



ANALISIS STRATEGI PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Ade Sabrina Ayu Aprilia^{1*}, Rindi Flower Risca², Abdul Ghofur³, Lukman Hakim⁴
^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan,
Indonesia

*Corresponding Email: adesabrina2326@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses the importance of human resource maintenance (HRM) as an organizational strategy to maintain productivity and sustainability. The study focuses on the concepts, objectives, and principles of HRM, workload and job satisfaction analysis, and the role of employee counseling. The research applies theories from Hasibuan, Robbins & Judge, Mathis & Jackson, and previous studies, using a literature review and qualitative analysis. The findings indicate that HRM includes compensation, safety, and welfare, and is based on the principles of benefit, justice, satisfaction, legality, and company capability. A balanced workload positively influences job satisfaction, while counseling supports employees' mental health and motivation. Therefore, HRM is considered a strategic investment to enhance loyalty, reduce turnover, and develop a productive and adaptive workforce.

Keywords: *human resource maintenance; maintenance principles; job satisfaction; counseling*

ABSTRAK

Artikel ini membahas pentingnya pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi organisasi untuk menjaga produktivitas dan keberlanjutan. Fokus kajian mencakup konsep, tujuan dan asas pemeliharaan SDM, analisis beban serta kepuasan kerja, dan peran konseling bagi pegawai. Penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan, Robbins & Judge, Mathis & Jackson, serta berbagai studi terdahulu, dengan metode telaah pustaka dan analisis kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa pemeliharaan SDM meliputi kompensasi, keselamatan, kesejahteraan, serta berlandaskan asas manfaat, keadilan, kepuasan, legalitas, dan kemampuan perusahaan. Beban kerja yang seimbang terbukti meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan konseling mendukung kesehatan mental dan motivasi pegawai. Dengan demikian, pemeliharaan SDM dipandang sebagai investasi strategis yang dapat meningkatkan loyalitas, menekan turnover, serta membentuk tenaga kerja produktif dan adaptif.

Kata Kunci: *pemeliharaan SDM; asas pemeliharaan; kepuasan kerja; konseling*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era persaingan global yang semakin ketat, kemampuan organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan SDM menjadi kunci bagi keberlanjutan usaha. Salah satu fungsi penting dalam manajemen SDM adalah pemeliharaan, yaitu upaya sistematis untuk menjaga kesejahteraan, keselamatan, dan motivasi karyawan agar tetap berada dalam kondisi optimal. Tanpa adanya pemeliharaan yang baik, organisasi berisiko menghadapi permasalahan serius seperti meningkatnya turnover, rendahnya kepuasan kerja, hingga penurunan produktivitas. Masalah yang sering muncul dalam organisasi terkait SDM antara lain tingginya beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu, kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta terbatasnya dukungan psikologis yang tersedia. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi performa kerja, tetapi juga menimbulkan dampak psikologis seperti stres dan kelelahan emosional. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki strategi pemeliharaan yang komprehensif, meliputi pemberian kompensasi yang adil, penyediaan lingkungan kerja aman dan sehat, serta dukungan konseling yang memadai.

Lebih jauh lagi, pemeliharaan SDM bukan hanya sekadar tanggung jawab manajerial, melainkan juga bagian dari upaya menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan. Organisasi yang menempatkan karyawan sebagai mitra strategis akan lebih mudah mendorong terciptanya loyalitas, keterikatan (engagement), serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Dalam konteks ini, pemeliharaan tidak bisa dipandang sebagai biaya tambahan, melainkan sebagai investasi jangka panjang yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Wicaksono dan Nugraha (2023) dalam penelitiannya mengenai employer branding dan retensi karyawan generasi milenial, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan serta pengembangan SDM mampu meningkatkan rasa memiliki, menurunkan turnover, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Secara teoritis, keberhasilan pemeliharaan SDM dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg yang menekankan pentingnya faktor higienis (lingkungan kerja, hubungan antarpegawai) dan faktor motivator (pengembangan diri, penghargaan). Selain itu, teori hubungan industrial juga menegaskan bahwa harmonisasi antara kepentingan karyawan dan organisasi akan menciptakan stabilitas tenaga kerja yang mendukung produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi pemeliharaan yang baik berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Ismawati et al., 2020; Sejati, 2020; Mardijani, 2023).

Selain landasan teoritis, relevansi pemeliharaan SDM juga terlihat dalam praktik nyata di berbagai organisasi. Banyak perusahaan yang gagal berkembang bukan karena kelemahan pada aspek finansial atau teknologi, melainkan karena tingginya tingkat perputaran karyawan dan rendahnya komitmen kerja. Sebaliknya, organisasi yang mampu mengelola dan memelihara SDM secara konsisten terbukti lebih tangguh menghadapi perubahan lingkungan bisnis, termasuk tantangan krisis ekonomi maupun perkembangan teknologi digital yang disruptif. Menurut Putri dan Rahman (2022), efektivitas pengelolaan SDM juga sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, mendukung kesejahteraan psikologis, serta menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan untuk terus berkontribusi secara optimal. Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pemeliharaan sumber daya manusia dari berbagai aspek, meliputi tujuan dan asas pemeliharaan, analisis beban kerja serta kepuasan kerja, hingga pentingnya konseling bagi SDM. Tujuan yang ingin dicapai adalah memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi pemeliharaan dapat meningkatkan motivasi,

loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM, serta manfaat praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pemeliharaan yang relevan, efisien, dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia merupakan serangkaian upaya untuk mempertahankan kondisi fisik, mental, dan emosional karyawan agar tetap produktif dalam bekerja. Pemeliharaan SDM tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi, tetapi juga mencakup perlindungan keselamatan kerja, kesejahteraan, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2011) menegaskan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong motivasi serta menekan tingkat pergantian karyawan. Sejalan dengan itu, Amanah et al. (2021) menyebutkan bahwa pemeliharaan SDM yang dirancang secara sistematis mampu membentuk tenaga kerja yang stabil, loyal, dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, pemeliharaan SDM menjadi strategi penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Asas dan Tujuan Pemeliharaan SDM

Menurut Hasibuan (2014), asas pemeliharaan SDM terdiri atas asas manfaat, kebutuhan, keadilan, legalitas, dan kemampuan perusahaan. Asas-asas ini berfungsi sebagai pedoman dalam merancang kebijakan kesejahteraan karyawan yang adil dan berkelanjutan. Widjarnako (2019) menekankan bahwa tujuan utama pemeliharaan SDM adalah menciptakan kepuasan kerja, stabilitas tenaga kerja, serta meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sementara itu, Monika et al. (2025) menyoroti pentingnya penerapan work-life balance dalam mempertahankan loyalitas dan retensi pegawai. Oleh karena itu, penerapan asas dan tujuan pemeliharaan SDM tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga menjadi strategi manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlangsungan tenaga kerja.

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasyim (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas pegawai, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu mampu meningkatkan kepuasan serta performa kerja. Zikrillah et al. (2022) menemukan bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi hingga 88,9% pada perusahaan daerah yang diteliti. Senada dengan itu, Putra (2024) menegaskan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai dan memperkuat citra positif perusahaan. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi komponen penting dalam strategi pemeliharaan SDM untuk menjaga loyalitas dan motivasi karyawan.

Peran Konseling dalam Pemeliharaan SDM

Konseling merupakan bagian integral dari strategi pemeliharaan SDM yang berfungsi membantu karyawan mengatasi tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan. Wibowo (2018) menyatakan bahwa layanan konseling yang tepat dapat membantu pegawai mengenali masalah, mengendalikan emosi, serta menemukan solusi yang konstruktif. Monika (2023) menambahkan

bahwa dukungan emosional melalui konseling mampu meningkatkan keterikatan (employee engagement) dan loyalitas terhadap organisasi. Putra (2024) juga mengemukakan bahwa program konseling yang terencana dan berkelanjutan dapat memperkuat retensi tenaga kerja karena menumbuhkan rasa aman dan perhatian dari perusahaan. Dengan demikian, konseling memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental, meningkatkan motivasi, dan mendukung produktivitas jangka panjang karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menelaah secara mendalam konsep serta praktik pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggali fenomena manajemen SDM secara komprehensif melalui data non-numerik. Melalui metode ini, peneliti berupaya memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai strategi pemeliharaan, prinsip dasar yang mendasarinya, analisis beban dan kepuasan kerja, serta urgensi konseling bagi tenaga kerja. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dengan menggambarkan realitas sosial yang terjadi secara alami. Pendekatan ini dinilai relevan karena topik pemeliharaan SDM menuntut pemahaman terhadap dinamika perilaku dan kebijakan yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka. Pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti menelusuri dinamika lapangan secara lebih mendalam, karena pemeliharaan SDM tidak hanya dipahami melalui kebijakan tertulis, tetapi juga melalui pengalaman karyawan, persepsi manajer, serta budaya organisasi yang berkembang. Sebagaimana dikemukakan oleh Monika et al. (2025), pemahaman terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) merupakan faktor penting dalam mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menggali makna kontekstual di balik penerapan praktik pemeliharaan SDM dalam organisasi.

Objek penelitian ini melibatkan karyawan dan manajemen di PT. Amaan Sejahtera Nusantara. Pemilihan lokasi dilakukan karena perusahaan tersebut memiliki sistem manajemen SDM yang cukup kompleks serta mencakup berbagai bentuk program pemeliharaan. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan pimpinan dan pegawai guna memperoleh informasi terkait pelaksanaan pemeliharaan SDM. Teknik ini dipilih karena sifatnya yang fleksibel; peneliti menyiapkan pedoman pertanyaan namun tetap memberi kesempatan kepada informan untuk menjelaskan pandangannya secara bebas. Dengan demikian, data yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan bervariasi. Selain wawancara, dilakukan pula observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan interaksi antarpegawai. Observasi ini bertujuan untuk mengamati secara nyata kondisi fisik tempat kerja, pola hubungan, dan aktivitas keseharian yang mungkin tidak terungkap melalui wawancara. Data penelitian dilengkapi dengan dokumentasi, seperti laporan internal, peraturan organisasi, serta literatur pendukung. Sejalan dengan pendapat Putra (2024), pemahaman mengenai retensi karyawan melalui pendekatan employer branding menuntut adanya pengamatan langsung terhadap faktor lingkungan kerja dan persepsi karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, kombinasi antara wawancara, observasi, dan dokumentasi dinilai sesuai dalam penelitian ini.

