

**PENGARUH TRAINING DAN CAREERDEVELOPMENT
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM
PESPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Pegawai Brilink Dikota Bandar Lampung)**

SKRIPSI

**RIZKI AGUNG DHARMAWAN
NPM: 1851040396**



Program Studi: Manajemen Bisnis syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H / 2023 M**

**PENGARUH TRAINING DAN CAREERDEVELOPMENT
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM
PESPEKTIF BISNIS ISLAM
(Studi Pada Pegawai Brilink Dikota Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjanah S1
dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

Oleh:

**RIZKI AGUNG DHARMAWAN
NPM: 1851040396**

Pembimbing I: Fatih fuadi, M.Si

Pembimbing II: Suhendar, S.E, M.S Ak.,Akt

Program Studi: Manajemen Bisnis syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya. Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. faktor yang dapat membuat employee competencies menjadi lebih baik adalah career development, alasannya adalah karena career development melibatkan penciptaan pola dari karir seseorang, cara pengambilan keputusan, integrasi peran kehidupan, serta ekspresi nilai dan konsep di terhadap peran kehidupan. Kemudian dari adanya Training dan Career Development perlu adanya retensi karyawan untuk tujuan yang diadakannya program Training dan Career Development. Employee Retention atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (intangible asset) yang tak ternilai bagi perusahaan. Retensi karyawan dikatakan penting karena sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung. Sampel yang dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel 82 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner/angket dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan SmartPLS. Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini adalah Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Training (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, variabel Career Development (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan. sedangkan secara simultan variabel Training dan Career Development secara bersama-sama berpengaruh terhadap Retensi Karyawan sebesar 0.897

atau 89%, dan berdasarkan bisnis dalam perspektif islam Training dan Career Development terhadap Retensi Karyawan diperbolehkan karena setiap usaha dan upaya dalam mendapatkan yang diinginkan dengan cara baik sangat dibenarkan oleh Allah, dan merupakan anugerah serta harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dan tidak bertentangan dengan ajaran agama islam.

Kata Kunci: *Training, Career Development, Retensi Karyawan.*



ABSTRAK

With the job training program will help the company to achieve organizational goals. By the time these employees are accepted by the company, they already have the required skills and expertise. However, they still need a process of adjusting to the tasks they will be given and done. Without proper training, employees do not receive information and development of skills to the maximum potential with which to complete tasks. The factor that can make employee competencies better is career development, the reason is because career development involves creating patterns from one's career, ways of making decisions, integration of life roles, and expression of values and concepts in life roles. Then from the existence of Training and Career Development, there is a need for employee retention for the purpose of holding Training and Career Development programs. Employee Retention or employee retention is the company's ability to retain potential employees owned by the company to remain loyal to the company. The purpose of employee retention is to retain employees who are considered qualified by the company for as long as possible, because quality employees are intangible assets that are invaluable to the company. Employee retention is said to be important because it is a policy and practice that organizations use to keep valuable employees out of their jobs.

This type of research is quantitative research with the nature of this research is quantitative descriptive. Data collection using questionnaire methods that have been tested for validity and reliability. The population in this study is BRILink employees in Bandar Lampung City. The sample was conducted using purposive sampling technique with a sample of 82 respondents. Data collection using questionnaire/questionnaire techniques and documentation. Data is processed using SmartPLS. The analysis of this study used multiple linear regression analysis.

The results of this study partially show that the Training variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Retention, the Career Development variable (X2) has a positive and insignificant effect on Employee Retention. while simultaneously the variety of Training and Career Development together affects

Employee Retention by 0.897 or 89%, and based on business in the perspective of Islamic Training and Career Development Employee Retention is permissible because every effort and effort in getting what is desired in a good way is highly justified by Allah, and is a gift and must be utilized as well as possible and not contrary to the teachings of Islam.

Keywords: Training, Career Development, Employee Retention.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 703289

PERNYATAAN ORISINALITAS

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Agung Dharmawan
NPM : 1851040396
Prodi : Manajemen Bisnis Syraiah
fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH TRAINING DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM PESPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Pegawai Brilink Dikota Bandar Lampung)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan pada bagian footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu ditemukan adanya penyimpangan dalam karya ini maka sepenuhnya tanggung jawab ada pada pihak penyusun. Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2023

Penyusun



Rizki Agung Dharmawan

NPM. 1851040396



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Training Dan Career Development Terhadap Retensi Karyawan Dalam Pespektif Bisnis Islam (Studi Pada Pegawai Brilink Dikota Bandar Lampung)”
Nama : Rizki Agung Dharmawan
NPM : 1851040396
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan di pertahankan di Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si.
NIP. 198512192015031006

Pembimbing II

Suhendar, S.E, M.S Ak.,Akt
NIP. 198510302019031004

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul” **PENGARUH TRAINING DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM PESPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Pegawai Brilink Dikota Bandar Lampung)**” disusun oleh: **Rizki Agung Dharmawan NPM: 1851040396**, Jurusan: **Manajmemen Bisnis Syariah**, telah di ujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Ahmad Habibi, S.E.,M..E

Sekretaris : Oza Restianita, M.E

Penguji I : Dr.Muhammad Iqbal Fasa, M..E.I

Penguji II : Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si.



