

## ORGANIZATION/ INDIVIDUAL RELATIONS AND RETENTION

Rahmatullah<sup>1</sup>, Abdul Wahab<sup>2</sup>, Alim Syariati<sup>3</sup>, Hamzah Tacong<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

[rahmatullah195150133@gmail.com](mailto:rahmatullah195150133@gmail.com), [abdulwahab@gmail.com](mailto:abdulwahab@gmail.com),

[hamzahtacong123@gmail.com](mailto:hamzahtacong123@gmail.com)

Riwayat Artikel:

Diajukan: April 2026

Diterima: Mei 2026

Diterbitkan: Juni 2026

### Abstract

*Organizational success is strongly influenced by the quality of the relationship between individuals and the organization. Harmonious relationships can enhance employee commitment, job satisfaction, loyalty, and retention. This study aims to analyze the relationship between individuals and organizations, the concept of Person-Organization Fit (P-O Fit), the exemplary leadership of the Prophet Muhammad (peace be upon him) in human resource management, and the factors affecting employee retention. The study employs a library research method by reviewing literature related to organizational behavior, human resource management, and Islamic perspectives. The findings reveal that strong relationships between individuals and organizations are formed through psychological contracts and psychological ownership, which contribute to organizational commitment and reduce employee turnover. Furthermore, the concept of Person-Organization Fit helps align individual and organizational values, improving employee performance and organizational effectiveness. From an Islamic perspective, the Prophet Muhammad's values of shiddiq, amanah, fathanah, and tabligh provide a strong ethical foundation for effective human resource management. In addition, employee retention is influenced by organizational culture, career development opportunities, compensation, job design, and interpersonal relationships within the workplace.*

**Keywords:** *Individual-Organization Relationship, Person-Organization Fit, Employee Retention, Human Resources, Islamic Management.*

### Abstrak

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas hubungan antara individu dan organisasi. Hubungan yang harmonis mampu meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan yang berimplikasi pada tingginya tingkat retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan individu dan organisasi, konsep Person-Organization Fit (P-O Fit), keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam pengelolaan sumber daya insani, serta faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dalam organisasi. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan mengkaji berbagai literatur terkait perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan perspektif Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa hubungan individu dan organisasi tercermin melalui kontrak psikologis dan kepemilikan psikologis yang mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Konsep Person-Organization Fit berperan penting dalam menciptakan kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi sehingga meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi. Dalam perspektif Islam, keteladanan Nabi Muhammad SAW yang berlandaskan nilai shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh menjadi dasar pengelolaan sumber daya insani yang efektif. Selain itu, retensi karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, peluang karier, kompensasi, desain pekerjaan, dan hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan

strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan, pengembangan kompetensi, dan nilai-nilai etika untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

**Kata kunci:** Hubungan Individu-Organisasi, Person-Organization Fit, Retensi Karyawan, Sumber Daya Insani, Manajemen Islam.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial, teknologi, atau sistem, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. (Gary Dessler, 2017) Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif, tidak hanya melalui rekrutmen dan pengembangan kompetensi, tetapi juga dengan mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap employee retention. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan berkualitas. (Fadhli, 2025) Selain itu, Komunikasi organisasi, pelatihan dan kepemimpinan yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. (Sarwani, 2024) Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi strategi penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi.

Upaya mempertahankan karyawan menjadi semakin penting di tengah perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat. Perkembangan teknologi, meningkatnya mobilitas tenaga kerja, serta tingginya tingkat persaingan antarorganisasi menyebabkan banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut ditandai dengan meningkatnya kecenderungan perpindahan karyawan (*employee turnover*) yang dapat berdampak pada terganggunya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki oleh organisasi. (Armstrong, 2021) Situasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak cukup diukur dari kemampuannya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga dari kemampuannya membangun hubungan yang mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pada kajian perilaku organisasi, hubungan antara individu dan organisasi menjadi salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan tingkat loyalitas dan retensi karyawan. Hubungan tersebut mencerminkan bagaimana individu memandang organisasi sebagai tempat yang mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang diyakininya. (Sudirman, 2025) Ketika individu merasakan adanya keselarasan dengan organisasi, maka akan muncul rasa memiliki, keterikatan emosional, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi sering kali menjadi penyebab munculnya ketidakpuasan kerja yang berujung pada keinginan untuk meninggalkan organisasi (Judge, 2017). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan membangun komitmen organisasi secara efektif cenderung lebih berhasil mempertahankan karyawan berkualitas. (Fadhli, 2025) Selain itu, organisasi yang baik, kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang harmonis memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan serta mampu menekan tingkat turnover intention dalam organisasi. (Sarwani, 2024) Dengan demikian, hubungan yang harmonis antara

individu dan organisasi menjadi salah satu elemen strategis dalam meningkatkan loyalitas, komitmen, dan keberlangsungan sumber daya manusia dalam organisasi.