Penelitian difokuskan pada empat aspek utama, yaitu: (1) pemeliharaan SDM yang mencakup kompensasi, keselamatan kerja, dan fasilitas kesejahteraan; (2) tujuan dan asas pemeliharaan yang meliputi asas manfaat, kebutuhan, keadilan, legalitas, dan kemampuan perusahaan; (3) beban kerja dan kepuasan kerja yang ditinjau dari aspek waktu, mental, dan psikologis; serta (4) konseling sebagai sarana pendukung kesehatan mental dan peningkatan kinerja pegawai. Fokus tersebut disusun berdasarkan pendekatan konseptual terkini yang

menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja sebagai bagian dari strategi retensi SDM (Monika et al., 2025).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik, yaitu proses pengelompokan informasi berdasarkan tema-tema yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan melalui tiga tahapan, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif. Menurut Miles dan Huberman (2014), reduksi data merupakan tahap awal untuk memilah informasi yang relevan agar fokus penelitian tetap terarah. Tahap berikutnya adalah penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif yang menunjukkan hubungan antar tema utama seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan konseling. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dengan mengaitkan hasil temuan lapangan dan teori yang digunakan, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyeluruh. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Data yang diperoleh dari wawancara dibandingkan dengan hasil observasi serta dokumen pendukung lainnya. Jika data menunjukkan kesesuaian, maka dianggap kredibel; sebaliknya, bila terdapat perbedaan, peneliti melakukan klarifikasi ulang kepada informan. Dengan cara ini, keabsahan data lebih terjamin karena tidak bergantung pada satu sumber semata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen modern yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Fungsi ini tidak hanya terbatas pada aspek kompensasi, tetapi juga meliputi seluruh upaya organisasi untuk memastikan kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan organisasi dalam mempertahankan SDM berkualitas menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang. Menurut Amanah et al. (2021), pemeliharaan SDM yang efektif menjadi kunci utama bagi organisasi dalam menjaga stabilitas tenaga kerja sekaligus meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Dalam implementasinya, pemeliharaan SDM mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan. Salah satu aspek terpenting adalah pemberian kompensasi dan tunjangan yang layak, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Masbullah dan Bahri (2022) menyebutkan bahwa penghargaan finansial yang proporsional berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi kerja dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kompensasi, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi komponen penting dalam pemeliharaan SDM. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan, tetapi juga menumbuhkan rasa aman dan kepercayaan terhadap perusahaan. Zain et al. (2022) menegaskan bahwa perhatian organisasi terhadap keselamatan kerja merupakan salah satu indikator tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawannya. Dengan demikian, K3 berperan ganda melindungi pekerja sekaligus memperkuat citra positif organisasi. Fasilitas kesejahteraan non-finansial, seperti ruang kerja yang nyaman, waktu istirahat yang cukup, serta suasana kerja yang harmonis antar pegawai juga tidak kalah penting. Hal-hal tersebut berhubungan dengan faktor higienis dalam teori dua faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh penghargaan material,

tetapi juga oleh kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal Nurmalasari dan Karimah,(2020). Monika et al. (2025) menambahkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) merupakan bentuk nyata dari pemeliharaan non-finansial yang berdampak besar terhadap retensi karyawan. Ketika organisasi memberi ruang bagi pegawai untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi, maka tingkat stres menurun dan kinerja meningkat secara signifikan.

Lebih lanjut, hubungan industrial yang harmonis juga menjadi bagian penting dalam keberhasilan pemeliharaan SDM. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan menciptakan suasana kerja kondusif, menumbuhkan rasa saling menghargai, serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Ismawati et al. (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif akan menciptakan kelekatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kinerja. Putra (2024) juga menemukan bahwa konsep employer branding yang kuat yakni citra positif perusahaan di mata karyawan dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam mempertahankan karyawan, terutama generasi milenial. Employer branding yang baik mampu membangun persepsi bahwa perusahaan memperlakukan karyawannya dengan adil dan menghargai kontribusinya. Dalam praktiknya, pemeliharaan SDM tidak bisa dipisahkan dari strategi pengembangan karyawan. Organisasi yang berhasil biasanya tidak hanya memelihara SDM dengan kompensasi dan fasilitas, tetapi juga memberi ruang bagi pegawai untuk berkembang melalui pelatihan, coaching, dan program mentoring. Hal ini sesuai dengan pandangan Mardijani (2023) yang menegaskan bahwa motivasi dan loyalitas karyawan akan meningkat apabila mereka merasa memiliki kesempatan untuk tumbuh di dalam organisasi. Dengan adanya kesempatan ini, karyawan lebih cenderung menetap lebih lama karena merasa dihargai tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang berkembang.

