



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



MAJU JAYA MOTOR KECAMATAN KAMPA

PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Syariah Dan Hukum



Oleh:

YUDHA NUGRAHA
12120512667

PROGRAM S1

EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1447 H/2025 M

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p style="text-align: center;"><u>PERSETUJUAN PEMBIMBING</u></p> <p>Skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Bengkel Motor Di Kecamatan Kampa Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", yang ditulis oleh :</p> <p>Nama : Yudha Nugraha NIM : 12120512667 Jurusan : Ekonomi Syariah</p> <p>Dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.</p> <p>Pekanbaru, 19 Mei 2025 Pembimbing Skripsi</p> <p>Pembimbing Materi</p> <p>Dr. Budi Azwar, S.E, M.S.Ec NIP. 19800104 200801 1 005</p> <p>Pembimbing Metodologi</p> <p>Hania Lubis, M.E. Sy NIP. 19831107 201903 2 004</p>	
--	--



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Strategi Pimpinan Dalam Retensi Karyawan Pada Bengkel Maju Jaya Motor Kecamatan Kampa Perspektif Ekonomi Syari'ah** yang ditulis oleh:

Nama	:	Yudha Nugraha
NIM	:	12120512667
Program Studi	:	Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal	:	Senin, 30 Juni 2025
Waktu	:	13.00 WIB s/d Selesai
Tempat	:	Ruang Praktek Peradilan Semu Lt 2 (Gedung Belajar)

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Pengaji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Juli 2025

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

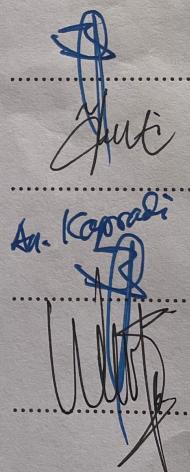
Sekretaris
Nuryanti, S.E.I, M.E.Sy

Pengaji I
Dr. Drs. H. Muh. Said. HM, MA, MM

Pengaji II
Wali Saputra, SE. Ak, MA

Mengetahui:
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Maghfirah, MA
NIP. 19741025 200312 1 002





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yudha Nugraha
NIM : 12120512667
Tempat/ Tgl. Lahir : Kampar 14 April 2002
Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi :

Analisis Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Bengkel Motor Di Kecamatan Kampa Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi, saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 2 Juni 2025
Yang membuat pernyataan


Yudha Nugraha
NIM : 12120512667



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ABSTRAK

Yudha Nugraha (2025) : Strategi Pimpinan dalam Menjaga Retensi Karyawan Pada Bengkel Maju Jaya Motor Kecamatan Kampa Perspektif Ekonomi Syari'ah

Penelitian ini menganalisis strategi pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor di Kecamatan Kampa dalam menjaga retensi karyawan dari perspektif Ekonomi Syari'ah. Dilatarbelakangi oleh ketatnya persaingan di era globalisasi dan kesensialnya sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi kesuksesan perusahaan, khususnya di sektor jasa otomotif yang berkembang pesat di Indonesia. Retensi karyawan menjadi fokus utama pimpinan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mempertahankan talenta berkualitas, mengingat tingginya potensi turnover yang dapat merugikan perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan lokasi penelitian di Bengkel Maju Jaya Motor, Jl. Lintas Pekanbaru Bangkinang no 39 (pasar Kampar), Kecamatan Kampa, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Subjek penelitian ini adalah pemilik dan karyawan bengkel, sedangkan objeknya adalah strategi pimpinan dalam menjaga retensi karyawan dari perspektif ekonomi syariah. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara langsung dengan pemilik serta karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari buku, laporan, dan jurnal. Teknik analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam retensi karyawan sangat berfokus pada kesejahteraan karyawan melalui pemberian upah yang layak dan tepat waktu, khususnya dengan sistem persentase (85% untuk karyawan, 15% untuk bengkel dari biaya jasa) yang dianggap adil dan memotivasi. Selain itu, pimpinan juga berhasil membangun lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, di mana komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan betah bekerja. Dari perspektif Ekonomi Syari'ah, strategi ini sangat sesuai dengan prinsip keadilan (al-adl) dalam pengupahan dan perlakuan, amanah dalam kepemimpinan, serta nilai-nilai kemaslahatan (maslahah), persaudaraan (ukhuwah), dan tolong-menolong (ta'awun). Strategi ini terbukti efektif dalam menjaga loyalitas karyawan hingga bertahun-tahun.

Kata Kunci : Strategi Pimpinan, Retensi Karyawan, Ekonomi Syariah



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Strategi Pimpinan Dalam Mejaga Retensi Karyawan Pada Bengkel Maju Jaya Motor Kecamatan Kampa Perspektif Ekonomi Syari’ah”.

Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahumma Sholli’ala Sayyidina Muhammad Wa’ala Sayyidina Muhammad. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan tingkat sarjana pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti baik dalam materi maupun motivasi. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada Yth :

1. Kedua orang tua Muslim dan Rosnita dengan ketulusan hati selalu mencerahkan kasih sayang, membimbing,mendidik, dan berkorban serta mendoakan untuk kebahagiaan dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi sejak usia dini sampai saat ini, dengan penuh pengorbanan dan kasih sayang yang tiada terkira.
2. Ibuk Prof. Dr. Leny Novianti MS, SE, M.Si, Ak, CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2025 - 2029.
3. Bapak Prof. H. Raihani, M.Ed.,Ph.D selaku wakil Rektor I, Bapak Dr. Alex Wenda, ST, M.Eng selaku wakil rektor II, Bapak Dr. Harris Simaremare, M.T selaku wakil rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2025 - 2029

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

4. Bapak Dr. H. Maghfirah, M.A, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr.Muhammad Darwis, S.HI, MH. selaku Wakil Dekan I, Ibu Nurnasrina, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH. selaku wakil dekan III Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, S.E, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum.
7. Bapak Dr. Budi Azwar,S.E,M.S.Ec dan Ibuk Hanayah Lubis, ME. Sy selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktunya untuk penulis dalam membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
8. Bapak Hairul Amri, S.Ag., M.Ag, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan serta dukungan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Syariah dan Hukum dan seluruh Karyawan/I yang telah memberikan pelayanan yang baik.
10. Kepada Kepala perpustakaan UIN Suska Riau beserta karyawan nya yang telah memberikan pelayanan, fasilitas, dan peminjaman buku sebagai referensi penulis
11. Kepada Bapak Camat Kampa beserta jajaran nya atas izin yang telah diberikan.
12. Kepada Pemilik Bengkel Maju Jaya Motor di Kecamatan Kampa beserta Karyawannya yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak, dan semoga nantinya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin yarabbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kampar, 10 Juli 2025

Yudha Nugraha

NIM. 12120512667

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kerangka Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berpikir	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Subjek dan Objek Penelitian	34
D. Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Strategi Pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam Retensi Karyawan ...	40
B. Faktor Faktor yang menjadi Pertimbangan Pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam Merumuskan dan Melaksanakan Strategi Retensi Karyawan	50
C. Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Strategi Pimpinan dalam Retensi Karyawan Melalui Upah dan Penciptaan Lingkungan Kerja	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Saran	62
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
---------------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dengan dapat menjalankan fungsi serta tujuannya untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan¹

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan perekonomian Indonesia yang pesat saat ini tidak hanya didominasi industri manufaktur, tetapi juga diikuti oleh industri otomotif. Hal ini ditunjukkan dengan bergesernya angka kenaikan penjualan motor yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Menyebabkan sektor jasa yang bergerak dibidang perawatan kendaraan berlomba-lomba melakukan inovasi, meningkatkan produksi dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan melalui pelayanan yang unggul.