**Mengetahui,
Rekan Paksi dan Ekonomis Dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Julius Suryanto, S.E., M.M., Akt.C.A

REPUBLIK INDONESIA NPM0197009262008011008

MOTTO

بِأَنْفُسِهِمْ مِمَّا يُعَيِّرُونَ حَتَّىٰ يَفْقَهُمَ مَا يَلْفَحُونَ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar-Ra'd Ayat 11)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya sayangi dan hormati. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang kepada mereka, saya persembahkan skripsi ini kepada:

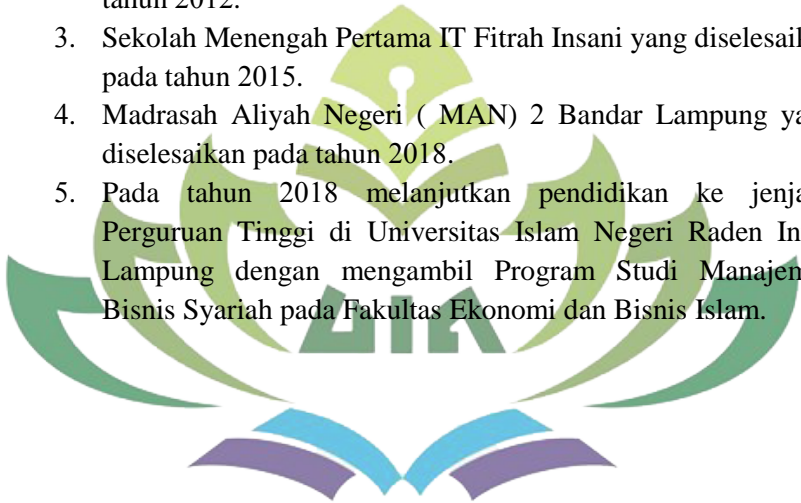
1. Kedua orang tua saya, Bapak Agus Hermanto dan Ibu Niswati yang sangat saya sayangi, yang senantiasa mendidik serta menyayangi dan mencintai saya, mendidik dengan sepenuh hati, mendukung semua kegiatan dan keputusan saya, memberikan dukungan moral serta material, terimakasih atas semua pengorbanan yang telah Bapak dan Ibu berikan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia maupun di akhirat.
2. Terimakasih untuk kakak dan adik-adik saya Farid Ath Thabrani, Gilang Putra Fajar, Irham Ikhsanul Ariffin, Muttia Rahma, Ramdhan Ali Mustafa, Abdurrahman Khoirul Azam, M. Iqbal Abdul Ghofar, Dan Dibah Qiandra Putri yang telah mendukung dan memberikan saya semangat untuk selalu berusaha dan bersabar dalam menyelesaikan pendidikan saya.
3. Teman teman seperjuangan angkatan 2018 FEBI Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Kelas F, semoga kita semua sukses menjadi kebanggaan almamater UIN Raden Intan Lampung.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Alhamdulillah penulis sangat bersyukur karena terlahir dari anak Bapak Agus Hermanto dan Niswati. penulis dianugerahi nama yang sangat indah oleh kedua orang tua yaitu, Rizki Agung Dharmawan Dilahirkan pada tanggal 26 Agustus 1999 di Liwa Kab. Lampung Barat. Penulis merupakan putra ke dua dari Sembilan bersaudara.

Riwayat pendidikan yang telah diselesaikan oleh penulis adalah

1. TK kartika 11-31 selesai pada tahun 2006.
2. Sekolah Dasar Negeri 1 Langkapura yang diselesaikan pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Pertama IT Fitrah Insani yang diselesaikan pada tahun 2015.
4. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2018.
5. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobbilalamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan, Shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan Baginda Rasullullah SAW, semoga kami kelak mendapat syafaatnya. Aamiin YRA

Skripsi ini “Pengaruh *Training* dan *Career Development* Terhadap Retensi Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Pegawai BRILink Di Kota Bandar Lampung)” dalam penyelesaiannya tentunya mendapat bantuan dari beberapa pihak untuk itu ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Bandar Lampung
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnisn Syariah,
3. Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Suhendar, S.E, M.S Ak.,Akt, M.S.Ak selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ayah, Ibu, dan seluruh keluargaku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
8. Seluruh teman-teman MBS kelas F angkatan 2018 yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan semoga semakin jaya, berkualitas dan semakin di depan dengan nilai-nilai kebaikan
10. Civitas Akademik UIN RIL tanpa terkecuali Skripsi ini tentunya masih belum sempurna untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk kesempurnaannya. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendapatkan ridho darinya.
11. Kepada semuanya Jazakumullah Khairan Katsir

Bandar Lampung, Mei 2023

Penyusun

Rizki Agung Dharmawan

NPM. 1851040396



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
PERSETUJUAN	viii
PENGESAHAN	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Identifikasi Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	13
H. Sitematik Pembahasan	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTENSIS	
A. Teori Yang Di gunakan	
1. Training	21
2. Career Development.....	27
3. Retensi Karyawan	37
4. BRILink.....	42
5. Bisnis dalam perspektif Islam	48
B. Pengajuan Hipotensis	
1. Pengajuan Hipotensis	65
2. Kerangak Pemikiran	66