Pemeliharaan SDM juga harus dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan dampak langsung terhadap keberlanjutan organisasi. Program pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan kebijakan kesejahteraan yang konsisten merupakan bentuk investasi yang memperkuat kemampuan SDM sekaligus meningkatkan daya saing organisasi. Sejati (2020) menegaskan bahwa perusahaan yang menempatkan SDM sebagai aset jangka panjang akan memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Monika et al. (2025) juga menyoroti bahwa keseimbangan antara kesejahteraan psikologis dan fleksibilitas kerja memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan strategi retensi, karena membuat karyawan merasa diperhatikan secara manusiawi, bukan sekadar sebagai tenaga produksi. Sebaliknya, organisasi yang mengabaikan pemeliharaan SDM akan menghadapi konsekuensi serius. Tingginya tingkat turnover, meningkatnya stres kerja, serta rendahnya motivasi merupakan dampak yang sering muncul akibat lemahnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Munandar et al. (2022) menekankan bahwa retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh strategi kesejahteraan yang diterapkan. Putra (2024) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa retensi yang tinggi tidak hanya bergantung pada gaji, tetapi juga pada bagaimana perusahaan membangun citra positif, rasa aman, dan kebanggaan di antara karyawannya. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, maka produktivitas akan meningkat dengan sendirinya.

Di era digital saat ini, tantangan pemeliharaan SDM semakin kompleks. Perubahan pola kerja menjadi lebih fleksibel (hybrid work) menuntut organisasi beradaptasi dengan kebutuhan karyawan generasi baru yang lebih menghargai keseimbangan hidup dan fleksibilitas waktu. Dalam konteks ini, pemeliharaan SDM tidak lagi terbatas pada fasilitas fisik, tetapi juga menyangkut kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, serta pengakuan atas kontribusi

karyawan. Seperti yang dijelaskan Monika et al. (2025), strategi pemeliharaan SDM modern harus berorientasi pada keseimbangan emosional dan pemberdayaan individu agar perusahaan mampu bertahan dalam dinamika perubahan global. Dengan demikian, pemeliharaan SDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan strategi manajerial yang integral dalam menciptakan tenaga kerja yang loyal, produktif, dan adaptif. Organisasi yang mampu mengintegrasikan aspek kompensasi, kesejahteraan, keselamatan, serta hubungan kerja yang harmonis akan lebih unggul dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan berkelanjutan. Pendekatan pemeliharaan yang berorientasi pada kesejahteraan holistik sebagaimana diuraikan oleh Monika et al. (2025) dan Putra (2024) menjadi bukti bahwa keberhasilan organisasi di era modern sangat bergantung pada kemampuannya menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan kebutuhan manusia yang ada di dalamnya.

Landasan Tujuan dan asas pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Sasaran utama kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) adalah memastikan agar karyawan senantiasa berada pada kondisi optimal, baik secara fisik, mental, maupun emosional, sehingga mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pemeliharaan berfungsi sebagai langkah preventif untuk mengantisipasi persoalan yang sering muncul di lingkungan kerja, seperti meningkatnya absensi, menurunnya motivasi, hingga tingginya tingkat turnover. Dengan adanya strategi pemeliharaan yang terencana dan berkesinambungan, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang stabil, loyal, dan produktif (Amanah ; Hermawan Hidayat, 2021). Menurut Monika et al. (2025), pemeliharaan yang efektif harus berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), karena kedua faktor tersebut berperan penting dalam menjaga loyalitas dan retensi karyawan. Dengan kata lain, tujuan pemeliharaan bukan hanya mempertahankan kinerja, tetapi juga membangun kondisi emosional yang sehat agar karyawan merasa dihargai dan terikat dengan organisasi.

Kepuasan kerja menjadi salah satu tujuan penting dari kegiatan pemeliharaan, Kepuasan ini tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial seperti gaji, tetapi juga oleh perhatian organisasi terhadap kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kedisiplinan tinggi, loyalitas yang kuat, serta semangat kerja yang berkelanjutan (Widjarnako, 2019). Di sisi lain, stabilitas tenaga kerja merupakan tujuan strategis yang sangat penting, sebab mempertahankan karyawan berkualitas jauh lebih efisien dibandingkan dengan harus merekrut dan melatih tenaga baru secara berulang (Munandar;Syah dan Erihadiana, 2022). Sejalan dengan temuan Putra (2024), retensi karyawan yang tinggi dapat dicapai apabila organisasi mampu membangun citra positif (*employer branding*) dan memberikan rasa aman serta kebanggaan kepada karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan SDM juga berfungsi sebagai strategi reputasional yang memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi.

