

SKRIPSI

**Pengaruh Insentif Material dan non-Material Terhadap Retensi Karyawan
pada Sektor UMKM Retail di Jakarta Utara**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Calvin Susanto

NIM: 115210139

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SKRIPSI

**Pengaruh Insentif Material dan non-Material Terhadap Retensi Karyawan
pada Sektor UMKM Retail di Jakarta Utara**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Calvin Susanto

NIM: 115210139

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : CaLVIN SUSANTO
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210139
Program Studi : SI MANAJEMEN
Alamat : Jl. Angke Jaya II No.23, Rt 10, Rw 06,
kel. Angke, Kec. Tambora, Jakarta Barat, 11330
Telp: 6830027
HP: 08174895709

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 November 2024



CALVIN SUSANTO

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CALVIN SUSANTO

N. P. M. : 115210139

PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA SEKTOR UMKM RETAIL DI JAKARTA UTARA

Jakarta, 4 Des 2024

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Calvin Susanto
N. P. M. : 115210139
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-
MATERIAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA SEKTOR UMKM RETAIL DI JAKARTA
UTARA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji :
 - a. Kurniati W. Andani S.E., M.M.
 - b. Ary Satria Pamungkas S.E., M.M.

Jakarta, 18 Des 2024



Pembimbing,

(Kurniati W. Andani S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) CALVIN SUSANTO (115210139)

(B) *THE INFLUENCE OF MATERIAL AND NON-MATERIAL INCENTIVES ON EMPLOYEE RETENTION IN THE RETAIL SME SECTOR IN NORTH JAKARTA*

(C) xv + 48 pages, 2024, 20 tables, 3 pictures, 4 appendices

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) *Abstract: This study aims to analyze the influence of material and non-material incentives on employee retention in the retail SME sector in North Jakarta. Employee retention has become a major challenge for SMEs in the face of intense business competition, making the provision of effective incentives a strategic solution. The research adopts a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to 131 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the aid of SmartPLS software version 4.1.0.8. The findings reveal that material incentives, such as basic salaries, bonuses, and commissions, as well as non-material incentives, including job recognition, constructive feedback, and positive relationships with supervisors, have a positive and significant impact on employee retention. This indicates that both types of incentives play a critical role in enhancing employee loyalty and motivation to remain with the organization. This research is expected to provide insights for SME practitioners in North Jakarta regarding the importance of combining material and non-material incentives to foster a supportive work environment that promotes employee retention. By understanding these factors, companies can develop more effective strategies for sustainably managing their workforce.*

(F) Keywords: *Material Incentives, Non-Material Incentives, Employee Retention*

(G) Reference list 61 (1953-2024)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) CALVIN SUSANTO (115210139)

(B) PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON-MATERIAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA SEKTOR UMKM RETAIL DI JAKARTA UTARA

(C) xv + 48 halaman, 2024, 20 tabel, 3 gambar, 4 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif material dan non-material terhadap retensi karyawan pada sektor UMKM retail di Jakarta Utara. Retensi karyawan menjadi tantangan utama bagi UMKM dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, sehingga pemberian insentif yang efektif dapat menjadi solusi strategis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 131 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.0.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material, seperti gaji pokok, bonus dan komisi, serta insentif non-material, seperti pengakuan kerja, umpan balik konstruktif dan hubungan kerja dengan atasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua jenis insentif tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para pelaku UMKM di Jakarta Utara mengenai pentingnya kombinasi insentif material dan non-material untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola tenaga kerja mereka secara berkelanjutan.

(F) Kata Kunci: Insentif Material, Insentif non-Material, Retensi Karyawan

(G) Daftar acuan 61 (1953-2024)

(H) Kurniati W. Andani S.E., M.M

HALAMAN MOTTO

“Per Aspera ad Astra.”

“Perjalanan jauh dimulai dari satu langkah kecil, teruslah melangkah.”

“Manusia hanya benar-benar mati saat dirinya telah dilupakan.”

“Insanity is doing the same thing over and over again and expecting different results.”

(Albert Einstein)

“Tiada hal yang lebih penting di dunia ini, selain waktu”

“If you want to go fast, go alone; If you want to go far, go together.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan, Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, & para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Insentif Material dan non-Material Terhadap Retensi Karyawan pada Sektor UMKM Retail di Jakarta Utara”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Keluarga yang penulis sayangi, yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu.
7. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Koko Ferry Irawan dan Koko Marco Christian yang

telah memberikan kontribusi (*feedback*) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi.