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	71
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	71
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data	72
D. Definisi Operasional Variabel	75
E. Instrumen Penelitian	76
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data	77
G. Uji Prasyarat Analisis Data	78
H. Uji Hipotesis	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	81
B. Distribusi Jawaban Responden	83
1. Jawaban Responden Terhadap Variabel X1	84
2. Jawaban Responden Terhadap Variabel X2	84
3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Y	85
4. Jawaban Responden Terhadap Bisnis Islam.....	86
C. Analisis Jalur	86
D. Uji Instrumen	87
1. Uji Validasi.....	87
2. Uji Reliabilitas.....	90
E. Hipotesis	92
F. Uji Regresi Linear Berganda	92
G. Uji koefisien Determinan (R^2)	93
H. Pembahasan	94

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	101
B. Rekomendasi.....	102

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	109
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	
Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian.....	75
Tabel 3.2 Pola Skoring Skala Likert	77
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di BRILink.....	83
Tabel 4.5 Nilai Item <i>Training</i>	84
Tabel 4.6 Nilai Item <i>Career Development</i>	84
Tabel 4.7 Nilai Item Retensi Karyawan	85
Tabel 4.8 Nilai Item Bisnis Islam.....	86
Tabel 4.1.1 Nilai Validity Convergen	88
Tabel 4.1.2 Nilai AVE.....	89
Tabel 4.1.3 Nilai Validity Discriminant	90
Tabel 4.1.4 Nilai Reliabilitas.....	91
Tabel 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	92
Tabel 4.1.6 Nilai R ²	93
Tabel 4.1.7 Nilai Uji <i>Training</i>	95
Tabel 4.1.8 Nilai <i>Career Development</i>	97
Tabel 4.1.9 Nilai R ²	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar Gambar 2.1 Kerangak Berfikir	68
Gambar 4.1 Konstruksi Jalur	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal mula untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan dengan mudah memahami skripsi ini maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan beberapa istilah yang terkait dengan judul pada penegasan tersebut agar tidak terjadi penafsiran kesalah pahaman terhadap pemakaian judul dari beberapa istilah yang digunakan pada skripsi ini. Penelitian yang dilakukan dengan judul skripsi ini, “**PENGARUH *TRAINING* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Study Pada Pegawai BRILink Di Kota Bandar Lampung)** Oleh karena itu, dijelaskan terlebih dahulu istilah-istilah secara terperinci yang terkandung pada judul tersebut.

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. **Training** adalah usaha pengembangan keterampilan yang dilakukan kepada manusia untuk mencapai standar tertentu.²
3. **Career Development** adalah proses eksplorasi dan pengambilan keputusan yang membentuk karir seorang karyawan. Diharapkan melalui program ini karyawan dapat memilih dan melatih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian, keterampilan, serta minat karyawan.³
4. **Retensi Karyawan** adalah strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang potensial dimiliki oleh organisasi untuk tetap loyal kepada organisasi.⁴

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1045.

² <https://transforma.id/pengertian-training-tujuan-dan-metode-pelaksanaannya/> (diakses pada 12 juni 2022)

³ <https://www.linovhr.com/strategi-career-development-program/> (diakses pada 26 juni 2022)

⁴ Donny Agung Harvida dan Chandra Wijaya, Program Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas

5. **Perspektif** adalah cara pandang atau cara berpikir seseorang tentang suatu objek.⁵
6. **Bisnis Islam** adalah bisnis dalam berbasis Syariah yang membawa wirausaha muslim kedalam kesejahteraan dunia dan akhirat nantinya dengan memenuhi standar perilaku bisnis yaitu takwa, kebaikan, ramah dan amanah.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan tidak dapat dipungkiri turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan usaha. Persaingan dapat berupa tenaga kerja yang berkualitas dan berkompoten sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ulrich (1998) berpendapat bahwa kualitas seorang tenaga kerja yang professional sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, yang memiliki peran utamanya adalah sebagai mitra strategis.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginan konsumen, dan terus berusaha untuk meraih pangsa pasar yang ada maka perusahaan berusaha untuk mengatur dan mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk berjalan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi

⁵Drs. Suyahman, M.Si.,M.h., Pendidikan dalam Perspektif Global, (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2020) hlm 44).

⁶ Ariyadi, (2018), Bisnis Dalam Islam (Business In Islam), Jurnal Hadratul Madaniyah, Volume 5 Issue 1, Page 13-26

maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas)⁷ Selanjutnya faktor yang dapat membuat employee competencies menjadi lebih baik adalah *career development*, alasannya adalah karena *career development* melibatkan penciptaan pola dari karir seseorang, cara pengambilan keputusan, integrasi peran kehidupan, serta ekspresi nilai dan konsep di terhadap peran kehidupan. Menurut Gilley (2009), intervensi terhadap *career development* dapat membantu kemitraan antara organisasi dan juga karyawannya, selain itu juga dapat membantu memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan juga kemampuan mereka, dengan meningkatkan kompetensi individu, tentunya memungkinkan juga untuk peningkatan organizational effectiveness secara simultan.

McGraw (2014), juga mengatakan bahwa implementasi yang efektif dari suatu proses manajemen karir individu secara signifikan dapat meningkatkan kompetensi dari karyawan dan juga meningkatkan kinerja individu. Definisi dari *Career development* sendiri menurut Gilley (2002) adalah suatu proses yang melibatkan individu dan juga organisasi untuk bisa menciptakan kemitraan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan juga beberapa sikap yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat menguasai pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini dan juga di masa depan.