Selain itu, pemeliharaan SDM juga diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan harmonis. Hal ini dapat diwujudkan melalui budaya organisasi yang positif, hubungan industrial yang kondusif, serta komunikasi yang efektif di semua lini (Ismawati et al., 2020). Menurut Monika et al. (2025), lingkungan kerja yang sehat secara psikologis akan membantu karyawan mengelola stres, meningkatkan rasa bahagia, dan memperkuat motivasi internal dalam bekerja. Oleh sebab itu, pemeliharaan tidak hanya berorientasi pada kepentingan jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi di masa depan. Perusahaan yang secara konsisten memperhatikan kesejahteraan dan hubungan kerja yang baik akan lebih mudah menarik tenaga kerja potensial sekaligus mempertahankannya dalam jangka panjang. Dengan

begitu, daya saing organisasi dapat terus terjaga (Sejati 2020; Mardijani, 2023). Hal ini semakin diperkuat oleh pandangan Putra (2024) yang menegaskan bahwa organisasi yang memiliki employer branding kuat dan budaya kepedulian terhadap karyawan akan lebih mampu menjaga loyalitas tenaga kerjanya di tengah persaingan global. Dalam pelaksanaannya, pemeliharaan memerlukan asas sebagai pedoman agar implementasinya berjalan secara konsisten dan terarah. Hasibuan (2014) mengemukakan lima asas utama yang menjadi landasan pelaksanaan pemeliharaan SDM, yaitu asas manfaat dan efisiensi, asas kebutuhan dan kepuasan, asas keadilan dan kelayakan, asas peraturan legal, serta asas kemampuan perusahaan. Kelima asas ini menjadi kerangka normatif bagi perusahaan dalam merancang program kesejahteraan yang efektif dan berkelanjutan.

1. Asas Manfaat dan Efisiensi

Asas manfaat dan efisiensi menekankan bahwa setiap kegiatan pemeliharaan karyawan harus memberikan manfaat nyata bagi perusahaan maupun karyawan, serta dijalankan dengan prinsip efisiensi. Menurut Hasibuan (2014), program pemeliharaan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja, loyalitas, kesehatan, serta rasa aman karyawan. Contohnya, penyediaan fasilitas kesehatan bukan hanya menekan tingkat absensi, tetapi juga memperkuat rasa kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawainya. Monika et al. (2025) menambahkan bahwa program pemeliharaan yang efisien seharusnya tidak hanya menghemat biaya, tetapi juga menyeimbangkan kebutuhan individu dan tujuan organisasi agar kedua pihak mendapatkan manfaat maksimal.

2. Asas Kebutuhan dan kepuasan

Pemeliharaan SDM harus berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, baik fisiologis, psikologis, maupun sosial. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi indikator utama keberhasilan program pemeliharaan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi kerja akan meningkat dan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi. Asas ini menegaskan bahwa karyawan bukan sekadar faktor produksi, melainkan individu yang memiliki kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang layak, waktu istirahat yang cukup, serta kesempatan untuk berkembang. Monika et al. (2025) memperkuat hal ini dengan menyebutkan bahwa pemenuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berperan signifikan dalam menekan tingkat stres serta meningkatkan kepuasan kerja.

3. Asas Keadilan dan Kelayakan

Asas ini menekankan perlunya perlakuan adil terhadap seluruh karyawan berdasarkan kontribusi dan tanggung jawabnya. Keadilan berarti tidak ada diskriminasi dalam pemberian kompensasi, sedangkan kelayakan berarti kesejahteraan yang diberikan sesuai standar wajar yang bisa diterima pekerja. Putra (2024) menegaskan bahwa persepsi keadilan internal merupakan faktor utama dalam membangun kepercayaan dan retensi karyawan, terutama bagi generasi milenial yang menilai organisasi bukan hanya dari gaji, tetapi juga dari integritas dan transparansi manajemen. Dengan penerapan asas ini, suasana kerja yang harmonis akan tercipta, konflik internal dapat diminimalkan, dan motivasi kerja akan meningkat.

4. Asas Peraturan Legal

Dalam melaksanakan pemeliharaan SDM, perusahaan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asas ini menegaskan pentingnya ketaatan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, keputusan menteri, dan peraturan pemerintah terkait hak serta kewajiban pekerja. Ketaatan hukum menjadi dasar bagi terciptanya hubungan industrial yang sehat. Jika perusahaan mengabaikan aspek legal, maka risiko perselisihan tenaga kerja dan sanksi hukum akan meningkat. Monika et al. (2025) menambahkan bahwa perusahaan yang patuh hukum cenderung memiliki reputasi yang lebih baik di mata publik dan lebih mudah menarik tenaga kerja yang kompeten.

5. Asas Kemampuan Perusahaan

Asas terakhir menekankan bahwa setiap program pemeliharaan harus disesuaikan dengan kemampuan finansial dan sumber daya perusahaan. Program yang terlalu ambisius tanpa mempertimbangkan kapasitas organisasi justru dapat menjadi beban. Menurut Hasibuan (2014), perusahaan perlu menyesuaikan setiap kebijakan kesejahteraan dengan kondisi keuangan agar pelaksanaannya berkelanjutan. Putra (2024) menegaskan bahwa keseimbangan antara kemampuan organisasi dan kebutuhan karyawan merupakan bentuk tanggung jawab manajemen modern, karena perusahaan yang stabil secara ekonomi lebih mampu menjaga loyalitas pegawai melalui pemeliharaan yang konsisten.