Salah satu konsep yang banyak digunakan untuk menjelaskan fenomena tersebut adalah *Person-Organization Fit* (P-O Fit). Konsep ini menekankan pentingnya kesesuaian antara nilai, tujuan, karakteristik, dan kebutuhan individu dengan nilai serta budaya organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Namun demikian, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh langsung terhadap retensi karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melalui variabel lain, (Amy L. Kristof, 1996) seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara individu dan organisasi masih memerlukan kajian yang lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Selain adanya perbedaan temuan empiris, kajian mengenai hubungan individu dan organisasi selama ini lebih banyak dibangun berdasarkan perspektif manajemen konvensional yang berfokus pada aspek psikologis, sosial, dan ekonomi. Padahal, dalam konteks organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, hubungan antara individu dan organisasi tidak hanya dipahami sebagai hubungan profesional semata, melainkan juga mengandung dimensi moral dan spiritual. (Karim, 2016) Islam menempatkan manusia sebagai pemegang amanah yang bertanggung jawab atas setiap aktivitas yang dilakukan, termasuk dalam menjalankan pekerjaan dan memenuhi kewajiban terhadap organisasi. Dengan demikian, hubungan kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga diarahkan untuk memperoleh keberkahan dan ridha Allah Swt.

Nilai-nilai tersebut tercermin dalam keteladanan Nabi Muhammad SAW yang dikenal memiliki integritas, kejujuran, kecerdasan, dan kemampuan komunikasi yang sangat baik dalam menjalankan aktivitas ekonomi maupun kepemimpinan. (Hamzah Haeriyah, 2025) Karakter *shiddiq, amanah, fathanah*, dan *tabligh* yang dimiliki Rasulullah SAW dapat menjadi landasan dalam membangun hubungan yang sehat antara individu dan organisasi. Sayangnya, kajian yang mengintegrasikan konsep hubungan individu-organisasi, *Person-Organization Fit*, dan retensi karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya insani masih relatif terbatas dibandingkan dengan kajian-kajian yang menggunakan pendekatan manajemen modern.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai hubungan individu dan organisasi menjadi relevan untuk dilakukan, khususnya dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya keselarasan antara individu dan organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan, sekaligus memperkaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia melalui integrasi nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan keteladanan Nabi Muhammad SAW.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan, penelaahan, dan analisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dokumen akademik, serta literatur lain yang berkaitan dengan hubungan individu dan organisasi, *Person-Organization Fit*, retensi karyawan, dan manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan mengkaji berbagai literatur yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Literatur yang digunakan berasal dari sumber-sumber yang kredibel dan memiliki keterkaitan dengan tema penelitian, baik dari perspektif manajemen sumber daya manusia maupun manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai Islam.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan menelaah isi literatur secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara individu dan organisasi serta implikasinya terhadap retensi karyawan. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul disajikan secara sistematis untuk memudahkan proses interpretasi. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai sumber yang telah dikaji.

Melalui metode ini, penelitian berupaya memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya hubungan individu dan organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan, serta mengintegrasikan konsep tersebut dengan nilai-nilai keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam perspektif manajemen sumber daya insani.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hubungan Individu dan Organisasi dalam Membangun Retensi Karyawan***

Hubungan antara individu dan organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan loyalitas dan retensi karyawan. (Judge, 2017) Organisasi tidak hanya dipandang sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai lingkungan yang membentuk keterikatan emosional, rasa memiliki, dan komitmen individu terhadap pekerjaan maupun organisasi itu sendiri. (Fadhli, 2025) Hubungan yang baik antara individu dan organisasi akan menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama. Sebaliknya, hubungan yang kurang harmonis dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (Sarwani, 2024) Oleh karena itu, organisasi perlu membangun hubungan yang sehat dan berkelanjutan dengan karyawan sebagai bagian dari upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antara individu dan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas dan

retensi karyawan. Individu yang merasa memperoleh dukungan, penghargaan, serta perlakuan yang adil dari organisasi cenderung memiliki tingkat keterikatan emosional dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi secara optimal dalam organisasi. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik antara individu dan organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya turnover intention. Penelitian (Fadhli, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap employee retention. Selain itu, penelitian (Sarwani, 2024) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja yang harmonis berperan penting dalam meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi serta menurunkan tingkat turnover intention.