Berdasarkan *in depth interview* yang peneliti lakukan kepada sepuluh orang karyawan, mayoritas mengatakan bahwa perusahaan tidak membantu menyediakan rencana pengembangan karir yang tepat dan juga baik untuk mereka, serta atasan juga tidak membantu mereka dalam memberikan masukan atau pendapat yang lain tentang pengembangan karir dari diri mereka sendiri di dalam perusahaan. Pada akhirnya karyawan kebingungan dan cenderung tidak memikirkan tentang career 14 path mereka. Kurangnya perhatian yang lebih dari perusahaan kepada

⁷ Rafif Bagus Nugraha, "Analisis Pengaruh *Training, Career Development, Dan Performance Management Terhadap Employee Competencies Serta Implikasinya Terhadap Organizational Effectiveness; Telaah Pada Karyawan Summarecon Serpong*", Universitas Multimedia Nusantara Tangerang, Thn 2020, Hal.12

karyawannya menjadi salah satu penyebab kurang kompetennya karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Enam dari sepuluh karyawan juga mengatakan bahwa mereka merasa sangat sulit untuk bisa mendapat kenaikan jabatan. Perusahaan memang terkadang kurang menyadari bahwa betapa pentingnya *career development* bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan, padahal dengan adanya *career development* yang baik, dapat membantu meningkatkan produktivitas dan juga kompetensi dari karyawan. Untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pendapatan, suatu usaha harus memiliki performa atau kinerja pegawai/karyawan yang bagus. Salah satunya dengan cara melakukan pengembangan karir pada karyawannya, *career development* atau pengembangan karir merupakan aktivitas pengembangan diri yang dicapai oleh seseorang untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik sehingga dapat mewujudkan rencana karirnya, jika karyawan dapat melakukan pengembangan karir maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Dan selain itu untuk meningkatkan performa karyawan tidak hanya melakukan pengembangan karir saja tetapi perlu juga adanya pemberdayaan karyawan karena jika karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan maksimal. Employee Retention atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian Neog & Barua (2015) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindari karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Oyoo (2016) yang mengatakan retensi karyawan adalah sebuah proses dimana karyawan didorong untuk tetap tinggal diorganisasi selama periode maksimum atau sampai selesainya proyek. Apabila ditelusuri lagi tentang definisi retensi karyawan, redaksionalnya akan berbeda-beda. Pada intinya, retensi karyawan adalah strategi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan untuk kemudian memberi manfaat baik finansial maupun non-finansial bagi perusahaan.⁸



Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposit. Kemudian bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya. Disamping itu, juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, air, pajak, dan pembayaran

⁸ Safaat Aufahasan Adzka, Mirwan Surya Perdhana, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan”, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851, ISSN (Online): 2337-3792, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 2.

lainnya.⁹ dapat terlihat bahwa tugas bank yaitu menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana lalu kemudian menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit kepada masyarakat yang membutuhkan dana. Jika ditinjau dari asal mula terjadinya bank, maka pengertian bank adalah meja atau tempat untuk menukarkan uang. Kemudian pengertian bank menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan yang dimaksud dengan bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat”¹⁰

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu Bank Badan Usaha Milik Negara yang terbesar dan tersebar diseluruh pelosok tanah air. BRI juga turut berpartisipasi dalam program pemerintahan Branchless Banking (Bank tanpa Kantor), dengan nama BRI Link.¹¹ Dengan adanya program Branchless Banking, maka tujuan perbankan yaitu memenuhi kebutuhan nasabah dalam meningkatkan pertumbuhan perbankan dan layanan perbankan bisa sampai ke pelosok daerah sekalipun. Dalam dunia perbankan terdapat banyak produk dan layanan yang ditawarkan kepada masyarakat guna mempermudah dalam mendapatkan fasilitas perbankan. Hal ini sebagai bentuk fasilitas yang diberikan kepada konsumen oleh perbankan, salah satu produk perbankan yang memberikan layanan guna menjangkau nasabahnya ialah BRI Link. BRILink merupakan perluasan layanan Bank Rakyat Indonesia dimana Bank Rakyat Indonesia menjalin kerjasama dengan nasabah Bank Rakyat Indonesia sebagai Agen yang dapat melayani transaksi perbankan bagi masyarakat secara real time online menggunakan fitur EDC mini Anjungan Tunai Mandiri

⁹ Bustari Muchtar, dkk, Bank dan Lembaga Keuangan Lain, (Jakarta: Kencana, 2016), 53.

¹⁰ Bustari Muchtar, dkk, Bank dan Lembaga Keuangan Lain..., 53.

¹¹ <https://simulasikredit.com>>web results Apa itu BRILink? Dan Apa Untung dan Ruginya

Menjadi Agen BRILink, diakases pukul 15:22, Tanggal 09-05-2022.