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dalam perusahaan sebagai penggagas keseluruhan dalam perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti bengkel harus mempersiapkan strategi untuk melatih dan mempekerjakan karyawan yang kompeten, menarik, berpengetahuan dan

¹ Kadek Arya Reta Aditeresna1 Ni Wayan Mujiatih2 E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1E, h.58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terampil. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan bengkel dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas bengkel dalam meningkatkan loyalitas pelanggan. Mengingat situasi ini, maka penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan baik bagi perusahaan jasa melalui manajemennya. Kualitas pelayanan merupakan salah satu keberhasilan perusahaan yang dapat dilihat oleh pelanggan.²

Retensi karyawan merupakan fokus utama bagi pimpinan perusahaan dalam retensi stabilitas tenaga kerja dan menghindari kehilangan talenta berharga. Bengkel Maju jaya motor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa juga menghadapi tantangan dalam retensi karyawan yang berkualitas.

Salah satu faktor penentu retensi karyawan adalah Upah. Upah merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam teori kebutuhan Maslow mengemukakan bahwa Upah masuk dalam kategori kebutuhan fisiologis dan keamanan. Jika kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, karyawan mungkin mencari pekerjaan lain yang menawarkan Upah lebih baik dan stabilitas ekonomi. Karyawan cenderung bertahan lebih lama di tempat kerja yang memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sesuai dengan tanggung jawab serta kontribusi mereka. Upah yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

² Ibid. h.197

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebaliknya, jika Upah dianggap tidak mencukupi atau tidak sebanding dengan beban kerja, karyawan lebih cenderung mencari peluang lain yang menawarkan kompensasi lebih baik. Selain itu, Upah yang kompetitif juga berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin retensi karyawan berkualitas perlu memastikan kebijakan pengUpahan yang adil dan sejalan dengan standar industri.³

Selain itu faktor yang tak kalah penting yang berpengaruh langsung terhadap retensi karyawan adalah lingkungan kerja. Herzberg – Two-Factor Theory Dalam teorinya mengatakan, Herzberg membagi faktor kerja menjadi hygiene factors dan motivators. Lingkungan kerja termasuk dalam hygiene factors, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja buruk (misalnya tidak nyaman, tidak aman, atau penuh konflik), karyawan akan merasa tidak puas dan lebih cenderung meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Suasana kerja yang positif, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta dukungan dari manajemen dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toxic, penuh tekanan, atau minim penghargaan dapat memicu stres dan menurunkan motivasi kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, fleksibilitas

³ Dessler Gary. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 16). Jakarta: Prenadamedia Group, h.350-355.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam bekerja, serta budaya perusahaan yang inklusif juga menjadi faktor yang berkontribusi dalam retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki alasan kuat untuk tetap bertahan dalam jangka panjang.⁴

Kecamatan Kampa adalah salah satu kecamatan yang berada di dalam kawasan Kabupaten Kampar yang memiliki banyak bengkel motor yang memiliki basis karyawan yang stabil sehingga ini dibuktikan dengan banyak karyawan yang memiliki masa kerja diatas 1 tahun. Ini memberikan lingkungan yang ideal untuk menganalisis tentang strategi pimpinan dalam retensi karyawan. Karena salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh jasa bisnis seperti bengkel yaitu retensi karyawan untuk menjaga stabilitas perusahaan.

Menariknya disaat bengkel lain mengalami turnover karyawan, bengkel Maju Jaya Motor di Kecamatan Kampa tetap eksis retensi karyawannya, terbukti pada karyawan bengkel tersebut betah bekerja hingga bertahun-tahun, hal ini bisa terjadi diduga kuat karena pimpinan memiliki strategi khusus untuk menjaga kebertahanan karyawannya. Sebagai contoh Sistem pengUpahan di bengkel maju jaya motor berbeda pada bengkel umumnya yang biasanya menggunakan sistem bulanan yang sudah ditetapkan sedangkan pada bengkel maju jaya motor menggunakan sistem persenan, yang dimana akan lebih adil bagi karyawan karna mereka mendapat upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman dan mempuni turut

⁴ Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.h.245

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengurangi kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung untuk karyawan bertahan di bengkel maju jaya motor baik dari segi peralatan maupun komunikasi antara bos dan karyawan maupun sesama karyawan yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Terdapat beberapa penelitian serupa yang juga membahas strategi pimpinan dalam retensi karyawan namun tidak ada yang lebih spesifik membahas strategi itu dalam bidang usaha berbasis jasa seperti pada bengkel motor ini

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang permasalahan tersebut dengan judul: “**Strategi Pimpinan Dalam Retensi Karyawan Pada Bengkel Maju Jaya Motor Kecamatan Kampa Perspektif Ekonomi Syari’ah**”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang akan dilaksanakan lebih terarah dan sampai kepada yang dimaksud dan tujuan penelitian, maka peneliti ingin membatasi permasalahan yang dalam penelitian ini adalah Strategi Pimpinan Dalam Retensi Karyawan Pada Bengkel Maju Jaya Motor Kecamatan Kampa Perspektif Ekonomi Syari’ah.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam retensi karyawan yang diterapkan selama ini?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam merumuskan dan melaksanakan strategi retensi karyawan

3. Bagaimana perspektif ekonomi syariah tentang strategi pimpinan dalam retensi karyawan yang diterapkan pada Bengkel Maju Jaya Motor?

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui strategi pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam retensi karyawan yang diterapkan selama ini.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam merumuskan dan melaksanakan strategi retensi karyawan.
- c. Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah tentang strategi pimpinan dalam retensi karyawan yang diterapkan Bengkel Maju Jaya Motor

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, ilmu dan informasi mengenai strategi pimpinan dalam retensi karyawannya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai praktik usaha bengkel mengenai strategi pimpinan dalam retensi karyawannya.

c. Manfaat Akademis

Sebagai syarat utama untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suska Riau.

F. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa teori yang membahas tentang, pengertian strategi, pimpinan, tugas dan tanggung jawab pimpinan, jenis jenis loyalitas dalam pandangan islam, pengertian retensi karyawan, strategi retensi karyawan, faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, strategi retensi karyawan, faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, dan retensi karyawan dalam pandangan islam, serta berisi tentang penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian yaitu strategi pimpinan dalam retensi karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada bengkel maju jaya motor perspektif ekonomi syariah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Onong Uchjana Effendi, strategi adalah perencanaan atau manajemen yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Strategi bukan sekadar peta jalan atau petunjuk arah, melainkan juga harus menunjukkan cara mengoperasikannya.⁵ Kata strategi sendiri berasal dari bahasa Yunani, "strategos", gabungan dari "stratos" (tentara) dan "ego" (pimpin). Strategi berfungsi sebagai dasar atau gambaran untuk meraih tujuan yang diinginkan.⁶

Strategi sebuah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Secara teori hakikatnya perencanaan dan manajemen mencapai suatu tujuan tersebut dan memiliki perencanaan yang matang dan terstruktur. Sedangkan pimpinan adalah orang yang memimpin suatu lembaga tersebut. Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata program dalam defenisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar

⁵ Onong Uchjana Effendi, *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993). h. 24

⁶ Asmuni Syukir, *Dasar Dasar Startegi Komunikasi* (Surabaya: Al- ikhlas, 1983). h22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rasional yang dilakukan oleh para manajer yang terpadu dari berbagai tujuan dan membimbing penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakan organisasi ke arah tujuan tersebut.⁷

