

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT. Cahaya Multazam)

Muhammad Janan Huda¹, Vicky F Sanjaya², Yeni Susanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 23, 2025
Revised Jun 30, 2025
Accepted Jul 11, 2025

Kata Kunci:

Fleksibilitas Jam Kerja
Pengembangan Karir
Retensi Karyawan
Perspektif Bisnis Islam

ABSTRACT

Organisasi sangat memahami betapa pentingnya untuk menjaga agar karyawan tetap tinggal karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan menurut Perspektif Bisnis Islam. Dengan populasi dan sampel yang berjumlah 173 karyawan pada PT. Cahaya Multazam data dikumpulkan melalui kuisioner dan diuji pada aplikasi SmartPls3 yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, kemudian Pengembangan Karir Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Penelitian ini menggunakan Perspektif Bisnis Islam agar ada keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrowi. Dalam penerapannya PT. Cahaya Multazam membangun lingkungan kerja yang nyaman dan memperhatikan kesejahteraan tiap karyawan dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel dan pengembangan karir yang adil pada karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Muhammad Janan Huda,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Raden Intan Lampung,
jalan Letkol H. Endro Suratmen, Sukarame, Bandar Lampung, Indonesia.
Email: jananhuda007@gmail.com

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, penting bagi organisasi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) mereka. Kegagalan dalam manajemen SDM dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian sasaran organisasi, baik dalam hal keuntungan, kinerja, maupun kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan adalah yang mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada efisiensi, ketekunan, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memegang peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti yang diutarakan oleh beberapa pakar, apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam menghadapi persaingan eksternal yang semakin ketat, setiap perusahaan perlu mempersiapkan strategi internal yang kuat. Salah satunya adalah dengan mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Hal ini akan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dan membantu perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan yang sengit. (Rahmat et al., 2024)

Organisasi sangat memahami betapa pentingnya untuk menjaga agar karyawan tetap tinggal karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada retensi karyawan (Beno et al.,

2022). Retensi Karyawan didefinisikan oleh Mathis&Jackson Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada berbagai aturan dan prosedur yang mengharuskan karyawan untuk tetap tinggal selama jangka waktu yang wajar. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai, maka segala macam sikap, situasi, dan kondisi kerja pegawai harus dijaga. (Jumawan et al., 2023). Retensi karyawan sangat terkait dengan program pemeliharaan yang bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Program pemeliharaan dapat berjalan dengan baik jika disertai dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan dan tetap mengikuti konsistensi internal dan eksternal perusahaan, dengan harapan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Banyak karyawan saat ini tidak lagi mentolerir kurangnya fleksibilitas jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang buruk. Hal ini disebabkan oleh pergeseran prioritas, di mana karyawan semakin menyadari pentingnya waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan pengembangan pribadi di luar pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, jam kerja yang kaku, dan kurangnya dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya memicu keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih menghargai kesejahteraan mereka. Di sisi lain, kebutuhan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi di era persaingan global mendorong karyawan untuk mencari perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terarah. Kombinasi antara kurangnya fleksibilitas dan minimnya prospek pengembangan karir dapat menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk mencari peluang baru di tempat lain.

Pada tahun 2022 JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor.

Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain tidak memiliki jenjang karier, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Melihat dari survey diatas bahwa *work life balance* sangat berpengaruh pada ketidakpuasan kerja yang bisa berakibat pada stress kerja hingga keinginan untuk keluar. Kemudian sebanyak 54% koresponden mengaku bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan mereka, dan sebanyak 53% tidak puas dengan pekerjaan karena memiliki atasan yang berkarakter militer dan acuh. Fleksibilitas jam kerja erat kaitannya dengan *work life balance* karena seseorang bisa mengontrol atas waktu yang mereka miliki. Fleksibilitas jam kerja adalah kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan kapan mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, kemudian, melibatkan jadwal kerja. di tingkat dasar, seorang karyawan dengan jadwal yang fleksibel akan dapat menyesuaikan jam kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Jam fleksibel juga dapat mencakup jam kerja non-standar seperti bisa dilakukan saat malam hari maupun diakhir pekan (Iqbaal Dwi Fajarianto et al., 2023).