(ATM) Bank Rakyat Indonesia dengan konsep sharing fee yaitu komisi yang dibagikan oleh Bank BRI.¹²

Pelatihan tenaga kerja biasa kita sebut “Training”. Training merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten (berkemampuan) untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Training merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten (berkemampuan) untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Dalam hal ini sudah dijelaskan dalam Alquran:

وَأَخْرَيْنَ مِنْهُمْ لَمَّا يَلْحَقُوا بِهِمْ ۖ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

“Dan (juga) kepada kaum yang lain dari mereka yang belum berhubungan dengan mereka. Dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (Q.S. Al- Jumua: 3)¹³ Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja, karena dari bekerja merupakan pokok untuk keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun sosial, biologis maupun fisiologis. Secara biologis manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup. Secara fisiologis manusia harus mencari nilai yang ada dibalik materi yang ditangkap oleh panca inderanya.¹⁴ Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas karyawan diperlukan latar belakang pendidikan dan kesesuaian jurusan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam bekerja seseorang harus memiliki memiliki pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diambalnya, oleh karena itu latar belakang pendidikan sangat diutamakan. Meningkatkan kualitas karyawan dapat terjadi apabila ada pendidikan, keahlian dan keterampilan

¹² <https://bri.co.id> Tentang BRI Link diakses pukul 10:45, Tanggal 09-05-2022

¹³ Samsuni “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Alquran” TARBIYAH ISLAMIYAH, Volume 9, Nomor 1, Januari-Juni 2019

¹⁴ Ahmad Munir,” Kerja Perspektif Al-Quran”, Jurnal Al-Tahrir, Vol.11 No.1, (Mei 2011), H. 3

sehingga meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.¹⁵

Akan tetapi sekian banyak BRILink di kota Bandar Lampung hanya beberapa yang menerapkan sistem pelatihan pekerja (*Training*) pada awal penerimaan pegawai, dikarenakan problem yang di dapat selalu terulang pada pegawainya yang kurang dalam melakukan pekerjaan, dan kurang memuaskan pelayanan kepada pelanggan, mengakibatkan kurang maksimalnya omzet dan pelanggan tetap pada gerai BRILink sebelum menggunakan metode pelatihan pegawai (*Training*). Hal tersebut yang menjadi sebagian kecil faktor owner BRILink khususnya di Bandar Lampung yang kemudian menggunakan teknik *Training* untuk dapat memberi pengetahuan kepada pegawai baru supaya pegawai dapat memberi pelayanan dan memaksimalkan kinerja.

Agen BRILink merupakan layanan agen Laku Pandai milik Bank BRI yang diluncurkan pada November 2014. Dengan menggandeng pihak ketiga dalam hal ini nasabah BRI sebagai agen, agen BRILink memberikan berbagai layanan perbankan bagi masyarakat, baik nasabah BRI maupun non- nasabah BRI melalui pemanfaatan teknologi digital. Agen tersebut hanya sebagai perpanjangan tangan dari Bank BRI, bukan sebagai pegawai bank BRI.¹⁶

Dikutip dari Pimpinan cabang BRI Tanjungkarang, SM Linton Hutapea mengatakan, BRI memudahkan nasabahnya untuk melakukan penarikan, penyetoran, dan transfer uang ke rekening dengan menggunakan BRILink. Hingga saat ini BRI telah memiliki sebanyak 364 agen BRILink yang tersebar di seluruh wilayah kerja BRI Tanjungkarang. “Jumlah ini telah bertambah

¹⁵ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri, (Tulung Agung : Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2014), h. 23- 24

¹⁶ Shofyana “Sistem Bagi Hasil Agen Brilink Mini Atm Pada Pt. Gloria International Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Pada Agen Brilink Mini Atm Kampus, Kecamatan Metro Timur)” Iain Metro(Febi) Hal.30

dibandingkan tahun sebelumnya yakni sebanyak 120 agen BRILink,” kata Linton, Rabu (24/4).¹⁷

Untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pendapatan, suatu usaha harus memiliki performa atau kinerja pegawai/karyawan yang bagus. Salah satunya dengan cara melakukan pengembangan karir pada karyawannya, *career development* atau pengembangan karir merupakan aktivitas pengembangan diri yang dicapai oleh seseorang untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik sehingga dapat mewujudkan rencana karirnya, jika karyawan dapat melakukan pengembangan karir maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Dan selain itu untuk meningkatkan performa karyawan tidak hanya melakukan pengembangan karir saja tetapi perlu juga adanya pemberdayaan karyawan karena jika karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan maksimal *Employee Retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bapak Andi yang merupakan pegawai BRILink yang bertempat di jalan Imambonjol Langkapura, bahwasannya melakukan *training* pada saat penerimaan bekerja selaku pegawai sangat membantu untuk

¹⁷ Dikutip Dari Pimpinan Cabang Bri Tanjungkarang, Sm Linton Hutapea <https://radarlampung.co.id/bri-tanjungkarang-cari-agen-brilink> Diakses Pukul 02:39 Tanggal 12-09-22

dirinya yang baru pertama kali memasuki dunia kerja di bidang tersebut.¹⁸ Namun dalam penerapannya untuk *training* dan *career development program* tidak terlalu penting dikarenakan dalam dunia kerja di luar bekerja di dalam perusahaan tidak terlalu berpengaruh untuk dapat mempertahankan posisi pekerjaan apa bila target dari pekerjaan adalah omzet harian.¹⁹ Kendala lainnya adalah ketika di tempat itu tidak memerlukan pelatihan khusus yang pekerjaannya adalah pekerjaan yang sering di lakukan sehari hari oleh pegawainya.²⁰

Dari berbagai hasil yang ada, mengenai *training* dan *creer development program* untuk pelaku atau pegawai UMKM khususnya BRILink baru sebagian kecil yang menerapkan system *training* dan *career development program*, dikarenakan belum semua dari pihak BRILink yang mendapatkan masalah yang sama. Untuk sebagian BRILink yang belum mendapatkan masalah pada kinerja pegawai, mereka lebih mengutamakan memeberi kenyamanan kepada pegawainya masing masing agar kinerja pegawai dapat memepertahankan kinerja yang sudah ada. Untuk sementara itu BRILink yang telah menerapkan system tersebut, mereka sudah mendapatkan hasil yang di harapkan diawal perekrutan karyawan dan dapat memeptrahankan kualitas kerja para pegawainya, dengan cara memberi program pelatihan pengembangan karyawan (*creer development*).