Dengan demikian, strategi merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir suatu organisasi, namun strategi bukan hanya sekadar rencana, melainkan rencana yang menyatukan. Sofyan Assauri, fungsi strategi yang dapat dilakukan agar tujuan terpenuhi secara efektif adalah:

- a. Sebagai alat untuk mengkomunikasikan maksud dan tujuan kepada orang lain.
- b. Untuk mengaitkan kelebihan perusahaan dengan peluang pasar demi mendapatkan hasil maksimal.
- c. Dapat digunakan untuk memanfaatkan situasi keberhasilan saat ini serta mencari tahu peluang yang bisa didapatkan di masa depan.
- d. Dapat menghasilkan sumber daya yang lebih banyak.
- e. Untuk koordinasi aktivitas ke depannya demi mencapai tujuan perusahaan.⁸

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi berfungsi sebagai alat komunikasi untuk menyampaikan maksud dan tujuan. Ia juga berperan dalam memaksimalkan kinerja demi meraih keberhasilan di masa mendatang. Selain itu, strategi

⁷ Sofjan Assauri, *Strategic Management : Sustainable Competitive Advantages*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013),h.5-6

⁸ Ibid. h.9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berfungsi mengkoordinasi aktivitas ke depan agar tujuan perusahaan tercapai. Pada dasarnya, fungsi strategi adalah memastikan implementasi yang efektif dari setiap strategi yang telah disusun.

2. Pimpinan

Dalam bahasa Indonesia, pemimpin dan pimpinan keduanya adalah kata baku. Istilah pimpinan berkaitan erat dengan aktivitas memimpin. Pimpinan merujuk pada jabatan atau kedudukan seseorang dalam sebuah organisasi, baik formal maupun non-formal, yang telah diangkat dan ditetapkan melalui Surat Keputusan. Di samping itu, pimpinan juga dapat didefinisikan sebagai individu yang mengepalai suatu kegiatan fungsional dalam perusahaan atau instansi berdasarkan penunjukan resmi. Setiap fungsi biasanya memiliki satu pimpinan, misalnya seorang manajer produksi.⁹

Seorang pimpinan memegang peranan krusial dalam kemajuan sebuah organisasi. Ia punya otoritas vital dalam mengambil keputusan, merancang fondasi, serta menetapkan tujuan organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana pimpinan mengaplikasikan teori kepemimpinan di dalamnya.

Dalam pandangan Islam, manusia sebagai pemimpin di muka bumi memiliki tugas untuk memakmurkan alam, sebagai wujud rasa syukur manusia. Setiap individu dibebani tugas sebagai khalifah di bumi,

⁹ R Didi Djadjuli, —Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,|| Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai 4, no. 567–568 (2017): h.565–573.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan tanggung jawab bersama untuk memakmurkan alam sebagai bentuk syukur dan pengabdian kepada Allah. Karenanya, tiap umat memiliki pemimpin terpercaya yang bertugas mengajarkan kebenaran, kebaikan, dan kemuliaan melalui teladan mereka.¹⁰

a. Kriteria Pemimpin

Seorang individu dapat disebut pemimpin jika setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu: memiliki pengikut, punya kekuasaan, dan cakap.

Berikut rinciannya:

1) Punya Anggota

Keberadaan anggota adalah sebuah keharusan bagi seorang pemimpin. Seseorang tidak dapat disebut pemimpin tanpa adanya anggota, karena pengikut membuktikan eksistensi proses kepemimpinan dalam organisasi.

2) Punya Kekuasaan

Kekuasaan di sini merujuk pada kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberi pemimpin wewenang untuk memengaruhi serta menggerakkan bawahan agar bertindak. Bawahan umumnya mengikuti pemimpin karena ia memiliki kekuasaan yang membuat mereka patuh.

3) Memiliki Kemampuan

¹⁰ Wendy Sepmady Hutaheean, —Filsafat Dan Teori Kepemimpinan.Pdf,|| Filsafat Dan Teori Kepemimpinan, 2021.h 49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seorang pemimpin wajib memiliki keahlian dalam memimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya. Dalam konteks Islam, seorang pemimpin tak hanya cakap mengatur bawahannya, tetapi juga berpengetahuan luas tentang agama. Baik pemimpin maupun anggotanya harus berkomitmen untuk menjalankan setiap keputusan yang telah disepakati bersama demi kebenaran tindakan dalam organisasi.¹¹

b. Tugas Pimpinan

Tugas seorang pimpinan sangatlah kompleks dan multifaset, tidak hanya terbatas pada memberi perintah, tetapi juga mencakup serangkaian peran strategis dan operasional untuk menggerakkan suatu entitas. Secara umum, tugas pimpinan dapat dikelompokkan menjadi beberapa poin utama:

1. Menentukan Arah dan Visi: Pimpinan bertanggung jawab merumuskan dan mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan yang jelas bagi tim atau organisasi. Ini ibarat kompas yang menuntun semua pihak bergerak ke satu arah yang sama.
2. Mengambil Keputusan Strategis: Salah satu tugas paling krusial adalah membuat keputusan yang berdampak besar terhadap masa depan. Keputusan ini bisa berkaitan dengan strategi bisnis, alokasi sumber daya, hingga penyelesaian masalah kompleks.

¹¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, edisi 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 287-289.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pimpinan harus mampu menganalisis situasi, menimbang risiko, dan memilih jalur terbaik.

3. Mengorganisir dan Mendelegasikan: Pimpinan bertugas menyusun struktur, mendistribusikan peran dan tanggung jawab, serta mendelegasikan tugas kepada anggota tim yang tepat. Tujuannya adalah memastikan setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.
4. Mengelola dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia: Ini termasuk merekrut, melatih, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja anggota tim. Pimpinan harus mampu mengembangkan potensi individu dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap orang dapat memberikan kontribusi terbaiknya.
5. Mengawasi dan Mengevaluasi Kinerja: Pimpinan perlu memantau kemajuan, memastikan operasional berjalan sesuai rencana, dan mengevaluasi hasil yang dicapai. Dari hasil evaluasi ini, pimpinan dapat memberikan umpan balik, melakukan penyesuaian, dan memastikan standar kualitas terpenuhi.
6. Membangun Komunikasi dan Hubungan: Pimpinan harus menjadi komunikator yang efektif, baik secara internal maupun eksternal. Mereka bertanggung jawab untuk menjaga aliran informasi, membangun kolaborasi, dan menjalin hubungan baik dengan berbagai pihak terkait.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Memotivasi dan Memimpin dengan Teladan: Lebih dari sekadar manajer, pimpinan yang baik adalah inspirator. Mereka harus mampu memotivasi tim, menyelesaikan konflik, dan menjadi contoh positif melalui integritas, etos kerja, dan komitmen.
8. Mengelola Perubahan dan Inovasi: Dalam lingkungan yang dinamis, pimpinan bertugas mendorong inovasi, beradaptasi terhadap perubahan, dan memimpin tim untuk menghadapi tantangan baru. Mereka harus fleksibel dan proaktif dalam mencari cara-cara baru untuk mencapai tujuan.
9. Secara keseluruhan, tugas pimpinan adalah memastikan bahwa semua elemen—orang, proses, dan sumber daya—bekerja selaras menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹²

c. Tanggung Jawab pemimpin

Tanggung jawab seorang pemimpin jauh melampaui sekadar memberikan perintah; ini adalah cerminan dari otoritas yang diberikan, yang menuntut akuntabilitas penuh atas hasil yang dicapai, baik positif maupun negatif. Pemimpin memiliki beban untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam tim atau organisasi berfungsi secara optimal menuju pencapaian tujuan bersama. Tanggung jawab fundamental mereka mencakup akuntabilitas atas hasil, di mana mereka harus siap menerima pujian untuk keberhasilan dan juga bertanggung jawab penuh