Selain fleksibilitas jam kerja, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Pemberian pengembangan karir oleh suatu perusahaan akan membentuk pola karir seseorang, cara pengambilan keputusan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan individu, sehingga retensi karyawan dapat meningkat (Galang Prajodi, Wulan Rezky Amalya, 2024). Pengembangan karir merujuk pada jabatan atau status seseorang selama mereka bekerja dalam hidup mereka. Proses pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan promosi jabatan, dan meningkatkan keterampilan mereka untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi (Rahmat et al., 2024).

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung mendata pada tahun 2023 tercatat sebanyak 420 perusahaan untuk usaha industri menengah dan besar. Sementara itu, jumlah perusahaan

konstruksi di Provinsi Lampung tahun 2023 adalah 4.244 perusahaan. Dan data dari Kemenag terdapat 57 travel penyelenggara Haji dan Umroh di Provinsi Lampung. Salah satu travel penyelenggara ibadah Haji Umroh di Lampung adalah PT. Cahaya Multazam. PT. Cahaya Multazam sendiri berdiri pada tahun 2015 dengan nama lain lalu berubah pada tahun 2022 dengan nama PT. Cahaya Multazam. Travel ini mempunyai kantor pusat yang berada di Jalan M Yusuf IV RT-RW: 004-022, Kelurahan mekar jaya, Kecamatan sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat. Dalam hal ini peneliti telah melakukan wawancara pada staff yang ada dan dengan persetujuan dari manajer, PT Cahaya multazam sendiri memiliki karyawan yang terdiri dari sekitar 300 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Pada kenyataan yang terjadi di tahun ini dari sekitar 300 karyawan yang dimiliki, sekarang tersisa 173 karyawan yang terdata di Cahaya Multazam. Hal ini terjadi karena ada kemungkinan para karyawan kurang memiliki work life balance dan pengembangan karir yang terbatas.

Dalam islam kita dianjurkan untuk mencari pahala dengan apa yang telah dianugerahkan Allah. Salah satu upayanya adalah bekerja dengan baik, namun tetap harus seimbang dengan kegiatan lainnya. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Qhasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan."

Berdasarkan ayat diatas, Allah SWT memerintahkan manusia untuk menggunakan segala karunia yang telah diberikan Allah, baik berupa harta, ilmu, kekuatan, maupun kesempatan, untuk meraih kebahagiaan di akhirat. Artinya, segala aktivitas duniawi hendaknya diniatkan dan diarahkan untuk mendapatkan ridha Allah dan pahala di akhirat. Contohnya, bekerja mencari nafkah diniatkan sebagai ibadah untuk mencukupi kebutuhan keluarga dan membantu sesama. Ayat ini juga menegaskan bahwa manusia tidak boleh melupakan bagiannya di dunia. Artinya, manusia diperbolehkan dan bahkan dianjurkan untuk menikmati karunia Allah di dunia secara wajar dan tidak berlebihan. Menikmati rezeki yang halal, beristirahat, bersosialisasi, dan mengembangkan potensi diri adalah bagian dari kehidupan dunia yang tidak boleh diabaikan. Ini menekankan pentingnya keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat. Dan dalam ayat ini juga manusia diperintahkan untuk berbuat baik kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadanya. Berbuat baik dapat berupa memberikan sedekah, membantu yang membutuhkan, menolong orang yang kesulitan, dan melakukan perbuatan-perbuatan baik lainnya. Hal ini merupakan wujud syukur atas nikmat yang telah diberikan Allah.