Dalam upaya membangun retensi karyawan, hubungan antara individu dan organisasi menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan dengan keterikatan emosional, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. (Fadhli, 2025) Hubungan yang harmonis antara individu dan organisasi akan menciptakan rasa nyaman, rasa memiliki, serta kepuasan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi. (Sudirman, 2025) Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (Sarwani, 2024) Oleh karena itu, hubungan individu dan organisasi dalam membangun retensi karyawan dapat dipahami melalui beberapa aspek berikut :

### **1. Kontrak Psikologis (*Psychological Contract*)**

Kontrak psikologis merupakan hubungan tidak tertulis yang berisi harapan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Dalam hubungan tersebut, karyawan mengharapkan adanya kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Di sisi lain, organisasi mengharapkan loyalitas, tanggung jawab, disiplin, dan kinerja yang optimal dari karyawan. (Fadhli, 2025) Ketika kedua belah pihak mampu memenuhi harapan masing-masing, maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. (Sarwani, 2024) Namun, apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, maka dapat muncul ketidakpuasan kerja yang berdampak pada menurunnya loyalitas dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **2. Kepemilikan Psikologis (*Psychological Ownership*)**

Kepemilikan psikologis merupakan kondisi ketika individu merasa bahwa organisasi adalah bagian dari dirinya sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Individu yang memiliki rasa memiliki yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, menjaga kepentingan organisasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan organisasi. (Derek Torrington, 2011) Rasa memiliki tersebut akan membentuk keterikatan emosional yang kuat antara individu dan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepemilikan psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

### **3. Komitmen dan Loyalitas Karyawan**

Hubungan yang baik antara individu dan organisasi akan membentuk komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai,

diperhatikan, dan memperoleh dukungan dari organisasi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat. Kondisi tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi. (Sudirman, 2025) Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan kerja dan menurunkan loyalitas karyawan. (Armstrong, 2021) Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis dan sosial karyawan agar retensi karyawan dapat terjaga dengan baik.

#### 4. Perspektif Islam dalam Hubungan Individu dan Organisasi

Dalam perspektif Islam, hubungan antara individu dan organisasi tidak hanya dipandang sebagai hubungan profesional semata, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang berlandaskan nilai amanah, tanggung jawab dan kejujuran. (Hamzah Haeriyah, 2025) Setiap pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. (Bowen, 1991) (Sudirman, 2025) Konsep ini menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada kepentingan duniawi, tetapi juga pada nilai ibadah dan tanggung jawab moral. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah Swt.:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

#### Terjemahnya :

*"Dan orang-orang yang memelihara amanat dan janjinya." (QS. Al-Ma'arij, 2019)*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap amanah dan perjanjian harus dijaga dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks organisasi, amanah tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga dengan pemenuhan hak dan kewajiban antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kontrak psikologis dalam Islam memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya melibatkan hubungan antar manusia, tetapi juga hubungan dengan Allah Swt.

**Tabel 1.** Hubungan Individu dan Organisasi dalam Membangun Retensi Karyawan

Aspek	Temuan	Implikasi
Kontrak Psikologis	Harapan timbal balik antara individu dan organisasi	Meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja
Kepemilikan Psikologis	Rasa memiliki terhadap organisasi	Meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab
Perspektif Islam	Amanah dan pemenuhan janji	Memperkuat komitmen spiritual dan profesional

#### **Person-Organization Fit Theory**

Person-Organization Fit (P-O Fit) merupakan konsep yang menekankan adanya kesesuaian antara individu dengan organisasi, baik dari segi nilai, tujuan, budaya, maupun karakteristik kerja. Konsep ini menjadi penting dalam perilaku organisasi karena mampu menjelaskan bagaimana hubungan yang selaras antara individu dan organisasi dapat membentuk komitmen, loyalitas, serta retensi karyawan. (Vianen, 2000) Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan terciptanya hubungan kerja

yang harmonis dan produktif. (Armstrong, 2021) Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menimbulkan konflik, ketidaknyamanan kerja, serta menurunkan komitmen organisasi.