¹² Ibid h.290

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atas kegagalan. Selain itu, pemimpin wajib menetapkan dan mengkomunikasikan visi serta misi yang jelas agar semua anggota tim memahami arah yang dituju dan termotivasi. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya, baik manusia, finansial, maupun material, memastikan alokasi yang efisien serta pengembangan potensi karyawan. Dalam operasional sehari-hari, pemimpin dituntut membuat keputusan kritis berdasarkan analisis dan pertimbangan demi kepentingan organisasi.¹³

Tak kalah penting, pemimpin harus membangun dan memelihara budaya positif yang sehat, etis, dan produktif, serta mampu mengelola risiko dan konflik secara adil dan konstruktif. Di tengah dinamika perubahan, pemimpin bertanggung jawab untuk mendorong inovasi dan adaptasi agar organisasi tetap relevan. Akhirnya, seorang pemimpin yang efektif memiliki tanggung jawab untuk menjadi teladan melalui tindakan dan integritas mereka, menginspirasi kepercayaan serta rasa hormat dari tim. Semua tanggung jawab ini saling terkait dan membentuk kerangka kerja bagi kepemimpinan yang efektif, yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi.¹⁴

¹³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, cet. ke-1 (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.75

¹⁴ Ibid h.80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Kepemimpinan dalam islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah sebuah amanah agung dari Allah SWT. Ini berarti seorang pemimpin bukanlah pemilik kekuasaan, melainkan pengembang kepercayaan yang suatu saat akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Sang Pencipta. Berbeda dengan pandangan sekuler yang mungkin hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, pemimpin dalam Islam memiliki dimensi akuntabilitas ganda: kepada manusia yang dipimpinnya dan kepada Allah.¹⁵

Fondasi kepemimpinan ini terletak pada keyakinan tauhid, yakni mengesakan Allah. Segala keputusan, tindakan, dan tujuan kepemimpinan harus selaras dengan kehendak Ilahi yang tercantum dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Ini menjamin bahwa kepemimpinan selalu berada di jalur kebenaran dan keadilan, tidak mudah terombang-ambing oleh kepentingan sesaat atau nafsu pribadi. Konsep Khilafah (kekhilifahan) juga menjadi inti, di mana manusia diberi mandat sebagai wakil Allah di bumi untuk memakmurkan dan menjaga ketertiban. Setiap individu Muslim, sejatinya adalah khalifah, dimulai dari dirinya sendiri, keluarganya, hingga lingkup masyarakat yang lebih luas.¹⁶

¹⁵ Imron Rosyadi. "Kepemimpinan dalam Islam: Studi Analisis Konsep Kepemimpinan Islam." *Jurnal Ilmiah Syari'ah* 19, no. 1 (2020).h.5

¹⁶ Ibid h.8

Adapun Prinsip-prinsip Utama yang Mengukuhkan Kepemimpinan Islam yaitu :

1. Keadilan ('Adl): Ini adalah pilar fundamental. Seorang pemimpin wajib berlaku adil tanpa pandang bulu—baik kepada Muslim maupun non-Muslim, kaya atau miskin, berkuasa atau lemah. Rasulullah SAW dan para Khulafaur Rasyidin telah mencontohkan bagaimana keadilan diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk hukum, ekonomi, dan sosial. Ketidakadilan adalah benih kehancuran bagi sebuah kepemimpinan.
2. Musyawarah (Syura): Islam sangat menekankan pentingnya berkonsultasi dan mendengarkan masukan dari orang lain sebelum mengambil keputusan. Ini bukan tanda kelemahan, melainkan kekuatan. Dengan syura, keputusan yang diambil akan lebih matang, komprehensif, dan mendapatkan dukungan luas dari rakyat.
3. Amanah dan Pertanggungjawaban: Setiap posisi kepemimpinan adalah amanah yang harus dijaga sebaik-baiknya. Pemimpin bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan, keamanan, dan kemajuan rakyatnya. Mereka harus mampu menjaga harta publik, tidak menyalahgunakan wewenang, dan selalu transparan dalam setiap tindakan. Hadis Nabi SAW, "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya," (HR. Bukhari dan Muslim) menegaskan prinsip ini.

4. Pelayanan (Khidmah): Pemimpin sejati dalam Islam adalah pelayan bagi umatnya. Orientasi utamanya adalah melayani kebutuhan rakyat, bukan untuk dilayani. Ini tercermin dalam kesederhanaan para pemimpin Islam awal yang hidup di tengah rakyat, merasakan langsung penderitaan mereka, dan berupaya keras untuk meringankannya.
5. Persatuan dan Persaudaraan (Ukhuwah Islamiyah): Seorang pemimpin harus menjadi perekat umat, menghilangkan segala bentuk perpecahan dan konflik. Mereka harus mempromosikan kasih sayang, toleransi, dan solidaritas di antara seluruh elemen masyarakat.¹⁷

3. Retensi karyawan

a. Pengertian retensi karyawan

Menurut KBBI, retensi adalah penyimpanan atau penahan. Dalam bisnis, retensi adalah istilah yang merujuk pada strategi retensi karyawan. Adapun retensi karyawan adalah hal yang wajib diupayakan oleh perusahaan, terutama terhadap staff terbaiknya. Sebab, karyawan berkualitas yang sudah memahami perusahaan akan sangat membantu dalam mengembangkan bisnis.¹⁸

¹⁷ Nur, Muhammad. "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam." *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 (2016): h.38

¹⁸ Tim Redaksi KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. V, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016), h.1092.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian Neog &Barua dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka.¹⁹ Hal berbeda ditemukan pada penelitian Oyoo et al. yang mengatakan retensi karyawan adalah sebuah proses dimana karyawan didorong untuk tetap tinggal di organisasi selama periode maksimum atau sampai selesaiya proyek. Apabila ditelusuri lagi tentang definisi retensi karyawan, redaksionalnya akan berbeda-beda. Pada intinya, retensi karyawan adalah strategi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk retensi karyawan untuk kemudian memberi manfaat baik finansial maupun non-finansial bagi perusahaan.²⁰

b. Indikator retensi karyawan

Menurut Cascio, retensi karyawan dipengaruhi oleh:²¹

1. Kepuasan karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, Upah, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

¹⁹ Neog, B. B., & Barua, M. (2015). Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 3(1).h.9–18

²⁰ Oyoo, M., Mwandihi, M., & Musiega, D. (2016). Factors Affecting Employee Retention: A Case Study of Kenya Forest Service. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4). h.1–10.

²¹ Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.h.97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di suatu perusahaan.