Penerapan fleksibilitas jam kerja dan pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan karena memberikan berbagai manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Fleksibilitas memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dan hal ini pula bisa menjadi bentuk kepercayaan lembaga atau perusahaan kepada karyawannya.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah eksplanatori. Menurut (Sugiyono, 2013), tipe penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara dan sebagainya. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang menguji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel di dalam penelitian tersebut dengan data yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada beberapa sampel (Prawira & Marinda, 2023). Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner yang disebarkan pada karyawan. Untuk membantu peneliti menemukan data dan memastikan data yang akurat, peneliti menggunakan peran yang membantu yang biasa disebut unemerator. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Multazam yang berjumlah 173 orang. Sampel

pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Arikunto (2004) menyatakan sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hendrawan & Sirine, 2017). Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 173 orang. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 tingkat pilihan, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) sampai dengan “Sangat Setuju” (skor 5).

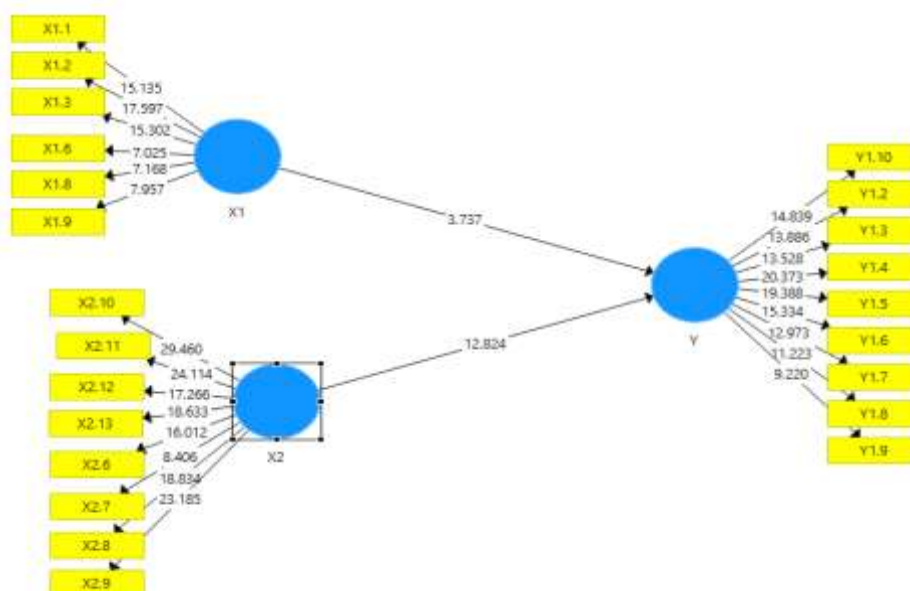
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji data dari hasil kuesioner yang telah dikumpulkan penulis dan akan di uji melalui uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis.

1. Uji Validitas: Mengukur validitas instrumen penelitian dengan aplikasi SmartPLS, membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi $>0,60$ (Muin, 2023).
2. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi instrumen dengan Cronbach's Alpha melalui aplikasi SmartPLS. Instrumen dianggap reliabel jika nilainya $> 0,60$ (Umiyati, 2021).
3. Uji Hipotesis: Menguji kebenaran dugaan penelitian dengan melihat P Values, Original Sample, dan T Statistics. Hipotesis signifikan jika P Values < 0.5 dan variabel moderating diperkuat atau diperlemah berdasarkan Original Sample positif atau negatif (Gangga Anuraga, Artanti Indrasetyaningih, 2021)

3. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Untuk menguji suatu kuisioner dikatakan valid atau tidak valid maka diadakan uji validitas. Hasil dari uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Outlet

Sumber: Data diolah melalui SmartPls3 (2025)