Person-Organization Fit memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan Person-Job Fit. P-O Fit tidak hanya menilai kecocokan individu dengan tugas pekerjaan, tetapi juga mencakup kesesuaian individu dengan nilai, budaya, tujuan, dan visi organisasi. (Amy L. Kristof, 1996) P-O Fit juga mencerminkan keselarasan antara tujuan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan atasan dalam lingkungan kerja. (Bowen, 1991) Dengan demikian, P-O Fit dipandang sebagai pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami hubungan antara individu dan organisasi karena tidak hanya berfokus pada kemampuan kerja, tetapi juga pada keselarasan nilai dan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person-Organization Fit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Individu yang memiliki kesesuaian nilai, tujuan, dan budaya dengan organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Keselarasan antara individu dan organisasi mampu meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen kerja karyawan. (Amy L. Kristof, 1996) Selain itu, individu yang merasa sesuai dengan budaya organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan individu yang mengalami ketidaksesuaian dengan organisasi. (Bowen, 1991) penerapan Person-Organization Fit mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat budaya organisasi, serta mendukung efektivitas organisasi dalam jangka panjang. (Fadhli, 2025) Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif dan mampu mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Dalam praktiknya, Person-Organization Fit dapat dipahami melalui beberapa aspek berikut: (Amy L. Kristof, 1996). (1) Kesesuaian Nilai (*Value Congruence*). Value congruence merupakan kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan nilai organisasi. Individu yang memiliki nilai yang sejalan dengan organisasi cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan budaya kerja serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kesesuaian nilai tersebut akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterikatan emosional, dan memperkuat komitmen individu terhadap organisasi. (2) Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruence*). Goal congruence merupakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Individu yang memiliki tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Keselarasan tujuan tersebut juga akan meningkatkan semangat kerja dan membentuk komitmen organisasi yang lebih kuat. (3) Pemenuhan Kebutuhan Karyawan (*Employee Need Fulfillment*). Employee need fulfillment merupakan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individu, baik kebutuhan material maupun nonmaterial. Organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan akan lebih mudah menciptakan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. (4) Kesesuaian Budaya dan Kepribadian (*Culture-Personality Congruence*). Culture-

personality congruence merupakan kesesuaian antara kepribadian individu dengan budaya organisasi. Individu yang memiliki karakter yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dan bekerja sama dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif.

Selain dimensi tersebut, Vianen membagi *Person-Organization Fit* ke dalam dua perspektif berikut: (Vianen, 2000). (1) *Supplementary Fit*. *Supplementary fit* merupakan kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki karakteristik yang sama dengan anggota organisasi lainnya sehingga memudahkan proses integrasi dan kerja sama. Kesamaan karakteristik tersebut akan memperkuat hubungan sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil. (2) *Complementary Fit*. *Complementary fit* merupakan kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki karakteristik atau kemampuan tertentu yang mampu melengkapi kebutuhan organisasi. Individu dengan kemampuan yang berbeda dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung efektivitas organisasi dan menciptakan inovasi kerja.

Lebih lanjut, dua pendekatan dalam melihat *Person-Organization Fit*, yaitu (Amy L. Kristof, 1996): (1) *Need-Supplies Fit*. *Need-supplies fit* merupakan kesesuaian yang terjadi ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu, seperti kebutuhan penghargaan, pengembangan karier, dan kenyamanan kerja. Ketika kebutuhan individu terpenuhi, maka akan muncul rasa puas dan loyalitas terhadap organisasi. (2) *Demand-Abilities Fit*. *Demand-abilities fit* merupakan kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan organisasi cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang optimal.

Pada perspektif Islam, keselarasan antara individu dan organisasi tidak hanya berkaitan dengan kesesuaian nilai dan budaya kerja, tetapi juga mencakup kesesuaian terhadap nilai-nilai syariat Islam. (Sudirman, 2025) Organisasi yang menerapkan prinsip kejujuran, amanah, keadilan dan tanggung jawab akan lebih mudah membangun komitmen karyawan yang memiliki nilai-nilai serupa. (Sudirman, 2025) Nilai-nilai tersebut menjadi landasan moral dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, *Person-Organization Fit* dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai spiritual dan etika Islam.