2. Kontinuitas karyawan

Kontinuitas karyawan merujuk pada keberlanjutan atau kelangsungan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kontinuitas ini mencerminkan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan dan erat kaitannya dengan retensi karyawan, loyalitas, serta tingkat turnover. Semakin tinggi kontinuitas karyawan, semakin rendah tingkat pergantian karyawan (turnover), yang menunjukkan bahwa organisasi mampu retensi tenaga kerja dengan baik

3. Kualitas karyawan

Karyawan yang bertahan dalam suatu organisasi umumnya memiliki kualitas tertentu yang membuat mereka mampu berkembang, beradaptasi, dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi perusahaan. Kualitas ini mencerminkan loyalitas, keterampilan, serta sikap profesional yang mendukung keberhasilan individu maupun organisasi.

c. Strategi retensi karyawan

Torrington (dalam Mannan) menyatakan, ada lima macam strategi retensi karyawan yaitu kompensasi, pemenuhan harapan karyawan, induksi karyawan, perhatian terhadap keluarga karyawan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Untuk lebih lengkap nya dapat diuraikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti berikut:²²

1. Kompensasi.

Kompensasi dimasukkan sebagai strategi retensi pertama, karena hal ini sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Di dalam Teori Dua Faktor oleh Herzberg, kompensasi adalah salah satu faktor hygiene. Bila organisasi perusahaan tidak memenuhi faktor hygiene, karyawan merasa tidak puas sehingga mengakibatkan ketiadaan loyalitas karyawan.

2. Harapan karyawan

Perusahaan harus mampu untuk memenuhi harapan karyawan. Karyawan masuk ke dalam perusahaan dengan sejumlah harapan, antara lain harapan untuk mendapat promosi, harapan untuk bekerja dengan tenang, harapan untuk mendapat imbalan yang sesuai dengan tenaga yang telah dicurahkan. Pemenuhan harapan karyawan sebenarnya termasuk di dalam kontrak psikologis. Armstrong (dalam Mannan, 2010) dari sudut pandang karyawan, kontrak psikologis mencakup :kepercayaan terhadap manajemen organisasi perusahaan untuk memenuhi janji mereka dalam menyampaikan kesepakatan, bagaimana mereka diperlakukan secara adil dan konsisten, cakupan untuk menunjukkan kompetensi,

²² Mannan, E. F. (2010). Retensi Pustakawan: Studi Kasus Pustakawan Sekolah di Surabaya [Tesis, Universitas Indonesia].h.40-43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harapan karier dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, keterlibatan dan pengaruh

3. Induksi.

Induksi terkait dengan masa orientasi karyawan baru. Ada sejumlah tujuan induksi, yaitu membantu karyawan baru untuk menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja baru, menjadi wadah untuk menyampaikan informasi dasar tentang organisasi, dan menyampaikan aspek kultural yang dimiliki perusahaan seperti kebiasaan yang ada di perusahaan itu.

4. Praktik sumber daya manusia yang memperhatikan keluarga karyawan.

Contoh, bila seorang karyawan yang sudah berkeluarga akan dipindahugaskan, pihak perusahaan harus mempertimbangkan nasib keluarga inti karyawan tersebut. Satu solusi yang baik adalah saat menugaskan karyawan yang sudah berkeluarga ke luar kota, pihak perusahaan harus memikirkan akomodasi bagi keluarga.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan

Zeffane menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, yaitu:²³

1. Faktor karakteristik personal dari karyawan

²³ Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. International Journal of Manpower, 15(9). h.22–37.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat beberapa karakter individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, faktor individu itu antara lain, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, motivasi kerja, latar belakang keluarga, status perkawinan dan sebagainya. Mobley²⁴, terdapat hubungan antara tanggung jawab terhadap keluarga dengan turnover karyawan, lebih mudah dimengerti bila ditentukan apakah karyawan tersebut merupakan pencari nafkah utama di dalam keluarga atau hanya sebagai penunjang. Faktor latar belakang juga dapat menjadi penyebab terjadinya turnover karyawan, keharmonisan dan jumlah anggota keluarga, ataupun dukungan dari pasangan suami atau istri dalam keluarga untuk mendukung kerja pasangan dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dalam faktor ini untuk retensi karyawan, organisasi harus memberikan perhatian kepada karyawannya, kemudian harus membuat komunikasi yang baik dengan karyawan (two way feedback). Yang terakhir organisasi harus mampu menyeimbangkan kehidupan karyawan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan.

2. Faktor institusi / organisasi

²⁴ Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.h.68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Abelson. Ada beberapa faktor di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover karyawan di sebuah organisasi antara lain yaitu kebijakan, reward, pengembangan karir, desain pekerjaan, kepemimpinan, rekrutmen, supervisi, afiliasi kerja.

3. Faktor eksternal / lingkungan

Selain faktor individu dan organisasi, terdapat faktor lingkungan yang turut mempengaruhi terjadinya turnover karyawan, beberapa faktor lingkungan adalah faktor geografis, kompetitor dan faktor kesempatan kerja lain. Abelson menyatakan bahwa lokasi kerja yang menyenangkan akan menarik untuk karyawan, lingkungan dapat mempengaruhi turnover karyawan. Abelson juga menyatakan jika lingkungan kerja yang kompetitif membuat karyawan akan semakin sulit untuk mentoleransi masalah individual dan organisasi. Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia di luar organisasi juga merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover karyawan.²⁵ Muchinsky dan Morrow menyatakan bahwa seorang karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya di saat banyak lowongan pekerjaan yang tersedia.²⁶

e. Retensi karyawan dalam pandangan ekonomi syariah

Retensi karyawan dalam pandangan Islam memiliki prinsip yang

²⁵ Abelson, M. A. (1986). Strategic Management of Turnover: A Model for the Health Service Administrator. *Health Care Management Review*, 11(2), hal 61–71.

²⁶ Muchinsky, P. M., & Morrow, P. C. (1980). A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), h. 263.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sejalan dengan nilai-nilai syariah, yaitu memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik, baik dari aspek material maupun spiritual.

Berikut beberapa poin penting terkait retensi karyawan Islam:

1. Etika Kerja Islami: Islam mengajarkan pentingnya etika kerja yang baik, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah, yang akan meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Implementasi etika ini dapat meningkatkan retensi karyawan karena menciptakan suasana kerja yang adil dan berkah.
2. Kompensasi yang Adil: Dalam Islam, memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan usaha yang dilakukan karyawan adalah kewajiban. Ini merupakan cara untuk menjaga karyawan tetap setia dan termotivasi bekerja, serta merupakan bagian dari usaha menciptakan efisiensi dan kinerja terbaik.
3. Hubungan Organisasi-Karyawan: Upaya retensi juga didorong oleh hubungan yang baik antara organisasi dan individu. Islam menekankan pentingnya rasa saling menghargai antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan kesetiaan yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Meskipun istilah "retensi karyawan" secara eksplisit tidak disebutkan dalam Al-Qur'an, prinsip-prinsip umum terkait dengan hubungan antara pemberi kerja dan karyawan (atau pekerja) dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditemukan dalam ajaran Islam. Islam menekankan keadilan, tanggung jawab, dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat dalam pekerjaan.²⁷

f. Pengupahan dalam islam

Dalam Islam, upah bukan sekadar angka, melainkan cerminan dari penghargaan terhadap martabat dan usaha manusia. Salah satu prinsip utama yang mendasari pengupahan adalah keadilan dan kelayakan. Ini berarti bahwa upah yang diberikan kepada pekerja haruslah proporsional dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, waktu yang dicurahkan, dan kontribusi yang diberikan oleh pekerja tersebut. Upah ini juga harus mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan, sehingga mereka dapat hidup layak dan tenang dalam menjalankan ibadah serta kewajibannya.²⁸

Prinsip-prinsip Pengupahan dalam Islam :

1. Keadilan dan Kelayakan (Ajr al-Mitsli / Ujrah al-Musamma)

Upah harus adil dan layak bagi pekerja, artinya mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti pangan, sandang, dan papan, serta sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan. Ada dua jenis upah: Ajr al-Mitsli: Upah yang sepadan dengan pekerjaan atau jasa yang diberikan, seringkali berdasarkan standar atau kebiasaan yang berlaku. Ujrah al-Musamma: Upah yang telah disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak di awal perjanjian kerja, dengan kerelaan dari kedua belah pihak. Tidak

²⁷ Andriani, Binti Mutafarida, Ilyas Adhi Purba Istithmar: *Jurnal Studi Ekonomi Syariah* Volume 7 Nomor 2 Desember 2023. h.105 - 107

²⁸ Yusuf Al-Qardhawi.. Norma dan Etika Ekonomi Islam. Terj. Zainal Abidin. Jakarta: Gema Insani Press 2001, h. 246.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengurangi hak cipta yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

boleh ada paksaan bagi majikan untuk membayar lebih atau pekerja untuk menerima kurang dari yang disepakati.