Pada gambar di atas, dilakukan uji validitas dengan menggunakan grafik outlet. Dapat dilihat bahwa terdapat variabel X1, X2, dan Y dimana variabel X1 memiliki 6 pernyataan yang telah diuji dan dikatakan valid karena memiliki nilai >0.60 . kemudian pada variabel X2 memiliki 8 pernyataan yang telah diuji dan valid dengan nilai >0.60 . pada variabel Y memiliki 9 pernyataan yang valid dengan nilai >0.60 . Berikut ini adalah hasil perhitungan *outerloading* pada uji validitas:

Tabel 1. Outerloading Uji Validitas

	Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Retensi Karyawan (Y)
X1.1	0.786		
X1.2	0.803		
X1.3	0.761		
X1.6	0.656		
X1.8	0.675		
X1.9	0.683		
X2.10		0.857	
X2.11		0.826	
X2.12		0.794	
X2.13		0.788	
X2.6		0.736	
X2.7		0.672	
X2.8		0.781	
X2.9		0.832	
Y1.2			0.755
Y1.3			0.750
Y1.4			0.728
Y1.5			0.807
Y1.6			0.791
Y1.7			0.759
Y1.8			0.708
Y1.9			0.697
Y1.10			0.665

Sumber: Data diolah melalui SmartPls3 (2025)

Berdasarkan data yang telah diolah bisa dilihat bahwa variabel X1 dari 9 pernyataan yang diuji terdapat 6 pernyataan yang valid, pernyataan yang tidak valid atau nilainya <0.60 dihapus termasuk *reverse statement* pada pernyataan ke 4. Pada variabel X2 dari 13 pernyataan yang diuji terdapat 8 pernyataan yang dikatakan valid karena nilainya >0.60 , dan pernyataan yang tidak valid telah dihapus termasuk *reverse statement* di pernyataan ke 5. Dan pada variabel Y setelah diuji hampir semuanya dikatakan valid, hanya pernyataan pertama yang dihapus karena nilainya <0.60 .

b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas jika nilai >0.60 maka bisa dianggap reliabel atau biasa disebut variabel berikut konsisten untuk mengukur adanya pengaruh atau tidak antar hubungan variabel. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Compostie Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
FJK (X1)	0.825	0.837	0.872	0.532
PK (X2)	0.912	0.918	0.929	0.620
RK (Y)	0.897	0.900	0.916	0.550

Sumber: Data diolah melalui SmartPls3 (2025)

Pada uji reabilitas, dilakukan dengan melihat keakuratan pada variabel yakni dengan melihat Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha >0.60 maka variabel tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's alpha. Setelah melakukan pengujian pada Smart Pls 3, diperoleh variabel Fleksibilitas Jam Kerja memiliki nilai 0.825, maka dapat dikatakan reliabel. Pada variabel Pengembangan karir memiliki nilai 0.912, maka dapat dikatakan reliabel. Pada variabel Retensi Karyawan memiliki nilai 0.897 dan bisa dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang dimiliki memiliki nilai >0.60 maka semua variabel dikatakan valid atau reliabel.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian terhadap suatu variabel untuk menentukan apakah variabel tersebut positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan. Untuk dapat melihat suatu hipotesis dikatakan positif atau negatif bisa dilihat dari original sample positif atau negatife. Untuk melihat suatu variabel signifikan atau tidak signifikan dapat dilihat dari P values atau nilai P. Jika nilai $P > 0.50$ maka tidak signifikan, sebaliknya jika nilai $P < 0.50$ maka signifikan. Hasil perhitungan uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.233	0.244	0.062	3.737	0.000
X2 → Y	0.713	0.705	0.056	12.824	0.000

Sumber: Data diolah melalui SmartPls3 (2025)

Melalui data yang telah diuji pada Smart Pls 3 di tabel 4, maka dapa dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Pertama $X1 \rightarrow Y$ Menyatakan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa nilai original sample (O) positif sebesar 0.233 dan signifikan karena nilai P sebesar $0.000 < 0.50$. Maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan sehingga hipotesis didukung atau diterima. Jika Perusahaan menerapkan Fleksibilitas Jam Kerja maka karyawan yang ada akan melakukan retensi atau kebertahanan.
- 2) Hipotesis kedua $X2 \rightarrow Y$ Menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa nilai Original sample (O) positif sebesar 0.713 dan signifikan kerena nilai P sebesar $0.000 < 0.50$. sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengemban Karir berpenaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, maka hipotesis kedua didukung atau diterima. Jika suatu perusahaan memiliki pengembangan karir yang jelas maka karyawan akan bertahan di perusahaan tersebut.

a. Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat perhitungan pada aplikasi SmartPls3 bahwa Fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada karyawan PT. Cahaya Multazam. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya fleksibilitas jam kerja akan mempengaruhi reteni karyawan secara signifikan. Hasil ini juga dapat menjelaskan bahwa perusahaan bisa melakukan kebertahanan pada karyawannya dengan adanya penerapan fleksibilitas jam kerja di perusahaan. Hasil ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Laila Torfiah et al., 2024) yang menyatakan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa memberikan fleksibilitas dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi niat untuk keluar dari Perusahaan. Kemudian pada penelitian (Yusuf et al., 2023) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Selain itu (Sofyan & Elmi, 2024) juga menyatakan bahwa fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan ini didukung oleh teori SDT (*Self Determination Teori*) yang menerangkan bahwa Teori tentang *self-determination* ini juga dapat dipahami bahwa motivasi internal dapat tercapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar individu yang terdiri dari kemandirian (*autonomy*), kompetensi (*competence*), serta keterkaitan (*relatedness*). Determinasi diri ini dipengaruhi oleh dua hal yaitu kontrol dan informasi. (Priyoaji's, 2023). Fleksibilitas kerja memberikan kontrol kepada karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka, memenuhi kebutuhan akan kontrol dan kemandirian. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan pada pekerjaan yang berkontribusi pada retensi.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Setelah melakukan pengujian dengan aplikasi SmartPls3 dapat dilihat hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Cahaya Multazam. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi retensi karyawan di PT. Cahaya Multazam secara signifikan. Hal ini juga dapat menjelaskan bahwa jika di perusahaan mempunyai pengembangan karir yang jelas, maka perusahaan tersebut dapat melakukan keberlanjutan pada karyawannya. Hasil ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Tammi et al., 2024) menyatakan bahwa Pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kemudian pada penelitian (Rahmat et al., 2024) yang menyatakan bahwa baik kompensasi maupun pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Adapun dalam penelitian (Ningsih & , Gde Bayu Surya Parwita, 2024) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pembahasan ini didukung oleh teori *Expectancy Theory* atau teori harapan. *Teori expectancy* adalah teori motivasi yang menjelaskan bahwa seseorang akan berperilaku tertentu karena termotivasi oleh hasil yang diharapkan. Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom. Sebelum dirumuskan secara sistematis dan komprehensif oleh Victor Harold Vroom, teori pengharapan (*expectancy theory*) ini dikembangkan oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. (Nurbawani, 2022). Teori ini menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil dari usaha mereka. Dalam konteks pengembangan karir, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan di perusahaan jika mereka memiliki jenjang karir yang jelas pada suatu perusahaan.

c. Fleksibilitas Jam Kerja, Pengembangan Karir, dan Retensi Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam

Dalam perspektif bisnis Islam, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai etika, keadilan, dan kesejahteraan yang selaras dengan ajaran Islam.