**Tabel 2.** *Person-Organization Fit Theory*

<b>Person-Organization Fit Theory</b>	<b>Uraian</b>
Value Congruence (Kesesuaian Nilai)	Kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan nilai organisasi. Individu yang memiliki nilai yang sejalan dengan organisasi cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan budaya kerja serta memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
Goal Congruence (Kesesuaian Tujuan)	Keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Individu yang memiliki tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi akan lebih termotivasi dalam bekerja dan

Employee Need Fulfillment (Pemenuhan Kebutuhan Karyawan)	memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individu, baik kebutuhan material maupun nonmaterial, seperti kompensasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman.
Culture-Personality Congruence (Kesesuaian Budaya dan Kepribadian)	Kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan budaya organisasi. Individu yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dan bekerja sama dalam lingkungan kerja.
Supplementary Fit	Kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki karakteristik yang sama dengan anggota organisasi lainnya sehingga memudahkan proses integrasi dan kerja sama.
Complementary Fit	Kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki karakteristik atau kemampuan tertentu yang mampu melengkapi kebutuhan organisasi sehingga mendukung efektivitas organisasi.
Need-Supplies Fit	Kesesuaian yang terjadi ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan individu, seperti penghargaan, pengembangan karier, dan kenyamanan kerja.
Demand-Abilities Fit	Kesesuaian yang terjadi ketika individu memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

### ***Keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani***

Pengelolaan sumber daya insani dalam perspektif Islam tidak dapat dilepaskan dari keteladanan Nabi Muhammad SAW sebagai figur utama yang menjadi contoh dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi dan pengelolaan manusia. (Afzalur Rahman, 1997) Sebelum diangkat menjadi Rasul, Nabi Muhammad SAW telah dikenal sebagai seorang pedagang yang memiliki reputasi baik di tengah masyarakat Makkah. Pengalaman beliau dalam dunia perdagangan menunjukkan bahwa keberhasilan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan modal, tetapi juga dipengaruhi oleh integritas, kejujuran, tanggung jawab, serta kemampuan membangun kepercayaan dengan berbagai pihak. (Hamzah Haeriyah, 2025) Oleh karena itu, nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah SAW menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya insani berbasis Islam.

Pada konteks organisasi modern, keteladanan Nabi Muhammad SAW memiliki relevansi yang sangat kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Rasulullah SAW mampu meningkatkan loyalitas, komitmen kerja, dan kualitas kinerja karyawan. Nilai-nilai kenabian seperti shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh memberikan pengaruh positif terhadap budaya organisasi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. (Sudirman, 2025) Selain itu, organisasi yang menerapkan prinsip kepemimpinan Islami cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih harmonis, tingkat

kepercayaan yang tinggi, serta mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. (Judge, Organizational Behavior, 2017) Dengan demikian, keteladanan Nabi Muhammad SAW tidak hanya memiliki dimensi spiritual, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan organisasi yang profesional dan berintegritas.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak cukup hanya mengandalkan aspek teknis, tetapi harus berbasis pada nilai-nilai karakter yang kuat. Merujuk pada konsep Muhammad Syafii Antonio dalam *The Super Leader Super Manager*, keberhasilan organisasi bertumpu pada dua pilar utama: *trust* (kepercayaan) dan *competence* (kompetensi) Kedua pilar tersebut selaras dengan empat sifat kenabian: Trust (Kepercayaan): Bersumber dari sifat *Shiddiq* (jujur) dan *Amanah* (tanggung jawab) dan Competence (Kompetensi): Bersumber dari sifat *Fathanah* (cerdas) dan *Tabligh* (komunikatif). (Antonio, 2007) Dengan mengintegrasikan karakter moral-spiritual tersebut ke dalam etos kerja, organisasi tidak hanya akan mencapai efisiensi secara teknis, tetapi juga membangun integritas yang menjamin keberlangsungan jangka panjang. Adapun beberapa poin penting keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam pengelolaan sumber daya insani adalah sebagai berikut:

Shiddiq merupakan sifat jujur dan komitmen terhadap kebenaran dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dalam pengelolaan sumber daya insani, kejujuran menjadi modal utama dalam membangun kepercayaan antara pemimpin, karyawan, dan organisasi. (Antonio, 2007) Rasulullah SAW dikenal sebagai pribadi yang jujur sehingga memperoleh gelar al-Amīn, yaitu orang yang terpercaya.