8. Seluruh Dewan Guru, Karyawan, Kakak Kelas, dan Adik Kelas yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 18 November 2024

(Calvin Susanto)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	III
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	IVIV
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	V
<i>ABSTRACT</i>	VI
ABSTRAK.....	VII
HALAMAN MOTTO	VIII
HALAMAN PERSEMBAHAN	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
BAB I Pendahuluan	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi masalah	3
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat.....	5
Bab II Landasan Teori.....	6
A. Gambaran Umum Teori	6
1. Teori Penguatan Skinner.	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Insentif	7
2. Insentif Material	7
3. Insentif non-material	8
4. Retensi Karyawan.....	10

C.	Kaitan antara Variabel-Variabel	12
1.	Kaitan Insentif Material terhadap Retensi Karyawan.....	12
2.	Kaitan Insentif non-Material terhadap Retensi Karyawan.....	12
D.	Penelitian yang Relevan	13
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18
Bab III Metode Penelitian.....		20
A.	Desain Penelitian.....	20
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	21
1.	Populasi	21
2.	Teknik Pemilihan Sampel	21
3.	Ukuran Sampel	21
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	22
1.	Operasionalisasi Variabel	22
2.	Instrumen.....	24
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	25
1.	Uji Validitas.....	25
2.	Uji Reliabilitas	25
B.	Analisis Data	29
1.	Analisis Model Pengukuran (Outer Model Analysis)	30
2.	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		33
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	33
1.	Jenis Kelamin	33
2.	Usia	33
3.	Pendidikan Terakhir	34
4.	Masa Bekerja di Perusahaan Terkini	34
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	34
1.	Insentif Material	35
2.	Insentif non-Material	36
3.	Retensi Karyawan.....	37
C.	Hasil Analisis Data.....	37

1. Koefisien Determinan (R^2)	37
2. Cross-Validated Redundancy (Q^2).....	38
3. Effect Size (f^2).....	38
4. Goodness of Fit (GoF)	39
5. Uji Hipotesis	39
D. Pembahasan	40
1. Pengaruh Insentif Material terhadap Retensi Karyawan	40
2. Pengaruh Insentif non-Material terhadap Retensi Karyawan	41
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Keterbatasan dan Saran	42
1. Keterbatasan	42
2. Saran	42
Daftar Pustaka.....	44
LAMPIRAN.....	50
Lampiran 1. Kuesioner	50
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	54
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least Square	69
Lampiran 4. Profil Objek Penelitian	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian yang Relevan.....	13
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Independen – Insentif Material.....	22
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Independen – Insentif non-Material	23
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Independen – Retensi Karyawan.....	23
Tabel 3.4. Skor Skala Likert Lima Poin.....	24
Tabel 3.5. Hasil Outer Loading Awal.....	26
Tabel 3.6. Hasil Outer Loading Akhir.....	27

Tabel 3.7. Hasil Cross Loading.....	28
Tabel 3.8. Hasil AVE, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	34
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Insentif Material	35
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Insentif non-Material.....	36
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Retensi Karyawan	37
Tabel 4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	37
Tabel 4.9. Hasil Analisis Cross-Validated Redundancy (Q^2).....	38
Tabel 4.10. Hasil Analisis Effect Size (f^2)	38
Tabel 4.11. Path Coefficient	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3. 1 Hasil Outer Loading Awal.....	26
Gambar 3.2. Hasil Outer Loading Akhir.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	50
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	54
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least Square	69
Lampiran 4. Profil Objek Penelitian	72

BAB I

Pendahuluan

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bentuk manajemen yang paling penting dalam menjalankan perusahaan. Manajemen SDM adalah usaha untuk meningkatkan kompetensi individu yang bekerja di organisasi agar dapat bekerja secara profesional dan efektif (Artini, 2015). Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerja yang ada di dalamnya, dibutuhkan pekerja terlatih dan profesional untuk menanggung kewajiban kerja yang ditugaskan. Maka kualitas tenaga kerja harus diperbaiki secara berkelanjutan untuk mencapai sasaran perusahaan (Ramadan et. al., 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah factor utama untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang mengelola aktivitas operasional suatu perusahaan (Barney & Wright, 1998). Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, maka kegiatan operasional suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sangat penting, karena dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Jasni et. al., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan daya saing sangat bergantung pada kualitas serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam membentuk serta meningkatkan kualitas dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan.

