



BUDI BAKTI
SCHOOL OF MANAGEMENT

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

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 STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

repository.stimbudibakti.ac.id

STRATEGI RETENSI KARYAWAN BERBASIS BUDAYA KEKELUARGAAN DALAM MENINGKATKAN *INTENTION TO STAY* PADA CV KARYA ERAT

SKRIPSI

Disusun Oleh:

DIKA ALRIYANTI

41122135



**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
(STIM) BUDI BAKTI**

2026



STRATEGI RETENSI KARYAWAN BERBASIS BUDAYA KEKELUARGAAN DALAM MENINGKATKAN *INTENTION TO STAY* PADA CV KARYA ERAT

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Jenjang Pendidikan Strata 1 (S1)

DISUSUN OLEH:

DIKA ALRIYANTI

41122135



**SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
(STIM) BUDI BAKTI**

2026



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 STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya kekeluargaan, strategi retensi karyawan yang diterapkan perusahaan, peran budaya kekeluargaan dalam meningkatkan *intention to stay*, serta faktor pendukung dan penghambat retensi karyawan pada CV Karya Erat. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pimpinan dan karyawan CV Karya Erat yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan di CV Karya Erat terimplementasi melalui hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, kepedulian terhadap kondisi karyawan, serta suasana kerja yang nyaman. Budaya tersebut menjadi dasar dalam penerapan strategi retensi karyawan melalui pemberian motivasi, perhatian pimpinan, kenyamanan lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan pemberian apresiasi kepada karyawan. Implementasi budaya kekeluargaan juga berperan dalam meningkatkan *intention to stay* yang ditunjukkan melalui rasa memiliki terhadap perusahaan, keterikatan emosional, kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Faktor pendukung retensi karyawan meliputi kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang harmonis. Adapun faktor penghambat yang ditemukan yaitu belum adanya regulasi kerja tertulis yang memadai serta kesejahteraan karyawan yang belum optimal.

Kata Kunci: Budaya Kekeluargaan, *Intention to Stay*, Strategi 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 merugikan kepentingan yang wajar STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of a family culture, the company's employee retention strategy, the role of family culture in increasing intention to stay, and the supporting and inhibiting factors for employee retention at CV Karya Erat. The study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. The research informants consisted of CV Karya Erat's leaders and employees, selected using purposive sampling. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that a family culture at CV Karya Erat is implemented through harmonious relationships between leaders and employees, open communication, mutual respect, concern for employee well-being, and a comfortable work environment. This culture serves as the basis for implementing employee retention strategies through motivation, leadership attention, a comfortable work environment, development opportunities, and employee appreciation. The implementation of a family culture also plays a role in increasing intention to stay, demonstrated through a sense of belonging to the company, emotional attachment, pride in being part of the company, and employees' desire to remain long-term. Factors supporting employee retention include supportive leadership, open communication, and a harmonious work environment. The inhibiting factors identified include the lack of adequate written work regulations and suboptimal employee welfare.

Keywords, *Employee Retention Strategy, Family Culture, Intention to Stay.*



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Dika Alriyanti
NIM : 41122135
JENJANG PENDIDIKAN : STRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL SKRIPSI : Strategi Retensi Karyawan Berbasis
Budaya Kekeluargaan Dalam Meningkatkan
Intention to Stay Pada CV Karya Erat

MENGETAHUI

PEMBIMBING I

Dr. Indri Guslina., S.E., M.M

PEMBIMBING II

Rina Fatimah., M.Si., M.M

KETUA PROGRAM STUDI

Rita Mardiana, S.E., M.M

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN

(STIM) BUDI BAKTI

2026



LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : Dika Alriyanti
NIM : 41122135
JENJANG PENDIDIKAN : STRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL SKRIPSI : Strategi Retensi Karyawan Berbasis
Budaya Kekeluargaan Dalam Meningkatkan
Intention to Stay Pada CV Karya Erat

Telah diterima dan disetujui oleh Panitia Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).