Pentingnya kejujuran dalam aktivitas kerja ditegaskan dalam hadis Rasulullah SAW:

**التَّاجِرُ الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ**

**Artinya :**

*“Pedagang yang jujur dan terpercaya akan bersama para nabi, orang-orang shiddiq, dan para syuhada.” (HR. Tirmidzi dan Hakim).*

Hadis tersebut menunjukkan bahwa kejujuran dan amanah merupakan nilai utama dalam aktivitas kerja dan bisnis. Dalam organisasi, sikap jujur akan menciptakan transparansi, meningkatkan kepercayaan kerja, serta memperkuat hubungan antaranggota organisasi.

Amanah menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjaga kepercayaan dan melaksanakan tugas secara profesional. Individu yang amanah akan berusaha menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta memenuhi kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

Dalam organisasi, sikap amanah sangat penting karena dapat meningkatkan disiplin kerja, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan. Pemimpin yang amanah juga akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari bawahannya sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. (Sudirman, 2025)

Fathanah berarti kecerdasan dan kemampuan berpikir strategis. Rasulullah SAW menunjukkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara tepat dan bijaksana di tengah berbagai tantangan yang dihadapi. (Antonio, 2007) Kecerdasan Rasulullah SAW terlihat dari kemampuan beliau menyelesaikan konflik secara adil, membangun strategi dakwah, serta mengelola masyarakat secara efektif. (Hamzah Haeriyah, 2025) Dalam organisasi, sifat fathanah menjadi sangat penting karena pemimpin dan karyawan dituntut mampu menghadapi perubahan lingkungan

bisnis, perkembangan teknologi, dan persaingan global yang semakin kompleks. (Hamzah Haeriyah, 2025) Oleh sebab itu, kecerdasan intelektual dan emosional menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Tabligh menunjukkan kemampuan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan informasi, visi, dan tujuan organisasi secara jelas kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang baik akan menciptakan koordinasi kerja yang efektif, memperkuat kerja sama, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam organisasi. Dalam praktik kepemimpinan, Rasulullah SAW dikenal sebagai komunikator yang mampu menyampaikan pesan dengan bijaksana dan mudah dipahami oleh masyarakat. (Antonio, 2007) Oleh karena itu, kemampuan komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya insani.

Pengelolaan sumber daya insani dalam Islam juga menekankan pentingnya akhlak sebagai fondasi utama dalam membangun hubungan sosial maupun hubungan kerja. Allah Swt. menegaskan kemuliaan akhlak Rasulullah SAW dalam firman-Nya:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Ayat tersebut menunjukkan bahwa akhlak memiliki posisi yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dalam konteks organisasi, akhlak yang baik akan melahirkan budaya kerja yang sehat, saling menghargai, serta berorientasi pada kemaslahatan bersama. Organisasi yang dibangun atas dasar akhlak akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Implementasi nilai-nilai kenabian dalam pengelolaan sumber daya insani juga dapat dikaitkan dengan konsep The Celestial Management. Konsep ini menempatkan nilai-nilai ilahiah sebagai dasar dalam pengelolaan organisasi. The Celestial Management menekankan tiga prinsip utama, yaitu: (Antonio, 2010). (a) Worship (ibadah), yaitu menjadikan pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. (b) Wealth (kesejahteraan), yaitu menciptakan kesejahteraan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi. (c) Warfare (perjuangan melawan ketidakadilan), yaitu membangun organisasi yang menjunjung nilai keadilan dan tanggung jawab sosial.

Melalui pendekatan tersebut, aktivitas organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan material, tetapi juga diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemaslahatan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keteladanan Nabi Muhammad SAW memberikan landasan yang kuat dalam implementasi pengelolaan sumber daya insani berbasis Islam. Nilai-nilai shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas individu, tetapi juga mampu membentuk budaya organisasi yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Penerapan nilai-nilai tersebut pada akhirnya dapat memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan kualitas kinerja, serta mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Tabel 3. Nilai Keteladanan Nabi Muhammad SAW