Kompensasi merupakan tanda balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kewajiban yang telah dijalankan (Fall & Roussel, 2013). Salah satu aspek utama dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik adalah merancang system kompensasi yang adil dan sesuai dengan kewajiban kerja yang ditugaskan kepada karyawan. Insentif adalah salah satu

bentuk kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian atau hasil kerja yang memuaskan. Insentif dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu insentif material dan insentif non-material (Zhu & Newman, 2022; Chiang & Birtch, 2011). Insentif material, seperti bonus, komisi, dan peningkatan gaji, telah lama dikenal sebagai cara efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, insentif non-material, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang baik, ataupun umpan balik konstruktif juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Kedua jenis insentif tersebut memiliki kegunaan yang berbeda dan masing-masing memainkan peran penting dalam motivasi karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi insentif material dan non-material dapat memberikan efek yang lebih signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dibandingkan dengan pemberian salah satu jenis insentif saja (Mu, 2022). Perusahaan perlu menyesuaikan serta merancang model insentif yang tepat agar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan bisnisnya agar dapat memaksimalkan efektivitas insentif tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Insentif yang adil dan memuaskan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat retensi karyawan (Amtul Wahab et. al., 2024). Retensi karyawan didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan terhadap upaya manajemen perusahaan dalam menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang mampu mendorong serta mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Retensi karyawan menjadi masalah krusial bagi UMKM retail karena tingginya tingkat turnover yang dapat menyebabkan biaya tambahan dan gangguan operasional. Kinerja karyawan juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan UMKM, karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk kombinasi strategi insentif, sangat penting untuk mencapai retensi dan kinerja karyawan yang optimal.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat penting, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan menggerakkan perputaran roda ekonomi. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran signifikan dalam perekonomian negara berkembang, termasuk Indonesia (Salim et. al., 2022). Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional mencapai 60,5%, dimana UMKM pada sektor ritel memiliki proporsi yang besar terhadap angka tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia memiliki potensi besar untuk dikembangkan lebih lanjut sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar lagi bagi perekonomian nasional. Namun, seringkali dalam proses pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, perhatian lebih banyak tertuju pada faktor produksi ataupun pemasaran, sementara faktor penting lainnya seperti manajemen sumber daya manusia (SDM) seringkali terabaikan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh insentif material dan non-material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi insentif yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dalam konteks UMKM, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pengelola UMKM di sektor retail dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan UMKM dapat lebih optimal dalam mengelola sumber daya manusia mereka sehingga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

2. Identifikasi masalah

Pemenuhan kebutuhan material karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu di tempat kerja (Sarto, 2020). Sementara itu, insentif non-material meliputi berbagai bentuk penghargaan yang tidak berbentuk finansial namun memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan (Tang, 2023). Kedua aspek ini secara sinergis berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui, baik secara finansial maupun intrinsik, atas kontribusi yang telah diberikan. Berdasarkan latar

belakang masalah yang telah diuraikan, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya tingkat retensi karyawan pada UMKM sektor ritel di Jakarta Utara.
- b. Kurangnya pengetahuan pemilik UMKM terkait manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai insentif dan retensi.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Hal yang menjadi batasan masalah tersebut adalah:

- a. Insentif material dibahas dari dimensi gaji pokok, bonus dan komisi
- b. Insentif non-material dibahas dari dimensi pengakuan dan penghargaan, umpan balik serta lingkungan kerja
- c. Retensi karyawan dibahas dari dimensi kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, komitmen terhadap perusahaan, dan turnover intention.
- d. Ruang lingkup subjek penelitian difokuskan kepada karyawan yang bekerja di UMKM pada sektor retail di Jakarta Utara selama minimal 1 tahun.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut:

- a. Bagaimana pengaruh insentif material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta Utara?
- b. Bagaimana pengaruh insentif non-material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta Utara?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh insentif material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta.

- b. Menganalisis pengaruh insentif non-material terhadap retensi karyawan pada UMKM di sektor retail Jakarta.