2. Kesepakatan di Awal (Kejelasan Akad)

Penting sekali bahwa upah atau besaran kompensasi harus disepakati dan dijelaskan secara transparan di awal kontrak kerja, sebelum pekerjaan dimulai. Ini bertujuan untuk menghindari perselisihan di kemudian hari.

3. Pembayaran Tepat Waktu

Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menekankan pentingnya membayar upah pekerja sesegera mungkin setelah pekerjaan selesai atau sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam akad. Menunda pembayaran upah bagi yang mampu adalah bentuk kezaliman.

4. Tidak Ada Diskriminasi

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada ketidakadilan atau diskriminasi upah untuk pekerjaan yang sama, dan upah yang diterima harus disesuaikan dengan upaya (ikhtiyar) yang dilakukan secara baik dan benar (sesuai syariat).

5. Perlindungan Hak Pekerja

Syariat Islam sangat melindungi hak-hak pekerja. Pekerja berhak mendapatkan upah penuh atas jasanya, dan kegagalan moral dari pihak majikan (seperti mengurangi upah tanpa kesepakatan) harus dipertanggungjawabkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Upah sebagai Hak Penuh

Upah adalah hak penuh bagi pekerja sebagai imbalan atas tenaganya dan kontribusinya. Upah ini tidak hanya dilihat sebagai imbalan materi di dunia, tetapi juga sebagai bagian dari pahala di akhirat jika pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai syariat.²⁹

B. Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa literatur yang sudah ada, penulis melihat terhadap penelitian tentang *Strategi kepemimpinan*, tetapi belum ada secara khusus meneliti tentang Strategi kepemimpinan dalam menjaga retensi karyawan pada bengkel maju jaya motor di kecamatan kampa perspektif ekonomi syariah.

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Safaat Aufahasan Adzka, Mirwan Surya Perdhana (2017)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan	Persamaan: memiliki variabel yang sama yaitu Retensi karyawan Perbedaan: lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan adalah faktor yang paling dominan diantara ke-14 faktor retensi karyawan yang telah ditemukan penelitian ini. Serta faktor demografi merupakan fak

²⁹Ibid.248

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				tor yang dianggap paling sedikit pengaruhnya terhadap retensi karyawan. Dijumpai terdapat enam faktor yaitu penghargaan, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, serta kepuasan kerja menempati total ranking diatas nilai tengah dari perhitungan total rangking yaitu 56
2.	Sarah fitriani (2024)	Strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada kantor lurah gajah sakti kecamatan mandau	Persamaan: memiliki variabel yang sama karyawan Perbedaan: objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan dalam penelitian ini adalah Lurah Gajah Sakti menggunakan pendekatan canalizing sebagai strategi Komunikasi pimpinan. Hal ini juga dikarenakan Lurah Gajah Sakti adalah seorang Perempuan, serta para pegawai mayoritas juga perempuan sehingga strategi yang digunakan cenderung efektif untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Lurah Gajah Sakti..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	Anisatul Khasanah (2025)	Strategi pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan pada ptpn v kebun lubuk dalam perspektif ekonomi syari'ah	Penelitian ini memiliki variabel yang sama dan perbedaan objek yang diteliti	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan prinsip partisipasi yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
----	--------------------------	---	--	--

Sumber: *Data Olahan 2025*

C. Kerangka Berpikir

Skripsi ini menganalisis strategi pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam menjaga retensi karyawan dengan meninjau dari perspektif ekonomi syariah. Pertama, penelitian ini diawali dengan pemahaman konsep retensi karyawan secara umum, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Selanjutnya, diidentifikasi strategi-strategi spesifik yang telah atau sedang diterapkan oleh pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor untuk retensi karyawannya. Strategi ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan.

Kemudian, strategi-strategi yang teridentifikasi tersebut dianalisis dan dikaji secara mendalam berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Hal ini mencakup konsep keadilan (al-adl) dalam pengupahan dan perlakuan, maslahah (kemaslahatan) bagi karyawan dan perusahaan, pentingnya amanah dalam kepemimpinan, serta nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan) dan tolong-menolong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk memahami fenomena sosial dan budaya melalui pengamatan mendalam dan data deskriptif berupa kata-kata atau perilaku. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam penelitian kualitatif, yang berarti mereka terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data. Dengan metode ini, peneliti bisa mendapatkan pemahaman yang kaya dan mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan motivasi orang lain.³⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian ini yaitu, Bengkel motor maju jaya motor, Jl lintas Pekanbaru Bangkinang no 39 (pasar kampar), Kecamatan Kampa, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober 2024 hingga selesai.

UIN SUSKA RIAU

³⁰ Alby, Anggito & Johan, S. "Metodologi Penelitian Kualitatif." (Sukabumi : CV Jejak, 2018), h.7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Alasan penulis memilih bengkel maju jaya motor sebagai lokasi penelitian adalah karena bengkel ini memiliki basis karyawan yang stabil sehingga cocok untuk menganalisis tentang retensi karyawan.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data atau unit analisis yang diteliti untuk mengumpulkan informasi. Subjek dapat berupa orang, kelompok, atau objek yang berinteraksi dengan variabel penelitian sedangkan Objek penelitian adalah aspek atau fokus utama yang sedang diteliti, biasanya berkaitan dengan fenomena atau masalah yang dipecahkan. Objek penelitian menggambarkan tema atau isu yang ingin dijelaskan melalui subjek penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik dan karyawan di bengkel motor maju jaya motor, sedangkan objek penelitian Strategi pimpinan dalam menjaga retensi karyawan pada bengkel maju jaya motor perspektif ekonomi syariah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer yaitu observasi, dan wawancara lansung dengan pemilik bengkel dan para karyawan bengkel maju jaya motor.³¹

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain lain.³²

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari berbagai keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara

³¹ Sandu Siyiti, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2018), h. 67-68.

³² *Ibid.*, h. 68.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penyusunan buku, jurnal, skripsi, tesis, maupun disertasi.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan.³³

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk tanya jawab kepada narasumber dengan tujuan untuk mendapatkan ketenangan, penjelasan, pendapat, fakta, bukti tentang suatu masalah atau suatu peristiwa. Narasumber dalam penelitian ini adalah pemilik usaha bengkel maju jaya motor dan para karyawannya.³⁴

3. Dokumentasi

Telaah dokumentasi juga penting untuk menemukan data (informasi) yang diperlukan dalam penelitian. Meskipun data (informasi) yang didapat dari telaah dokumentasi ini klarifikasinya bukan data primer, tetapi masuk dalam klarifikasi data sekunder, namun masih punya arti penting.³⁵

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menentukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Proses analisis ini meliputi kegiatan pengelompokan data berdasarkan karakteristiknya,

³³ Djaai, Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Garsindo, 2019), h. 95.