Nilai Keteladanan Nabi Muhammad SAW	Uraian
Siddiq (Jujur)	Sifat jujur dan berkomitmen terhadap kebenaran dalam setiap aktivitas sehingga mampu membangun transparansi,

	meningkatkan kepercayaan kerja, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.
Amanah	Kemampuan menjaga kepercayaan dan melaksanakan tugas secara profesional sehingga dapat meningkatkan disiplin, loyalitas, serta tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.
Fathanah	Kemampuan berpikir strategis, bijaksana, dan mengambil keputusan secara tepat dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi dan perubahan lingkungan kerja.
Tablig	Kemampuan menyampaikan informasi, visi, dan tujuan organisasi secara jelas dan efektif sehingga mampu memperkuat komunikasi dan kerja sama dalam organisasi.
Akhlak Mulia	Menjadikan akhlak sebagai dasar dalam membangun hubungan sosial dan hubungan kerja sehingga tercipta budaya kerja yang sehat, saling menghargai, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.
The Celestial Management	Konsep pengelolaan organisasi berbasis nilai ilahiah yang menekankan ibadah, kesejahteraan, dan keadilan sehingga organisasi tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada kemaslahatan bersama.

### ***Retensi Karyawan sebagai Strategi Keberlangsungan Organisasi***

Retensi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya insani yang berperan dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Retensi tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan organisasi mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu, tetapi juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan, harapan dan kesejahteraan karyawan. (Amy L. Kristof, 1996) Organisasi yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh tenaga kerja yang berpengalaman, kompeten, dan memahami budaya organisasi dengan baik. (Sudirman, 2025) Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi bagian penting dalam strategi keberlangsungan organisasi di tengah persaingan dunia kerja yang semakin kompleks.

Retensi karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta peluang pengembangan karier. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen organisasi yang kuat mampu meningkatkan employee retention dalam organisasi. (Fadhli, 2025) Selain itu, komunikasi organisasi, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. (Sarwani, 2024) Dengan demikian, retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja dan dukungan organisasi terhadap pengembangan individu. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi retensi karyawan sebagai strategi keberlangsungan organisasi adalah sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja

yang nyaman, aman, dan kondusif menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, keamanan kerja, serta suasana kerja yang mendukung produktivitas. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres kerja dan meningkatkan turnover intention. (2) Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan. Pemberian gaji, bonus, insentif, dan penghargaan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Organisasi yang mampu memberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi karyawan akan lebih mudah mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi. (3) Kesempatan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Organisasi yang menyediakan pelatihan, promosi jabatan, dan pengembangan kompetensi akan menciptakan rasa optimisme terhadap masa depan karier karyawan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke organisasi lain. Oleh karena itu, pengembangan karier menjadi bagian penting dalam membangun komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. (4) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas dan retensi karyawan. Pemimpin yang komunikatif, adil, suportif, dan mampu memberikan motivasi akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan kurang menghargai karyawan dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja dan turnover intention. Dalam organisasi, kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi faktor penting dalam membangun kenyamanan kerja dan loyalitas organisasi. (5) Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan rasa nyaman, kebersamaan, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika nilai individu sejalan dengan budaya organisasi, maka komitmen dan loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat dapat menurunkan motivasi kerja dan memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. (6) Kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor penting dalam retensi kerja. Organisasi yang memperhatikan kebutuhan fisik, mental, serta keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan lebih mampu mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih loyal dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. (7) Hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama tim. Dukungan sosial dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat keterikatan individu terhadap organisasi. Sebaliknya, konflik kerja dan komunikasi yang buruk dapat menurunkan semangat kerja serta meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pada perspektif Islam, retensi karyawan tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi semata, tetapi juga didasarkan pada prinsip keadilan, amanah, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Organisasi dituntut untuk

memenuhi hak-hak pekerja secara proporsional serta menciptakan hubungan kerja yang dilandasi nilai tanggung jawab dan kemaslahatan bersama. Dengan demikian, retensi karyawan dalam Islam tidak hanya menjadi strategi mempertahankan tenaga kerja, tetapi juga bagian dari upaya membangun organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Tabel 4. Retensi Karyawan sebagai Strategi Keberlangsungan Organisasi

<b>Faktor Retensi Karyawan</b>	<b>Dampak</b>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan.
Kompensasi dan Penghargaan	Pemberian gaji, bonus, dan penghargaan yang adil mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention.
Pengembangan Karir	Kesempatan pelatihan dan promosi jabatan dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
Kepemimpinan	Kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan suportif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
Budaya Organisasi	Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan emosional karyawan.
Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan	Perhatian terhadap kebutuhan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan retensi kerja dan loyalitas organisasi.
Hubungan Antar Karyawan	Hubungan sosial yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

## KESIMPULAN

hubungan antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi dan meningkatkan retensi karyawan. Dalam perspektif Islam, hubungan tersebut tidak hanya didasarkan pada aspek profesional, tetapi juga dilandasi oleh nilai-nilai spiritual seperti amanah, tanggung jawab, dan komitmen yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Kontrak psikologis Islam dan komitmen organisasional Islami menjadi landasan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, teori *Person-Organization Fit* menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin besar peluang terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia.

