islami Dan Peran Moderasi Trust* [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta].
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/46881>
- Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah Hubungan Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan : Tinjauan Literatur Dan Arah Masa Depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>
- Tompson, M. D., Dwiattmaja, A. Z., Abdullah, M. W., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Hubungan Antara Organisasi Dan Individu Serta Dampaknya Terhadap Retensi. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 3(2), 694–706.
<https://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/2700>
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(6).
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

- Violetta, V., & Edalmen. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086–1095. <https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Jmdk/Article/Download/9894/6538>
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>
- Zakiah. (2023). Analisis Hubungan Antara Skema Kompensasi Dan Retensi Karyawan Pada Pt Galang Media Utama Yogyakarta Dan Ugm Press Yogyakarta. *Journal Prosiding Akutansi*, 12(1).
- Zaman, D. N. (2024). Esensi Takwa Dalam Al-Qur ' An Dan Relasinya Dengan Kehidupan Beragama : Analisis Pendekatan Tasawuf Dan Sosiologi Agama. *Jurnal Semiotika: Kajian Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 4(1), 452–472. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/jsq%0aesensi>