Pada dasarnya BRILink merupakan usaha kerjasama dengan nasabah BRI untuk memperluas pelayanan transaksi perbankan untuk masyarakat secara real time online dengan konsep sharing, Agar kerja sama dari pihak BRI dengan agen BRILink berjalan dengan baik memerlukan karyawan yang kompeten di bidang tersebut dapat dilakukan *training* pada karyawan dan rutin melakukan *carrer developmet* untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi besar dan memiliki kinerja yang baik. Maka

¹⁸ Bapak Andi, "Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung", *Wawancara*, September 22 2022.

¹⁹ Ibu Yanti, "Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung", *Wawancara*, September 22 2022.

²⁰ Bapak Yuda, "Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung", *Wawancara*, September 23 2022

dari itu dari data di atas penulis mengangkat judul "**PENGARUH TRAINING DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Kasus Pada Pegawai BRILink Di Kota Bandar Lampung)**"

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kinerja karyawan yang kurang memuaskan dalam dunia kerja
- b. Faktor karyawan BRILink dalam melakukan pelayanan yang kurang memuaskan untuk pelanggan maupun yang diinginkan oleh ownernya.

2. Batasan masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ditetapkan agar masalah penelitian terfokus pada pokok permasalahan beserta pembahasannya dan tidak terlalu meluas, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibatasi pada masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian dilakukan pada karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung sebagai pembantu masyarakat dalam melakukan transaksi pembayaran, transfer, dan pengambilan uang.
- b. Penelitian ini hanya meneliti variabel *training* dan *career development* dalam kinerja Pegawai BRILink.
- c. Penelitian ini dilakukan pada BRILink Di kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *training* terhadap retensi karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung?

2. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap retensi karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh *training* dan *career development* terhadap retensi karyawan pada karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung?
4. Bagaimana sudut pandang dari perspektif bisnis islam terhadap pengaruh *training* dan *career development* terhadap retensi karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan memahami pengaruh *training* terhadap retensi karyawan pada karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung.
2. Mengetahui dan memahami pengaruh *career development* terhadap retensi karyawan pada karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung.
3. Mengetahui dan memahami pengaruh *training* dan *career development* terhadap retensi karyawan pada karyawan BRILink di Kota Bandar Lampung.
4. Mengetahui dan memahami *training* dan *career development* dalam perspektif bisnis islam

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini yakni, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan pemikiran ilmiah mengenai *Training Dan Career Development Terhadap Retensi Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam*.

2. secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan terdapatnya penelitian ini di harapkan bisa mendapatkan pengetahuan yang bersifat kenyataan yang terjadi dalam praktek maupun analisis, serta menambah motivasi penulis dan ilmu pengetahuan mengenai *Training*

Dan *Career Development* Terhadap Retensi Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam.

b. Bagi Kalangan Mahasiswa dan Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah pengetahuan dan informasi, serta menjadi bahan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya mengenai *Training Dan Career Development* Terhadap Retensi Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dengan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh *Training Dan Career Development* Terhadap Retensi Karyawan Dalam Perspektif Bisnis Islam”

TABEL 1.1
Kajian penelitain terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	I Gde Manik Aditya Budi Suta dan I Komang Ardana	Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan	Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir diterapkan dengan sangat baik didalam organisasi maka akan meningkatkan retensi karyawan. ²¹

²¹ I Komang Ardana, “Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan” 8, No. 2 (2019): 8047–74.

2	Alicia Yonatan (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan Pt Sutindo Anugrah Sejahtera	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. ²²
3	Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi Dan Anak Agung Ayu Sriathi	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Perusahaan memberikan pengembangan karir melalui proses peningkatan kemampuan kerja maka karyawan tetap bertahan pada perusahaan. ²³
4	Ni Komang Astri Pramita Darmika dan Anak Agung Ayu Sriathi	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan	Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat pengembangan karier di dalam perusahaan maka retensi karyawan

²² Ardana.

²³ Luh Putu Et Al., “Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali” 6, No. 3 (2017): 1478–1506.

			semakin meningkat pula. ²⁴
5	Ravi Nagarathanam dan Suresh Venkitasamy dan Eihab Mohannad Attiah	The Impact Of <i>Career Development Practices</i> On Employees' Retention In Qatar Aviation Industry	penelitian ini menunjukkan bahwa, praktik pengembangan karir di penerbangan Qatar industri memainkan peran penting untuk mempertahankan karyawan mereka dalam organisasi mereka ²⁵
6	Eka Fitri Fauziah (2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Motivasi Kerja, Dan Penilaian Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan ²⁶

²⁴ Putu et al.

²⁵ Ravi Nagarathanam dan Suresh Venkitasamy dan Eihab Mohannad Attiah, "The Impact Of Career Development Practices On Employees' Retention In Qatar Aviation Industry," n.d.