³⁴ Aldi Tri Basuki, *Analisis Regresi Dalam Penelitian dan Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h 77.

³⁵ *Ibid.*, h. 255.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengidentifikasi tema dan pola yang menonjol, sambil membuang segala sesuatu yang tidak relevan. Dalam konteks penelitian, ini berarti peneliti akan menyaring data yang telah terkumpul secara cermat, kemudian menetapkan fokus penelitian yang jelas. Setelah itu, peneliti akan merumuskan pertanyaan-pertanyaan kunci yang akan dijawab oleh penelitian, dan pada akhirnya, menentukan siapa saja informan yang paling relevan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.³⁶ Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis adalah data yang paling representatif dan memiliki nilai guna tinggi bagi tujuan penelitian.

1. Redukasi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses merangkum dan menyeleksi informasi yang esensial, berfokus pada poin-poin krusial, serta mengidentifikasi tema dan pola yang menonjol, sambil membuang segala sesuatu yang tidak relevan. Dalam konteks penelitian, ini berarti peneliti akan menyaring data yang telah terkumpul secara cermat, kemudian menetapkan fokus penelitian yang jelas. Setelah itu, peneliti akan merumuskan pertanyaan-pertanyaan kunci yang akan dijawab oleh penelitian, dan pada akhirnya, menentukan siapa saja informan yang paling relevan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.³⁷ Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis adalah data yang paling representatif dan memiliki nilai guna tinggi bagi tujuan penelitian.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langsung selanjutnya adalah menyajikan data, penyajian data dalam penelitian kualitatif berbentuk uraian singkat. Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah bersifat teks naratif, yang merupakan penjelasan dari hasil analisis yang dilakukan

³⁶Dita Kurniasari, “Analisis Data,” Artikel dari <https://www.dqlab.id/analisis-data-adalahmengenal-pengertian-jenis-dan-prosedur-analisis-data>. Diakses pada 11 Maret 2025.

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 247.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti terhadap retensi pada karyawan bengkel motor. Data hasil akan disajikan perindikator.³⁸

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif menjadi inti sari jawaban rumusan masalah dan isinya merupakan pembulatan data lapangan yang berharga bagi praktek dan pengembangan ilmu.³⁹ Dalam kegiatan ini peneliti berupaya menunjukkan data-data yang akurat dan objektif serta sesuai kondisi lapangan yang sebenarnya.

H. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Bengkel Maju Jaya Motor, sebuah usaha jasa perbaikan dan perawatan sepeda motor yang terletak di Jalan Raya pekanbaru bangkinang KM 39, Kecamatan Kampa. Benkel ini didirikan oleh pemiliknya yang bernama Aldi Afif Saputra tepat pada tahun 2020 silam. Bengkel ini beroperasi di wilayah yang cukup strategis karena terletak di dekat pasar, yang mana menjadi pusat perekonomian masyarakat di kecamatan Kampa. Bengkel ini melayani kebutuhan masyarakat sekitar dan pengendara yang melintas di area tersebut.⁴⁰

Bengkel Maju Jaya Motor merupakan bengkel berskala mikro hingga kecil yang dikelola secara mandiri. Fasilitas yang tersedia mencakup area perbaikan utama, area tunggu pelanggan, serta area penyimpanan suku cadang dan

³⁸ *Ibid*, h. 341

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 253.

⁴⁰ Aldi, Pemilik Bengkel Maju Jaya Motor, wawancara, Kampar, 17 April 2025.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peralatan. Bengkel ini menyediakan berbagai layanan, mulai dari servis ringan, penggantian oli, perbaikan mesin, hingga layanan perbaikan ban dan kelistrikan.

Dalam operasional sehari-hari, Bengkel Maju Jaya Motor mempekerjakan 4 orang karyawan yang bertugas sebagai mekanik dan juga membantu dalam pelayanan pelanggan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan, serta antara karyawan dan pelanggan, menjadi bagian integral dari dinamika kerja di bengkel ini. Lingkungan kerja cenderung informal namun tetap mengedepankan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kondisi geografis dan demografis Kecamatan Kampa yang sebagian besar adalah area pedesaan dengan aktivitas masyarakat yang tinggi terhadap penggunaan sepeda motor menjadikan Bengkel Maju Jaya Motor sebagai salah satu penyedia jasa yang penting di daerah tersebut.⁴¹

⁴¹Ibid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor menerapkan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawannya. Strategi utamanya meliputi sistem pengupahan berbasis persentase, di mana upah karyawan dihitung berdasarkan volume atau jenis pekerjaan yang diselesaikan, dimana 85% untuk karyawan dan sisanya 15 % untuk bengkel khusus untuk biaya jasanya, yang disebut sebagai "sistem persen". Sistem ini dianggap lebih adil bagi karyawan karena mereka mendapat upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pimpinan juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, termasuk penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai, serta mendorong komunikasi yang baik antara pimpinan, karyawan, dan sesama karyawan yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kombinasi kedua strategi ini terbukti berhasil menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan di bengkel tersebut hingga bertahun-tahun.
2. Faktor utama yang menjadi pertimbangan pimpinan adalah keadilan dalam kompensasi dan kualitas lingkungan kerja. Pimpinan menyadari bahwa upah yang kompetitif dan adil, seperti yang tercermin dalam sistem persentase, merupakan kebutuhan dasar karyawan yang dapat memotivasi dan mencegah karyawan keluar. Pentingnya suasana kerja yang positif, hubungan antar pribadi yang harmonis, dan dukungan dari manajemen juga menjadi pertimbangan krusial. Karyawan merasa dihargai karena pimpinan selalu mendengarkan masukan atau kendala dari karyawan. Contohnya, pimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengubah gudang tak terpakai menjadi tempat istirahat bagi karyawan untuk sholat dan makan siang, menunjukkan perhatian terhadap kenyamanan karyawan.

Strategi retensi karyawan yang diterapkan oleh Bengkel Maju Jaya Motor, khususnya terkait sistem pengupahan dan penciptaan lingkungan kerja, menunjukkan keselarasan yang tinggi dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Sistem pengupahan berbasis persentase mencerminkan prinsip keadilan (al-adl) dan amanah, di mana imbalan sepadan dengan usaha dan hasil kerja karyawan, serta memberikan hak pekerja tanpa ditunda atau ditahan. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis sesuai dengan prinsip al-ta'awun (saling tolong-menolong dan kerjasama). Ini berarti membangun suasana yang tidak hanya produktif dan adil, tetapi juga penuh berkah dan mendekatkan diri pada Allah SWT, dengan menerapkan nilai-nilai luhur dalam setiap interaksi dan proses kerja.

Saran

1. Pemilik Bengkel Maju Jaya Motor disarankan untuk terus mengoptimalkan strategi retensi karyawan yang telah berjalan baik. Ini dapat dilakukan dengan secara berkelanjutan meningkatkan dan memelihara fasilitas serta lingkungan kerja, sehingga kenyamanan dan produktivitas karyawan tetap terjaga. Selain itu, penting untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan atau workshop berkala. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas tim, tetapi juga menunjukkan apresiasi terhadap pertumbuhan profesional mereka. Terakhir, pertimbangan untuk menerapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem reward atau apresiasi tambahan bagi karyawan berprestasi dapat semakin memotivasi dan memperkuat loyalitas mereka terhadap bengkel.