Bogor, Juni 2026

Panitia Penguji	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji	: Dr (c) Aza El Munadiyan., S.Si., M.M., AMIPR	
2. Sekretaris	: Ahmad Juhari, S.E., M.M.	
3. Anggota	: Asep Hendriana, S.E., M.M	

SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
(STIM) BUDI BAKTI

2026



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dika Alriyanti

NIM : 41122135

Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 23 Desember 2002

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul:

**Strategi Retensi Karyawan Berbasis Budaya Kekeluargaan Dalam
Meningkatkan *Intention to Stay*
Pada CV Karya Erat**

Merupakan gagasan dan hasil penelitian asli penulis, kecuali yang jelas rujukannya. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program sejenis STIM Budi Bakti atau Perguruan Tinggi lain. Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Apabila pernyataan saya terbukti tidak benar atau skripsi saya terbukti plagiat, maka saya bersedia untuk dibatalkan kelulusannya.

Bogor, Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



NIM 41122135



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Strategi Retensi Karyawan Berbasis Budaya Kekeluargaan dalam meningkatkan *Intention To Stay* pada CV Karya Erat" tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr (c) Aza El Munadiyan., S.Si., M.M sebagai Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti.
2. Ibu Dr. Indri Guslina., S.E., M.M selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STIM Budi Bakti sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, ilmu, dan waktu dalam membimbing peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Rina Fatimah, S.Sos, M.Si., M.M selaku pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak saran, masukan berharga, dan ketelitian dalam penyempurnaan naskah skripsi ini.
4. Ibu Vivi Ristanti, S.KM., M.M. selaku Sekretaris Program Studi
5. Ibu Rita Mardiana, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Akademik STIM Budi Bakti yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Pimpinan CV Karya Erat, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta memberikan data dan informasi yang diperlukan selama proses pengambilan data di lapangan.



8. Seluruh Staf dan Karyawan CV Karya Erat, yang telah bersedia menjadi informan penelitian dan menerima penulis dengan hangat selama proses observasi dan wawancara.
9. Keluarga Tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa yang tidak terputus, motivasi moral, maupun material selama masa studi penulis hingga titik ini.
10. Kepada Sahabat saya Salwa Rupina, Siti Salamah, Adelia Firda, dan partner saya Muhammad Fikrul Fattah, terima kasih telah menjadi sumber dukungan, semangat, dan motivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, institusi universitas, serta pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara luas.

Bogor, Juni 2026

Dika Alriyanti

NIM: 41122135



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian	6
1.3.1 Fokus Penelitian.....	6
1.3.2 Sub Fokus	6
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Tujuan Penelitian	7
1.5.2 Manfaat Penelitian	7
1.6 Metodologi Penelitian	8
1.6.1 Metode Penelitian	8
1.6.2 Teknik Pengumpulan Data	9
1.6.3 Teknik Analisis Data	10
1.6.4 Pengujian Kredibilitas Data	11
1.6.5 Uji Keabsahan Data	12
1.7 Subjek Penelitian dan Informan Penelitian	12



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 STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

1.7.1 Subjek Penelitian	12
1.7.2 Daftar Pertanyaan Penelitian	14
1.8 Penelitian Terdahulu	18
BAB II LANDASAN TEORI	24
2.1 Tinjauan Teoritis Mengenai Manajemen	24
2.1.1 Pengertian Manajemen	24
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	24
2.2 Tinjauan Teoritis Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
2.3 Tinjauan Teoritis Budaya Kekeluargaan.....	31
2.3.1 Pengertian Budaya Kekeluargaan	31
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kekeluargaan	32
2.3.3 Dimensi Budaya Kekeluargaan	33
2.3.4 Indikator-indikator Budaya Kekeluargaan.....	33
2.4 Tinjauan Teoritis Strategi Retensi Karyawan	34
2.4.1 Pengertian Strategi Retensi Karyawan	34
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Strategi Retensi Karyawan.....	34
2.4.3 Dimensi Strategi Retensi Karyawan	35
2.4.4 Indikator-indikator Strategi Retensi Karyawan	35
2.5 Tinjauan Teoritis Niat untuk Bertahan (<i>Intention to Stay</i>)	36
2.5.1 Pengertian Niat untuk Bertahan (<i>Intention to Stay</i>).....	36
2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan (<i>Intention to Stay</i>).....	37
2.5.3 Dimensi Niat untuk Bertahan (<i>Intention to Stay</i>)	39
2.5.4 Indikator-indikator Niat untuk Bertahan (<i>Intention to Stay</i>)	40
2.6 Kerangka Konseptual	41
2.7 Kerangka Berpikir	41
BAB III OBJEK PENELITIAN	44
3.1 Tinjauan Umum CV Karya Erat	44
3.1.1 Sejarah CV Karya Erat	44