²⁶ eka fitri Fauziah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Motivasi Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv. Gilang Permata)," n.d.

		CV.Gilang Permata	
7	Eza Rizki Listiyan (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Dan Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada PT.Kentdevon Industries)	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. ²⁷
8	Safira Nurmalitasari, Andriyani (2021)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Bpr Restu Artha Makmur Kota Semarang)	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan (unmediated). Artinya adalah pelatihan yang diberikan perusahaan akan lebih kuat apabila retensi karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Pada penelitian ini ketika program pelatihan yang diberikan

²⁷ eza rizki Listiyan, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Dan Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada PT. Kentdevon Industries)," n.d.

			<p>perusahaan mengalami peningkatan pada kualitas dan kuantitas karyawan, perubahan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian keberadaan kepuasan kerja menjadi tidak bermakna.²⁸</p>
9	Hanum Aula Rahmawati (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan	<p>hubungan yang signifikan pada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank daerah Lamongan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa adanya program manajemen talenta memiliki kontribusi yang besar pada pencapaian kinerja karyawan.²⁹</p>

²⁸ Listiyan.

²⁹ Hanum Aula Rahmawati, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan," *Jurnal Ilmu Manajemen* 7, no. 2 (2019): 419–29.

10	Sandy Khristian1 , Kusuma Chandra Kirana2 , Epsilandri , Septyarini3	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugerah)	Hasil kajian penelitian membuktikan bahwa “variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV Sumber Anugerah, yang mana hasil uji t menunjukkan nilai sig sebesar 0,853 dan lebih besar dari 0,05”. Hasil penelitian membuktikan bahwa “variabel penghargaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Sumber Anugerah, yang mana memiliki nilai signifikansi 0,698 yang berarti lebih besar dari 0,05”. ³⁰
----	--	--	---

³⁰ Sandy Khristian, Kusuma Chandra Kirana, and Epsilandri Septyarini, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugerah),” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 4 (2022): 1055–61, <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.581>.

H. Sistem Atika Kepenulisan

1. *Bagian Awal*

Bagian awal pada penulisan tugas akhir ini terdiri dari sampul depan, halaman sampul bagian dalam, abstrak, pernyataan orisinalitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Substansi (Inti)

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai deskripsi data pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan simpulan dari hasil analisis data yang telah dijabarkan sebelumnya dan rekomendasi yang akan dijadikan sebagai masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

3. Bagian Akhir

Bagian ini merupakan langkah terakhir dari penulisan tugas akhir yang berisikan daftar rujukan yang telah digunakan peneliti untuk melakukan penelitian beserta lampiran.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *Training* dan *Career Development* terhadap Retensi Karyawan dalam perspektif Bisnis Islam (studi pada Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung). Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dijabarkan oleh peneliti pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari adanya penelitian ini, yaitu:

1. *Training* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung, hal tersebut ditunjukkan oleh variabel *Training* (X_1) nilai $t_{statistik} > 1.96$. yaitu sebesar $14.912 > 1.96$ dan nilai P Values 0.000 dikatakan signifikan jika P Value $< 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat *Training* pegawai BRILink mempengaruhi Retensi Karyawan Pada perusahaan. Hal ini berarti Karyawan BRILink terpengaruh oleh *Training* Kepada Retensi Karyawan.
2. *Career Development* berpengaruh secara positif dan Tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan pada Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung, hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji dengan nilai $t_{statistik} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1.154 < 1.96$. dan nilai P Values 0.249 dikatakan signifikan jika P Value $< 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya seorang pegawai dengan Pengembangan Karir mampu mempengaruhi Kinerja karyawan dalam Berkarir dan mempertahankan posisi dalam organisasinya, dikarenakan manusia memiliki sifat yang selalu ingin berkembang dalam karir dan mempertahankan posisi pekerjaan di dalam tempat kerjanya.
3. Berdasarkan perspektif ditinjau dalam bisnis islam melalui prinsip bisnis islam yaitu shiddiq, amanah, tabliq, dan fatonah, pegawai BRILink diharuskan menggunakan prinsip bisnis tersebut sedangkan berdasarkan larangan islam yang

terkandung dalam sebuah bisnis tersebut berupa riba, judi, gharar, dharar, maksiat, suht, dan risywah Pegawai BRILink tidak melakukan semua maupun salah satu yang di larang dalam islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat peneliti berikan kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Para Pegawai BRILink