Kelima asas tersebut harus diterapkan secara proporsional agar pelaksanaan pemeliharaan berjalan optimal dan berkelanjutan. Implementasi dapat diwujudkan dalam bentuk program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), penyediaan asuransi dan fasilitas kesejahteraan, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta program retensi pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2002), organisasi yang mampu menjalankan pemeliharaan secara menyeluruh akan memiliki tenaga kerja yang loyal, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

Analisis Hubungan Antara beban kerja dan kepuasan kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor signifikan yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis, emosional, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beban kerja mencerminkan sejauh mana tanggung jawab, tugas, dan tekanan pekerjaan diberikan kepada individu dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja tidak seimbang dengan kapasitas fisik maupun mental karyawan, maka akan timbul dampak negatif seperti stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja (Hasyim, 2020). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga berpotensi menimbulkan kebosanan dan rendahnya motivasi, karena individu merasa kemampuannya tidak dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi elemen vital dalam memastikan efektivitas dan kepuasan kerja. Keseimbangan beban kerja tidak hanya menyangkut jumlah tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang diemban. Setiap individu memiliki kapasitas dan daya tahan yang berbeda, sehingga distribusi beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan personal. Dalam hal ini, indikator utama beban kerja terdiri atas beban waktu, beban mental, dan tekanan psikologis (Nurhasanah et al., 2022). Ketika indikator-indikator tersebut dikelola dengan baik melalui sistem kerja yang adil dan terukur, maka produktivitas karyawan akan meningkat, begitu pula dengan tingkat kepuasan kerja (Cahya et al., 2021).

Menurut Putra (2024), keseimbangan beban kerja juga menjadi bagian penting dari strategi employer branding, di mana perusahaan yang mampu memberikan pembagian kerja yang adil dan realistis akan lebih dihargai oleh karyawan, khususnya generasi milenial. Hal ini berpengaruh langsung terhadap tingkat retensi dan loyalitas karyawan, karena keseimbangan beban kerja mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai. Dalam konteks ini, pemeliharaan SDM bukan hanya persoalan manajerial, tetapi juga bentuk investasi strategis dalam membangun citra positif organisasi di mata tenaga kerja internal maupun eksternal. Kepuasan kerja sendiri merupakan respon emosional dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini muncul ketika harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup kompensasi yang adil, kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya peluang untuk berkembang (Robbins dan Judge, 2011; Hasibuan, 2016). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, menunjukkan kedisiplinan tinggi, serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku negatif seperti absensi tinggi, konflik, hingga keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Temuan penelitian Monika, Yusuf, dan Dewi (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja saat ini tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Ketika organisasi memberikan fleksibilitas dan perhatian terhadap kesejahteraan mental pegawai, kepuasan kerja meningkat secara signifikan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kebijakan manajemen modern harus memperhatikan keseimbangan psikologis karyawan sebagai bagian integral dari pemeliharaan SDM. Hasil penelitian di PERUMDAM Mandala Surya Mandiri juga mendukung pandangan tersebut, di mana keseimbangan beban kerja dan pengembangan karier terbukti mampu menjelaskan hingga 88,9% variasi kepuasan kerja karyawan (Zikrillah, Danial dan Saori, 2022). Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional sebagai faktor dominan dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Senada dengan itu, Putra (2024) menjelaskan bahwa pengaturan beban kerja yang rasional dan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan berperan besar dalam membangun rasa kepercayaan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika beban kerja dirasakan adil, karyawan akan lebih bersemangat untuk berkontribusi dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen beban kerja tidak hanya dipandang sebagai proses pembagian tugas semata, melainkan strategi penting untuk menjaga loyalitas dan motivasi jangka panjang. Pembagian beban kerja yang seimbang juga dapat meningkatkan rasa keadilan, menurunkan tingkat stres, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Fajari et al., 2022). Selain itu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja, sebagaimana disarankan oleh Monika et al. (2025), dapat memperkecil risiko *burnout* dan menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat. Organisasi yang mampu menerapkan keseimbangan ini tidak hanya memperoleh kinerja tinggi dari karyawannya, tetapi juga reputasi positif sebagai tempat kerja yang peduli dan berorientasi pada kesejahteraan. Pada akhirnya, analisis beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kedua aspek ini saling berhubungan erat dan tidak dapat dipisahkan. Beban kerja yang dikelola dengan baik akan memengaruhi tingkat kepuasan, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi mendorong semangat dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengevaluasi kebijakan dan mekanisme kerja agar tercipta keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan holistik ini menjadi pondasi bagi

terbentuknya budaya kerja yang sehat, berkelanjutan, dan mampu menghadapi tantangan dinamika dunia kerja modern.