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 STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

3.2 Visi dan Misi CV Karya Erat.....	45
3.2.1 Visi	45
3.2.2 Misi	45
3.2.3 Tujuan	45
3.3 Struktur Organisasi	46
3.4 Jabaran Tugas dan Wewenang	47
3.5 Kegiatan Usaha Objek Penelitian	49
3.6 Pelanggan atau Pemasok Rekanan Objek Penelitian	51
3.6.1 Pelanggan Rekanan Objek Penelitian	51
3.6.2 Pemasok Rekanan Objek Penelitian	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Deskripsi Identitas Informan dan Key Informan	55
4.2 Temuan Penelitian	60
4.2.1 Deskripsi hasil wawancara Variabel Budaya Kekeluargaan	60
4.2.2 Deskripsi hasil wawancara dengan informan tentang variabel Strategi Retensi Karyawan	67
4.2.3 Deskripsi hasil wawancara dengan informan kunci (Pimpinan) tentang variabel <i>Intention to Stay</i>	74
4.3 Pembahasan Temuan Penelitian	82
4.3.1 Hasil Temuan Peneliti Mengenai Implementasi Budaya Kekeluargaan	82
4.3.2 Hasil Temuan Peneliti Mengenai Efektivitas Strategi Retensi Karyawan.	85
4.3.3 Hasil Temuan Peneliti Mengenai Faktor Pendorong <i>Intention to Stay</i>	88
BAB V KESIMPULAN SARAN	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	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 merugikan kepentingan yang wajar STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan CV Karya Erat Berdasarkan Divisi	2
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan CV Karya Erat Periode 2020-2026.....	3
Tabel 1.3 Data Informan Penelitian	14
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu.....	18



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV Karya Erat Tahun 2026	47
Gambar 4.1 Informan Kunci	56
Gambar 4.2 Informan 1	56
Gambar 4.3 Informan 2	57
Gambar 4.4 Informan 3	57
Gambar 4.5 Informan 4	58
Gambar 4.6 Informan 5	59
Gambar 4.7 Informan 6	59
Gambar 4.8 Suasana Diskusi Santai Antara Pimpinan.....	83
Gambar 4.9 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Luas dan Mendukung Kenyamanan Karyawan Dalam Beraktivitas	86
Gambar 4.10 Area Kerja Individu Yang Diberikan Otonomi Penuh Oleh Perusahaan Kepada Karyawan	88
Gambar 4.11 Gedung Kantor CV Karya Erat	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Persetujuan Wawancara Informan Kunci	97
Lampiran 2. Lembar Wawancara Informan Kunci.....	98
Lampiran 3. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 1	101
Lampiran 4. Lembar Wawancara Informan 1	102
Lampiran 5. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 2.....	105
Lampiran 6. Lembar Wawancara Informan 2	106
Lampiran 7. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 3.....	109
Lampiran 8. Lembar Wawancara Informan 3	110
Lampiran 9. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 4.....	113
Lampiran 10. Lembar Wawancara Informan 4	114
Lampiran 11. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 5	117
Lampiran 12. Lembar Wawancara Informan 5	118
Lampiran 13. Lembar Persetujuan Wawancara Informan 6.....	119
Lampiran 14. Lembar Wawancara Informan 6	120
Lampiran 15. Catatan Lapangan Hasil Observasi.....	121
Lampiran 16. Catatan Lapangan Hasil Wawancara	124
Lampiran 17. Dokumen Pendukung	127
Surat Penelitian Intansi	129
Daftar Riwayat Hidup	131

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 STIM Budi Bakti.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIM Budi Bakti.