2. Manfaat

Penelitian ini akan memberikan wawasan dan rekomendasi mengenai strategi insentif yang efektif untuk meningkatkan retensi dan kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang program insentif yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan di sektor retail. Dengan adanya strategi insentif yang lebih efektif, karyawan di UMKM sektor retail diharapkan dapat merasakan peningkatan dalam kepuasan kerja dan motivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka serta mengurangi tingkat turnover. Penelitian ini akan menambah literatur mengenai pengaruh insentif material dan non-material dalam konteks UMKM, khususnya di sektor retail. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Daftar Pustaka

- Ahmed, I., & Kolachi, N. A. (2013). Employee payroll and Training Budget: Case Study of a non-teaching healthcare organization. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 11(5), 229. <https://doi.org/10.19030/jber.v11i5.7838>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Al-Qathmi, A., & Zedan, H. (2021). The effect of incentive management system on turnover rate, job satisfaction and motivation of Medical Laboratory Technologists. *Health Services Research and Managerial Epidemiology*, 8, 233339282098840. <https://doi.org/10.1177/2333392820988404>
- Alshurideh MT. The Impact of Training on Employee Retention: An Empirical Research. *International Journal of Business and Management*. 2019;14(3):152-160.
- Alves, I., & Lourenço, S. M. (2023). An exploratory analysis of incentive packages and managerial performance. *Journal of Management Control*, 34(3), 377–409. <https://doi.org/10.1007/s00187-023-00360-3>
- Amtul Wahab, Iffath Unnisa Begum, Pabbathi Nandini, Padisala Sowjanya, Pagadala Harshavardhini, & Pallewari Nithya. (2024). A study of employee satisfaction with a focus on employee incentives. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2(04), 866–875. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0116>
- Artini, Y. D. (2015). Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 11(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v11i2.3989>
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of Human Resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31–46. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199821\)37:1<31::aid-hrm4>3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199821)37:1<31::aid-hrm4>3.0.co;2-w)
- Chiang, F. F., & Birtch, T. A. (2011). The performance implications of financial and non-financial rewards: An Asian Nordic comparison. *Journal of Management Studies*, 49(3), 538–570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01018.x>

- Creswell, J. W.; C., J. David. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Eberendu, A. C. & Okere, R. K. (2015). An Empirical Review of Motivation as a Constituent to Employees' Retention. *International Journal of Engineering and Science*, 5(2), pp. 6-15.
- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh job stress Dan job satisfaction pada turnover intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Etikan, I. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fall, A., & Roussel, P. (2013). Compensation and work motivation. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.001>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gyambrah, M., Amponsah, M. O., & Wilson, E. (2017). The Role of Incentives in Employee Retention in Ghana: A Case Study of SMEs within Ghana Industrial and Commercial Estate Limited. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 35(2), 67–84.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Harsanyi, J. C. (1976). *Essays on Ethics, Social Behavior, and Scientific Explanation*. <https://doi.org/10.1007/978-94-010-9327-9>
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.

- Hornsby, Jeff & Kuratko, D.F. (2003). Human resource management in U.S. small businesses: A replication and extension. *Journal of Developmental Entrepreneurship*. 8. 73-92.
- Huang, I., Lin, H., & Chuang, C. (2006). Constructing factors related to worker retention. *International Journal of Manpower*, 27(5), 491–508. <https://doi.org/10.1108/01437720610683976>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Iacobucci, Dawn & Churchill, Gilbert. (2018). *Marketing Research: Methodological Foundations*, 12th edition.
- Iqbal, S., & Hashmi, M. S. (1970, January 1). *Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). <https://hdl.handle.net/10419/188180>
- Jasni, N. N., Mahadi, N., Yaakop, A. Y., & Baskaran, S. (2022). People analytics: An evidence-based approach in managing employees. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v11-i3/15086>
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195–215. <https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap turnover intention Pada pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (studi Kasus Karyawan produksi PT.BAM bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. and Young, S.A. (2009), *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*, John Wiley & Sons, WestSussex.
- Mathimaran, B. & Kumar, A. A. (2017). Employee Retention Strategies - An Empirical Research. *Global Journal of Management and Business Research: E-Marketing*, 17(1), pp. 17-22.