Keteladanan Nabi Muhammad SAW juga memberikan dasar yang kuat dalam implementasi sumber daya insani. Nilai-nilai kenabian yang meliputi *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (komunikatif) merupakan prinsip-prinsip yang relevan dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan. Penerapan nilai-

nilai tersebut dapat memperkuat budaya organisasi serta meningkatkan kualitas hubungan antara individu dan organisasi.

Lebih lanjut, retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, peluang pengembangan karier, penghargaan dan pengakuan, rancangan pekerjaan, hubungan kerja yang harmonis, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan lebih mudah mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi tingkat *turnover*.

Dengan demikian, retensi karyawan dalam perspektif Islam tidak hanya bertumpu pada aspek material, tetapi juga pada penerapan nilai-nilai keislaman dalam hubungan kerja, kesesuaian antara individu dan organisasi, serta keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam pengelolaan sumber daya insani. Integrasi ketiga aspek tersebut dapat menjadi strategi yang efektif dalam membangun organisasi yang berkelanjutan, kompetitif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Fakhur Rofiudin & Khotim Fadhlil (2025), *The Impact of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Retention at PT. Putra Tani Bhinneka : INCOME: Innovation of Economics and Management*, V.4, No. 3, 89-95 <https://doi.org/10.32764/income.v4i3.5582>
- Antonio, Muhammad Syafii. *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing, 2007.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2021.
- At-Tirmidzi, Muhammad bin Isa. *Sunan At-Tirmidzi*. Riyadh: Darussalam, t.t.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 15th ed. New York: Pearson Education, 2017.
- Gibson, James L., et al. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Hamzah Haeriyah. "Kontribusi Pemikiran Ekonomi Islam pada Masa Daulah Saljuk: Telaah terhadap Nizâm al-Mulk dan Imam al-Ghazali." *JSE: Jurnal Sharia Economica* 4, no. 3 (2025): 125–140. <https://doi.org/10.46773/jse.v4i1>.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Jackson, John H., dan Robert L. Mathis. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning, 2011.
- Junery, dan Aziz. "Perilaku Organisasi dan Kinerja Individu." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2019.
- Karim, Adiwarmanto. *Ekonomi Mikro Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.

- Kristof, Amy L. "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications." *Personnel Psychology* 49, no. 1 (1996): 1-49.
- Muhammad Syafii Antonio et al., *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Publishing, 2007).
- Muhammad Syafii Antonio, *The Celestial Management: Mengelola Organisasi dengan Paradigma Langit* (Jakarta: Tazkia Multimedia, 2010).
- Noe, Raymond A., et al. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill, 2017.
- Pierce, Jon L., et al. "Psychological Ownership." *Review of General Psychology*, 2003.
- Putra, I Putu Agus Praditya Adi. "Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen*, 2018.
- Rahman, Afzalur. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- Rivai Zainal, Veithzal, M. Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Rousseau, Denise M. *Psychological Contracts in Organizations*. California: Sage Publications, 1995.
- Sarwani (2024) , *Empirical Models Determinant Employee Commitment and Retention Determinants in Shopping Centers: A Case of Indonesia : International Review of Management and Marketing, V. 14, No. 5, 1-32* <https://doi.org/10.32479/irmm.16589>
- Saufi, dan Fadillah. "Etika Bisnis Rasulullah dalam Perspektif Ekonomi Islam," 2015.
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Sudirman,. "Landasan Filosofis Manajemen Strategi Islam." *Journal Publicuho* 9, no. 1 (2026): 201-210. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v9i1.1100>.
- Suhartini. "Kontrak Psikologis." *Jurnal Manajemen SDM*, 2020.
- Suhartini. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Suta, I Gde Manik Aditya Budi. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2019.
- Torrington, Derek, Laura Hall, dan Stephen Taylor. *Human Resource Management*. 6th ed. Harlow: Pearson Education, 2003.