Bagi karyawan Bengkel Maju Jaya Motor, diharapkan untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan, mulai dari kedisiplinan hingga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Karyawan juga didorong untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitas dalam memberikan ide-ide perbaikan operasional maupun solusi terhadap berbagai tantangan pekerjaan. Menjaga dan memperkuat kekompakan serta suasana kekeluargaan antar sesama karyawan merupakan hal krusial untuk mempertahankan lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan produktif.

3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika retensi karyawan. Penggunaan metode penelitian kombinasi (kuantitatif dan kualitatif) juga akan sangat bermanfaat untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan valid. Lebih lanjut, penelitian serupa dapat diaplikasikan pada jenis usaha atau sektor industri yang berbeda untuk membandingkan efektivitas strategi retensi karyawan dan kesesuaianya dengan perspektif ekonomi syariah dalam konteks yang bervariasi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A. H, Maslow. "A Theory Of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 1943.
- Anisa Reski, "Pengaruh Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Konsumen Masyarakat Desa Pasar Tebat Kabupaten Bengkulu Utara", Jakarta: Jaya Abadi, 2018.
- Antonio, M. S. *Bank Syariah: Teori dan Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Cascio, W. F. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education, 2015.
- Danisa Dinar. *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, 2023.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan* Bogor: Sygma Creative Media Corp, 2019.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 16)*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Djaai, Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Garsindo, 2019.
- F, Herzberg. *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons. 1959.
- Harahap, I. *Hadis-hadis ekonomi*. Prenada Media. 2017.
- Hakim, Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Erlangga, Jakarta 2012.
- Hariandja, M. T. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo. 2009.
- Heizer, J., & Render, B. *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan* (Edisi Ke-11). Jakarta: Salemba Empat, 2015.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Imam Ghozali, *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Kementrian Agama RI. *Al" quran Transliterasi dan Terjemahannya*. Bandung: Sigma Creative Media Corp. 2011.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mobley, W. H. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- Nana Sudjana, *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah* Bandung: Sinar Baru, 1998.
- Neog, B. B., & Barua, M. Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 3(1), 2015.
- Riyadi, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- Siyiti Sandu, Sodik Ali. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan* Bandung: R & D Alfabetika., 2006.
- Syukir Asmuni, *Dasar Dasar Startegi Komunikasi*, Surabaya: Al-ikhlas, 1983.
- Uchjana Effendi, Onong, Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Robbins Stephen, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, edisi 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2015).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Renika Cipta, 2006.
- T, Kurniawati. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada 2013.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uma Sekaran and Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach United Kingdom*: John Wiley & Sons, 2016.

Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, cet. ke-1 Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Jurnal

Abelson, M. A. Strategic Management of Turnover: A Model for the Health Service Administrator. *Health Care Management Review*, 11(2), 1986. Dari <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3710776/>

Andriani, Binti Mutafarida, Ilyas Adhi Purba Istithmar: *Jurnal Studi Ekonomi Syariah* Volume 7 Nomor 2 Desember 2023. Dari <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/download/978/489>

Andrew M.C. Mamesah I Lotje Kawet. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" dalam *Jurnal EMBA*, Volume 4., Nomor 3., 2017. Dari <https://ejournal.unsat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869>

Hendri Dunan dan Bryan Nichola Halim, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Upah Terhadap Retensi Karyawan Pada CV. Serba Plastik Bandar Lampung", *Yume: Jurnal of Management*, Volume 8, No. 1., 2025, Dari : <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8511>

Kadek Arya Reta Aditeresa1 Ni Wayan Mujiati2 E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 11. Dari:
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1369914&val=989&title=PEN>

Muchinsky, P. M., & Morrow, P. C. A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 1980. Dari : <https://econpapers.repec.org/RePEc:eme:ijmpps:01437729410074182>

Muhammad Nur. "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam." *Jurnal At-Taqaddum* 8, no. 1 2016 Dari : <https://jurnal.araniry.ac.id/index.php/intel/article/download/19261/8429>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak menggunakan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oyoo, M., Mwandihi, M., & Musiega, D. Factors Affecting Employee Retention: A Case Study of Kenya Forest Service. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4), 2016 Hal 1–10 Dari : <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734>

Ratnasari & Mahmud Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Unioplastindo Interbuana Pandaan *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online)* : 2621 – 3230 Volume 2, Nomor 2, Februari 2020. Dari:

<https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/53/43>

Imron Rosyadi. "Kepemimpinan dalam Islam: Studi Analisis Konsep Kepemimpinan Islam." *Jurnal Ilmiah Syari'ah* 19, no. 1 2020. Dari : <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2767>

R Didi Djadjuli, —Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,|| Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai 4, no. 2017. Dari : [565 pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai oleh - universitas galuh](https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/vie w/2734)

Rozzaid, Herlambang, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’ Dalam *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*,” volume INo2. Dari <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/vie w/2734>

Syatila Hilya dan Feri Ferdian, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi”, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, Volume 7, No. 2., 2024. Dari : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/83630/30173>

Zeffane, R. M. Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 1994. Dari : <https://econpapers.repec.org/RePEc:eme:ijmpps:01437729410074182>

Karya Ilmiah



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta

milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mannan, E. F. *Retensi Pustakawan: Studi Kasus Pustakawan Sekolah di Surabaya* [Tesis, Universitas Indonesia], 2010. Dari:
<https://lib.ui.ac.id/detail?id=20286821>

Website

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi V)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016 Diakses dari <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Upah>.diakses pada 20 mei 2025

<https://penerbitdeepublish.com/perbedaan-subjek-dan-objek-penelitian>) diakses 14 januari 2025

<https://www.ocbc.id/id/article/2023/11/23/retensi-adalah> diakses pada 25 oktober 2024



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar pertanyaan wawancara

1. Apa saja langkah-langkah atau kebijakan yang Bapak/Ibu terapkan untuk menjaga agar karyawan tetap bertahan bekerja di bengkel ini ?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi pertimbangan pimpinan Bengkel Maju Jaya Motor dalam merumuskan dan melaksanakan strategi retensi karyawan ?
3. Bagaimana sistem pengUpahan pada bengkel motor maju jaya motor ini ?
4. Bagaimana lingkungan kerja pada bengkel motor maju jaya motor ini ?

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

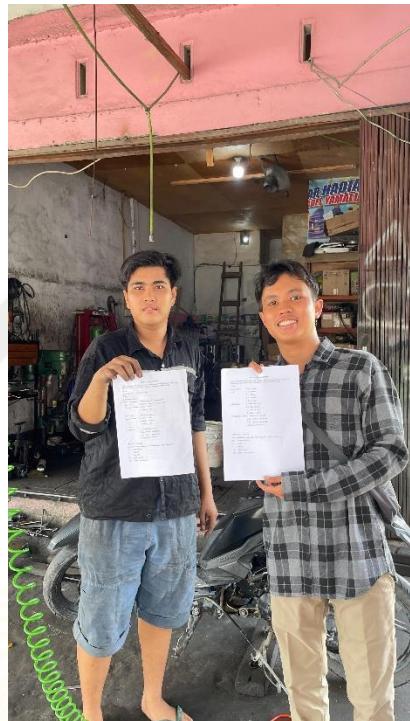
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dokumentasi Penelitian



Wawancara bersama pemilik Bengkel Maju Jaya Motor pada Rabu, 17 April 2025, pukul 14.00 WIB



Wawancara bersama karyawan Bengkel Maju Jaya Motor pada Rabu, 17 April 2025, pukul 14.30 WIB



Wawancara bersama karyawan Bengkel Maju Jaya Motor pada Rabu, 17 April 2025, pukul 15.00 WIB