- Mehta, M., Kurbetti, A., & Dhankhar, R. (2014). Review Paper Study on Employee Retention and Commitment. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2, 154-164.
- Mu, X. (2022). Brief analysis of the impact of material incentives and non-material incentives on the performance of enterprise employees. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 6(3), 67–69. <https://doi.org/10.54097/fbem.v6i3.3313>
- Ngcobo, S., & Naidoo, V. (2015). Effectiveness of non-monetary factors on staff retention within the South African Banking Sector. *Journal of Governance and Regulation*, 4(1), 19–26. https://doi.org/10.22495/jgr_v4_i4_p2
- Nyberg, Anthony & Ployhart, Robert. (2012). Context-Emergent Turnover (CET) Theory: A Theory of Collective Turnover. *Academy of Management Review*. 38. 109-131. 10.5465/amr.2011.0201.
- Orujaliyev, R. (2024). The effect of non-financial incentives on employee engagement and employee retention. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3–10. <https://doi.org/10.29013/ejhss-24-2-3-10>
- P, Pavithra & Rajathi, Vm. (2018). Impact of Job Satisfaction on Employee Retention of IT Professionals. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. Volume-2. 382-385. 10.31142/ijtsrd10884.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2006). The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 156–165. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.156>
- Ramadan, B., Nassereddine, H., Taylor, T., & Goodrum, P. (2023). Impact of workforce training on worker performance in the construction industry. *Proceedings of the Creative Construction Conference 2023*, 319–324. <https://doi.org/10.3311/cc2023-043>
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Menon, M. A. (2018). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An updated and practical guide to statistical analysis*. Malaysia: Pearson
- Regina, C. D. & Rosalia, T. C. (2015). A Strategic Employee Retention Model Based on Employee Perception. *European Journal of Business Management*, 2(5), pp. 25-35.

- Roscoe, J.T. (1975) *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Science*, International Series in Decision Process, 2nd Edition, Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York.
- Salim, M. N., Eri, M., Ismail, S., Abd Rahman, N. H., Harniyati, H., Darwati, S., & Murti, W. (2022). Determinants of msme growth and its impact on income and unemployment: Cases of Indonesia and Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v11-i1/12305>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sarto, F. (2020). Bonuses (employee for performance). *Encyclopedia of Sustainable Management*, 1–7. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_880-1
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4604–4612. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Santhanam, N., Kumar, J. R., Kumar, V., & Saha, R. (2021). Employee turnover intention in the milieu of human resource management practices: Moderating role of Work-Life Balance. *International Journal of Business Innovation and Research*, 24(1), 57. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2021.111979>
- Schneckenberg, D. (2013). Strategic Incentive Systems for Open Innovation. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 30(1), 65. <https://doi.org/10.19030/jabr.v30i1.8283>
- Silva, M. R., Carvalho, J. C., & Dias, A. L. (2019). Determinants of employee retention. *Advances in Logistics, Operations, and Management Science*, 44–56. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7888-8.ch004>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behaviour*. New York: Free Press.
- Stone, T. H., Jawahar, I. M., & Kisamore, J. L. (2010). Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 35–45. <https://doi.org/10.1080/01973530903539895>

- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Suryawardani, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy if sanur village festival based on visitors behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.
- Warner Burke, W. (1997). What human resource practitioners need to know for the twenty-first century. *Human Resource Management*, 36(1), 71–79. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199721\)36:1<71::aid-hrm12>3.0.co;2-h](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199721)36:1<71::aid-hrm12>3.0.co;2-h)
- Watson, N. T., Rogers, K. S., Watson, K. L., & Liau-Hing Yep, C. (2018). Integrating social justice-based conflict resolution into Higher Education Settings: Faculty, staff, and student professional development through mediation training. *Conflict Resolution Quarterly*, 36(3), 251–262. <https://doi.org/10.1002/crq.21233>
- William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pt. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769>
- Wing Cheung Tang "The Relationship between Non-Financial Rewards and Employee Retention in the Retail Industry: A Case Study of a Supermarket Chain Group in Hong Kong" *International Research Journal of Economics and Management Studies*, Vol. 2, No. 1, pp. 229-237, 2023.
- Zhu, F., & Newman, A. (2022). One size does not fit all: Organizational rewards, Managerial Experience, and employee retention in Entrepreneurial New Ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(5), 1788–1815. <https://doi.org/10.1177/10422587221111729>