Peran konseling dalam Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Konseling merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan besar dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan. Dalam konteks dunia kerja modern yang penuh tekanan dan kompetisi, karyawan dihadapkan pada tantangan seperti beban kerja tinggi, target tidak realistis, serta ketidakpastian ekonomi yang dapat menimbulkan stres berkepanjangan. Melalui layanan konseling, karyawan diberikan ruang aman untuk mengekspresikan permasalahan pribadi maupun pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan melalui pelatihan teknis semata (Wibowo, 2018). Proses konseling membantu pegawai menyalurkan emosi negatif, memahami akar masalah, serta menemukan solusi yang konstruktif dan realistis tanpa mengganggu kinerja profesionalnya. Selain berfungsi sebagai sarana penyelesaian masalah, konseling juga menjadi wujud nyata perhatian organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pegawainya. Menurut Monika (2023), kesejahteraan emosional dan mental karyawan merupakan fondasi utama dalam membangun keterikatan (engagement) dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung secara emosional, mereka akan memiliki rasa aman dan motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara produktif. Oleh karena itu, program konseling yang dirancang dengan baik menjadi salah satu bentuk pemeliharaan SDM yang tidak hanya memperhatikan aspek fisik dan finansial, tetapi juga mental dan spiritual pegawai. Karyawan yang memiliki kesehatan mental baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, beradaptasi terhadap perubahan, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kebutuhan akan konseling menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya dinamika pekerjaan dan perkembangan teknologi yang membuat beban psikologis pegawai semakin kompleks. Pegawai yang tidak mendapatkan dukungan psikologis berisiko mengalami stres kerja (work stress), kelelahan emosional (burnout), hingga menurunnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Nazifah, 2021). Dalam situasi seperti ini, kehadiran layanan konseling menjadi langkah strategis bagi organisasi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja. Konseling tidak hanya bertujuan mengatasi masalah yang sudah terjadi, tetapi juga berfungsi sebagai pencegahan terhadap potensi gangguan psikologis yang bisa menurunkan produktivitas kerja. Melalui sesi konseling yang rutin, pegawai dapat memperoleh bimbingan mengenai cara mengelola emosi, beradaptasi terhadap lingkungan kerja, serta mengembangkan kemampuan interpersonal yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Putra (2024) menegaskan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem pendampingan psikologis dan konseling terstruktur mampu meningkatkan retensi karyawan secara signifikan. Dukungan emosional dari organisasi membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan. Ketika karyawan merasakan adanya perhatian dan kepercayaan dari pihak manajemen, mereka akan lebih loyal, berkomitmen, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konseling bukan hanya berfungsi sebagai kegiatan sosial atau formalitas, melainkan menjadi bagian strategis dalam meningkatkan keberlanjutan organisasi.

Dalam praktik global, berbagai perusahaan besar telah menerapkan Employee Assistance Program (EAP) sebagai bentuk implementasi konseling di lingkungan kerja. Program ini menyediakan layanan pendampingan psikologis, konseling karier, hingga bantuan personal bagi pegawai yang menghadapi tekanan emosional. Smith dan Cooper (2019) menjelaskan bahwa EAP terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres dan meningkatkan

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Di Indonesia, bentuk layanan konseling juga mulai berkembang, terutama di perusahaan besar dan lembaga pemerintahan yang menyadari pentingnya menjaga kesehatan mental pegawai. Konseling dalam konteks ini tidak hanya menjadi sarana pemulihan, tetapi juga media pembentukan budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan manusia di tempat kerja. Lebih jauh, konseling dapat diintegrasikan dengan strategi *employer branding* perusahaan. Monika (2023) menyebut bahwa organisasi yang menampilkan citra positif melalui perhatian terhadap kesehatan mental pegawai akan lebih mudah menarik tenaga kerja berkualitas. Perusahaan yang peduli pada aspek emosional karyawan akan dianggap lebih manusiawi dan berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja, sehingga mampu membangun reputasi yang baik di mata publik maupun calon tenaga kerja. Dengan demikian, program konseling tidak hanya memberikan dampak internal terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga berdampak eksternal terhadap citra organisasi di masyarakat.

Selain aspek psikologis, manfaat konseling juga berkaitan erat dengan peningkatan komunikasi dan relasi interpersonal dalam organisasi. Melalui sesi konseling, manajemen dapat memahami aspirasi, hambatan, dan kebutuhan pegawai secara lebih mendalam. Proses ini membantu memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan, mengurangi kesalahpahaman, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan suportif. Putra (2024) menekankan bahwa interaksi yang sehat antara karyawan dan pimpinan melalui pendekatan konseling mampu menumbuhkan kepercayaan, mengurangi konflik, serta meningkatkan efektivitas kolaborasi tim. Dalam jangka panjang, hubungan kerja yang harmonis ini menjadi modal penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Implementasi konseling di tempat kerja juga memiliki peran penting dalam mencegah penurunan performa dan absensi karyawan. Ketika individu mengalami tekanan berat tanpa dukungan psikologis, hal tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Dengan adanya konseling, perusahaan dapat mendeteksi dini tanda-tanda kelelahan mental dan memberikan intervensi sebelum masalah berkembang lebih jauh. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki program konseling internal mengalami penurunan absensi hingga 20% dan peningkatan produktivitas kerja sekitar 15–25% dibanding organisasi yang tidak memiliki program serupa (Monika, 2023). Angka tersebut membuktikan bahwa investasi dalam kesehatan mental memberikan keuntungan nyata bagi organisasi.