- 1) Fleksibilitas Jam Kerja dalam perspektif bisnis Islam dianjurkan jika dijalankan dengan memperhatikan prinsip-prinsip bisnis Islam yang mencakup keadilan, kemaslahatan, efisiensi, penghormatan terhadap kebutuhan individu, dan melalui musyawarah. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, adil, dan mensejahterakan semua pihak. Pada penerapannya PT. Cahaya Multazam sangat memperhatikan prinsip bisnis Islam agar tercapainya kesejahteraan karyawan dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel karena PT. Cahaya Multazam sangat menghormati kebutuhan individu para karyawannya.
- 2) Pengembangan Karir menurut perspektif syariah bukan hanya bertujuan untuk mencapai kesuksesan material, tetapi juga memastikan bahwa karir yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan pengabdian kepada Masyarakat. (Apriyanti et al., 2024). Dalam penerapannya di Perusahaan PT. Cahaya Multazam sedang mencoba untuk memperbanyak agenda seminar pelatihan bagi karyawannya dengan menerapkan nilai-nilai Islam pada tiap seminar pelatihan yang di selenggarakan.
- 3) Retensi karyawan dalam perspektif Islam menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama, baik di dunia maupun akhirat. Retensi karyawan dalam perspektif bisnis Islam bukan hanya tentang angka dan statistik, tetapi juga tentang membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dalam lingkungan kerjanya PT. Cahaya Multazam menekankan kekeluargaan antar karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan lebih menghargai satu sama lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Cahaya Multazam. Dengan adanya fleksibilitas jam kerja akan mempengaruhi retensi karyawan secara signifikan. Kemudian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi

karyawan pada PT. Cahaya Multazam. Dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pengembangan karir akan memengaruhi retensi karyawan secara signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika PT. Cahaya Multazam menerapkan fleksibilitas jam kerja dan pengembangan karir dengan baik akan terjadi sebuah keberlanjutan atau retensi pada karyawan. Dalam pencapaian tujuan organisasi, seluruh komponen dalam organisasi memiliki peran penting, karena setiap bagian mempunyai peran. Sumberdaya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Secara keseluruhan, perspektif bisnis Islam dalam fleksibilitas jam kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan menekankan pada pendekatan yang berpusat pada manusia (karyawan), dengan mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan tidak hanya mencapai kesuksesan finansial, tetapi juga keberkahan dan keberlanjutan dari Allah SWT. Selain itu, PT. Cahaya Multazam juga bisa membawa kesejahteraan dan lingkungan kerja yang nyaman bagi tiap karyawan.

Daftar Pustaka

- Apriyanti, Beniazwar, & Sumarto. (2024). *STUDI LITERATUR: PENGEMBANGAN KARIR MAHASISWA BERDASARKAN PRINSIP SYARIAH*.
- Arikunto, S. (2013). *Procedure research: A Practice Approach*. PT Rineka Reserved.
- Beno, J., Silen, A., & Yanti, M. (2022). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Galang Prajodi, Wulan Rezky Amalya. (2024). *Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung*. 14(2), 176–181.
- Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, M. A. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R*, 4(2), 307–316. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/JAIM/article/view/2412/1423>
- Hendrawan, J. S., & Sirine, H. (2017). Pengaruh Sikap Mandiri, Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 02(03), 291–314. <https://doi.org/10.1097/SCS.0b013e318240fa84>
- Iqbaal Dwi Fajarianto, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. *CIDEA Journal*, 2(1), 117–130. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.800>
- Jumawan, Hadita, Adam, A., Febriyanto, A., Rizky Gemis, M., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Pengaruh Insentif dan Komitmen Kerja terhadap Retensi Karyawan pada Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 399(4), 399–411. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Laila Torfiah, Naila Nurul Faizah, & Misbachul Munir. (2024). Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 98–105. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.973>
- Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ningsih, D., & Gde Bayu Surya Parwita, M. I. P. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DIPT ARTHA DEVATA UTAMA*. 4, 2020–2025.
- Nurbawani, A. (2022). Motivasi Keaktifan Mahasiswa dalam Perkuliahan Secara Daring pada Masa Pandemi COVID-19 dalam Perspektif Teori Pengharapan Victor Harold Vroom. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 177–188. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.99>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Priyoaji's. (2023). *Gifted Underachiever: Analisis Self-Determination Theory*. 08(01), 2–3.
- Rahmat, A. S., Tahier, I., & Duriani, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 726–738. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.895>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(2), 629–647.

Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>