Untuk para Pegawai BRILink untuk terus memahami dan menggunakan ilmu yang sudah di dapat dari *training* dan pengembangan karir, karena semakin lama Owner BRILink selalu menginginkan hasil yang lebih baik lagi dari proses ke proses lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang hendak melanjutkan penelitian terkait Training dan Career development disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain, disarankan juga untuk mengambil objek yang lebih structural lagi. dikarenakan pada penelitian ini hanya mengambil 3 variabel dan struktur dari organisasinya hanya berbatasan owner/pemilik usaha BRILink dan karyawannya saja. Atau dapat menambahkan jangkauan penelitian dan menambah jumlah responden sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih dikembangkan lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adzka, Safaat Aufahasan, Mirwan Surya Perdhana, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan”, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851, ISSN (Online): 2337-3792, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017.
- Agama, Departemen Republik Indonesia, Al-Qur’an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema).
- Al-Qur’an, Surat Al-Maidah ayat: 1, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al.Qur’an, Al-Qura’an dan Terjemahnya, Depag RI, 2002.
- Andi, Bapak, “Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung”, *Wawancara*, September 22 2022.
- Anita, Gustian, “Analisis Implementasi Pengembangan Agen BRI Link Dalam Mendukung Perekonomian Masyarakat”, (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institusi Agama Islam (IAIN) - Curup, 2019).
- Aprinto, Iwan, Dkk., *Etika Dan Konsep Manajemen Bisnis Islam*, (Sleman: CV Budi Utama, 2020).
- Arhensa, Vieri, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kinerja Karyawan, Terhadap Retensi Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel MediasI (Studi Empiris Pada CV. Trio Utama Kota Magelang)”, Universitas Muhammadiyah Magelang, Thn. 2022.
- Ariyadi, (2018), *BISNIS DALAM ISLAM (Business In Islam)*, Jurnal Hadratul Madaniyah, Volume 5 Issue 1.
- Djakfar, Muhammad, *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta : Penebar Plus, 2012).
- Fauziah, Eka Fitri, ” Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan, studi pada CV. Gilang Permata”, Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara, Thn 2021.

- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).
- _____, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018).
- _____, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).
- Guci, Andre Maulana, "Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kcu Bandung", Universitas Komputer Indonesia(Unicom), Thn 2020.
- Hani, Handoko T., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998).
- Harvida, Donny Agung dan Chandra Wijaya, *Program Magister Ilmu Administrasi*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas.
- Kasmadi, dan Nia Siti Sumariyah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Latan Latan, Hengky dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Listiyan, Eza Rizki, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Dan Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan, Studi Pada PT.Kentdevon Industries", Universitas Nahdatul Ulama Jepara, Thn 2021.
- Malayu, Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009).
- Manto, Agus, tesis S-2 "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional", Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

- Muchtar, Bustari, dkk, Bank dan Lembaga Keuangan Lain, (Jakarta: Kencana, 2016).
- Nasional, Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011).
- Nugraha, Rafif Bagus, "Analisis Pengaruh Training, Career Development, Dan Performance Management Terhadap Employee Competencies Serta Implikasinya Terhadap Organizational Effectiveness; Telaah Pada Karyawan Summarecon Serpong", Universitas Multimedia Nusantara Tangerang, Thn 2020
- Nuravia, Eriza, "Analisis Pengaruh Training, Career Development, Performance Management Terhadap Employee Competencies Serta Implikasinya Terhadap Organizational Effectiveness: Telaah Pada Karyawan Pt. Media Televisi Indonesia", Universitas Multimedia Nusantara Tangerang, Thn 2019.
- Pacsydra, Sultan, "Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group Tbk)" (Skripsi— Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013).
- Pratiwi, Luh Putu Yunia Anggy, Anak Agung Ayu Srithi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3, 2017: 1478-1506, ISSN : 2302-8912, e-mail: anggypratiwi234@gmail.com.
- Rianto, Arif, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Retensi Karyawan Pada *Hypermart* Ponogoro" Universitas Muhammadiyah Ponogoro, thn 2019.
- Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Alquran" Tarbiyah Islamiyah, Volume 9, Nomor 1, Januari-Juni 2019
- Shofyana "Sistem Bagi Hasil Agen Brilink Mini Atm Pada Pt. Gloria International Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Pada Agen BRILink Mini ATM Kampus, Kecamatan Metro Timur)" IAIN Metro (FEBI).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

_____, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019).

_____, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

Sumarni, Murti, Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan kinerja Karyawan, vol 8, 2011.

Susilo, Andri, Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja, Jurnal akintansi & Bisnis, Vol. 1, No. 3, 2014, hlm. 251

Suyahman, Drs. M.Si.,M.h., Pendidikan dalam Perspektif Global, (Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2020) .

Trihastuti, Aselina Endang, Etika Bisnis Islam, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020).

UI, Indonesia Kampus, Depok 16424, Jawa Barat, Indonesia, Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 16, Nomor 1, Juli 2020.

Yanti, Ibu, "Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung", *Wawancara*, September 22 2022.

Yati, Nur, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2014).

Yonatan, Alicia, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Sistem Penilaian Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pt. Anugrah Sejahtera", *Agora* Vol. 7, No. 2, (2019), Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. E-mail: aliciayonatan17@gmail.com.

Yuda, Bapak, "Pegawai BRILink di Kota Bandar Lampung", *Wawancara*, September 23 2022

Website:

Dikutip dari pimpinan cabang BRI Tanjungkarang, SM Linton Hutapea <https://radarlampung.co.id/bri-tanjungkarang-cari-agen-brilink> diakses pukul 02:39 , Tanggal 12-09-22

<https://.simulasikredit.com>>web results Apa itu BRILink? Dan Apa Untung dan Ruginya Menjadi Agen BRILink, diakses pukul 15:22, Tanggal 09-05-2022.

<https://bri.co.id> Tentang BRI Link diakses pukul 10:45, Tanggal 09-05-2022

<https://transforma.id/pengertian-training-tujuan-dan-metode-pelaksanaannya/> (diakses pada 12 juni 2022).

<https://www.linovhr.com/strategi-career-development-program/> (diakses pada 26 juni 2022).

Rian

Nazarudin,”

<http://repository.radenintan.ac.id/3276/1/skripsi.pdf>.
diakses 12 agustus 2022.