Pada akhirnya, konseling tidak hanya berfungsi untuk memperbaiki kondisi psikologis individu, tetapi juga sebagai bagian integral dari strategi pemeliharaan SDM yang komprehensif. Organisasi yang menempatkan konseling sebagai bagian dari sistem pengelolaan karyawan akan lebih mudah membangun tenaga kerja yang tangguh, resilien, dan berdaya saing tinggi. Putra (2024) menyatakan bahwa dukungan psikologis melalui konseling merupakan fondasi bagi pembentukan budaya kerja positif, di mana setiap karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Dengan demikian, pentingnya konseling dalam pengelolaan SDM tidak dapat dipandang sebelah mata. Konseling adalah investasi jangka panjang yang mampu menjaga kesejahteraan mental pegawai sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika kesejahteraan psikologis karyawan terpelihara dengan baik, organisasi akan memiliki tenaga kerja yang stabil, produktif, serta loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penerapan konseling perlu diposisikan bukan sekadar formalitas, melainkan sebagai strategi manajerial yang mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi strategis dalam memastikan keberlangsungan serta efektivitas kinerja organisasi. Pelaksanaan pemeliharaan yang optimal tidak terbatas pada pemberian kompensasi, melainkan juga mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial yang harmonis. Tujuan utamanya adalah menciptakan kepuasan kerja, mempertahankan stabilitas tenaga kerja, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan produktif. Strategi pemeliharaan SDM perlu berlandaskan asas manfaat, keadilan, legalitas, serta kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas individu, motivasi dan komitmen terhadap organisasi meningkat, sedangkan ketidakseimbangan justru menurunkan kinerja serta meningkatkan potensi turnover. Di sisi lain, penerapan program konseling terbukti mampu menjaga keseimbangan psikologis pegawai, membantu mereka mengelola tekanan kerja, memperbaiki hubungan interpersonal, serta memperkuat ikatan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, pemeliharaan SDM dapat dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang menghasilkan tenaga kerja yang sehat, loyal, produktif, dan adaptif terhadap perubahan, sekaligus meningkatkan ketahanan serta daya saing organisasi di tengah dinamika global.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang masih terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat menggambarkan kondisi secara menyeluruh pada sektor industri lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek, menggunakan pendekatan perbandingan antarorganisasi, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya kerja atau gaya kepemimpinan agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dalam menilai efektivitas strategi pemeliharaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, F., Hermawan, I., & Hidayat, A. (2021). Pemeliharaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 12(2), 145–158.
- Ainiyah, L. N., Safitri, A. N., & Lestari, D. F. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 33–41.
- Flippo, E. (dalam Masbullah, M., & Bahri, S.). (2022). Kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, R. (2024). Pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 13(1), 25–33.
- Harahap, I. S. (2023). Pengaruh coaching terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 4(2), 98–107.
- Hidayat, F., & Saputra, R. (2020). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 102–110.
- Ismawati, N., Putri, D. A., & Sari, M. (2020). Budaya organisasi dan loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 55–63.

- Kurniawan, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(1), 91–99.
- Listiani, P. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 140–148.
- Mardijani, S. (2023). Motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 89–101.
- Monika, S., Hidayat, R., & Sembiring, R. (2025). Work-life balance dan dampaknya terhadap retensi karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Munandar, H., Syah, R., & Erihadiana, M. (2022). Retensi karyawan melalui strategi kesejahteraan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 211–224.
- Nadira, F., & Utami, S. (2024). Peran kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan retensi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 32–41.
- Nazifah, A. (2021). Kebutuhan konseling bagi aparatur sipil negara dalam menghadapi tekanan kerja. *Jurnal Pengembangan SDM*, 6(1), 101–115.
- Nurhayati, D. (2023). Hubungan budaya organisasi dengan loyalitas kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 12(4), 55–62.
- Pratama, Y. (2022). Strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(3), 120–129.
- Putra, S. A. (2024). Employer branding dan dampaknya terhadap retensi karyawan generasi milenial. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 12–21.
- Rahman, T., & Maulana, I. (2023). Strategi pelatihan dan pengembangan dalam pemeliharaan SDM. *Jurnal Human Capital*, 7(1), 77–86.
- Rahmawati, D., & Yuliani, M. (2021). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 55–64.
- Razilu. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam konteks coaching, mentoring, dan counseling (CMC). *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 7(2), 1–15. <https://doi.org/10.0.205.137/jikk.v7i2.611>
- Rosyida, Y. F., & Zatadini, N. (2024). Implementasi fungsi pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Amaan Sejahtera Indonesia Ponorogo. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Bisnis Akuntansi (JSEBA)*, 1(2), 185–196. <https://doi.org/10.52620/jseba.v1i2.51>
- Sari, P., & Ningsih, Y. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(4), 221–230.
- Sejati, R. (2020). Pemeliharaan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 77–85.
- Singh, A., & Dixit, P. (2020). Employee retention strategies: A review. *International Journal of Management Research and Social Science*, 7(2), 15–21.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). Teori, kuesioner, dan analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, A. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 55–63.
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., Welpe, I. M., & Lievens, F. (2018). Employer branding: A brand equity-based literature review. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 155–179.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjarnako, D. (2019). Kepuasan kerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 215–226.
- Zain, M., Hakim, R., & Pratama, B. (2022). Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari pemeliharaan SDM. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 5(2), 65–74.

Zikrillah, A., Danial, R., & Saori, A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 10(1), 55–70.