

***BIBLIOMETRIC ANALYSIS INDONESIAN REGULATIONS AND THEIR
IMPACT ON EMPLOYEE RETENTION: A COMPREHENSIVE BIBLIOMETRIC
ANALYSIS***

**ANALISIS BIBLIOMETRIK ATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
INDONESIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN:
ANALISIS BIBLIOMETRIK KOMPREHENSIF**

Andi Lusdiono¹, Syahda Elma R.², Teddy Setiawan³, Virdi Fakhrudinsyah⁴
Department of Business Management, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya^{1,2,3,3}
andilusdiono@gmail.com¹

ABSTRACT

Employee retention is a process driven by motivational tools initiated by organizations to retain valuable employees for a long period of time. So it means that employees feel suited to the conditions of the company and have no desire to leave or move from a company. This condition can also show the condition of employee turnover in each company. However, when the job creation law was created by the government as the basis for every company in making company regulations, it caused some resistance among labor unions. This is based on the fact that the contents of the Job Creation Law make employees less likely to retain in a company, which results in employees not staying in the company for long and deciding to leave or move. This research aims to see whether there is an influence related to company regulations based on the Job Creation Law on employee retention. This research uses bibliometric analysis and literature review methods where we use data sourced from Google Scholar for the period 2020 to 2023. The results of our analysis show that there are no significant results that show the relationship between employee retention and company regulations which refer to the Job Creation Law.

Keywords: *Company Regulations, Employee Retention, Bibliometrics*

ABSTRAK

Retensi karyawan merupakan sebuah proses yang didorong oleh alat motivasi yang diprakarsai oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berharga untuk jangka waktu yang lama. Sehingga dimaksudkan bahwa karyawan merasa cocok dengan kondisi perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah dari sebuah perusahaan. Kondisi tersebut juga dapat menunjukkan bahwa kondisi turnover karyawan pada setiap perusahaan. Namun ketika adanya UU cipta kerja yang dibuat pemerintah sebagai dasar setiap perusahaan dalam membuat aturan perusahaan menimbulkan beberapa penolakan pada kalangan serikat pekerja. Hal itu didasarkan karena isi UU cipta kerja membuat karyawan kuran dalam hal retensi di sebuah perusahaan yang mengakibatkan karyawan tidak bertahan lama dalam perusahaan dan memutuskan untuk keluar atau berpindah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh terkait regulasi perusahaan yang didasarkan pada UU cipta kerja terhadap retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis bibliometrik dan literatur review dimana kami menggunakan data yang bersumber dari google scholar dengan periode tahun 2020 sampai 2023. Hasil analisa yang kami lakukan menunjukkan tidak adanya hasil yang signifikan yang menunjukkan hubungan retensi karyawan dengan regulasi perusahaan yang merujuk pada UU cipta kerja.

Kata kunci: Peraturan perusahaan, Retensi Karyawan, Bibliometrik

PENDAHULUAN

Peristiwa awal reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Presiden Joko Widodo adalah ketika pada awal pemerintahannya investasi masih relatif rendah. Meskipun setiap tahunnya selalu mengalami pertumbuhan tapi tidak membuat pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla pada saat itu tidak puas. Oleh karena itu, pada 2018 pemerintahan

Presiden Joko Widodo di bawah Menteri Koordinator bidang Perekonomian Darmin Nasution mengeluarkan 16 paket kebijakan ekonomi. Salah satu inti dari dikeluarkannya paket kebijakan ekonomi itu adalah untuk mempermudah investor masuk. Dalam paket 16 paket kebijakan ekonomi ini, ada beberapa hal yang menghambat investasi. Seperti misalnya penyederhanaan perizinan pertanahan

untuk kegiatan penanaman modal hingga menetapkan formulasi Upah Minimum Provinsi (UMP). Oleh karena itu, untuk menarik investor asing kedalam negeri diperlukan perubahan-perubahan aturan lagi. Namun untuk merubah satu per satu aturan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Maka dari itu, Presiden Joko Widodo pun memutuskan untuk memangkas regulasi penghambat investasi lewat omnibus law dengan mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Tujuannya adalah agar prosedur penghambat investasi ini bisa dipangkas secepat mungkin. Publik menilai UU Cipta Kerja ini dibahas dengan terburu-buru dan kejar tayang. Belum lagi tidak ada sosialisasi yang dilakukan oleh DPR terkait UU Cipta Kerja ini ditandai dengan belum adanya draft asli dari aturan sapu jagat ini. Karena seharusnya, pasca diundangkan DPR dan pemerintah pun harus menyelenggarakan sosialisasi ke publik. Baik itu berupa seminar atau mengajak dialog langsung beberapa pihak dari mulai akademisi, para ahli, hingga pekerja serta semua orang yang berkaitan di dalamnya.

Undang - undang (UU) Cipta Kerja merupakan sebuah instrumen regulasi yang dibuat oleh Pemerintah Republik Indonesia atas arahan Presiden Joko Widodo melalui pidato pelantikannya di 20 Oktober 2019 yang bertujuan untuk membuat satu peraturan yang dapat diberlakukan secara holistik pada iklim tenaga kerja di Indonesia. Lahirnya UU Cipta Kerja merupakan langkah terobosan sebagai langkah bersama guna akselerasi proses pembangunan nasional, utamanya dengan memberikan kemudahan berusaha, berkembangnya investasi, sehingga mampu menyerap tenaga kerja, menciptakan keadilan, dan kesejahteraan rakyat. UU Cipta Kerja setidaknya dilatar belakangi 5 (lima) hal. Pertama, kompleksitas dan obesitas

regulasi, baik di pusat maupun daerah, Kedua, peringkat daya saing Indonesia yang masih rendah. Berdasarkan hasil survei, beberapa faktor utama permasalahan berbisnis di Indonesia antara lain korupsi, birokrasi yang tidak efisien, kepastian kebijakan, dan ketenagakerjaan. Ketiga, tingginya angkatan kerja yang tidak/belum bekerja maupun bekerja tidak penuh. Data mencatat, ada 7,05 juta pengangguran, 2,24 juta angkatan kerja baru, 8,14 juta setengah penganggur, dan 28,41 juta pekerja paruh waktu. Artinya, ada 45,84 juta atau 34,4% angkatan kerja yang bekerja tidak penuh. Keempat, perlunya pemberdayaan UMK-M dan peningkatan peran koperasi. Kontribusi UMK-M terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) adalah sebesar 60,34% dan menyerap lebih dari 97,02% dari total tenaga kerja. Kelima, ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global yang turut mempengaruhi kondisi ekonomi tanah air, seperti perang dagang antara AS dan RRT, ketegangan di Timur Tengah, Wabah Virus Corona, dan dinamika perubahan ekonomi global lainnya.

Dengan adanya UU Cipta Kerja terdapat beberapa dampak terhadap ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Salah satunya adalah Turnover Karyawan dari suatu perusahaan. Turnover menurut Simamora (2004) adalah pemisahan diri yang dilakukan oleh karyawan dari organisasi yang dilakukan secara sukarela. Bentuk turnover antara lain berupa : perpindahan keluar organisasi, pengunduran diri, pemberhentian ataupun kematian anggota organisasi. Organisasi selalu berupaya untuk membuat karyawannya bertahan untuk jangka waktu yang cukup lama. Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Lockwood (2007) menjelaskan bahwa retensi adalah bagian penting di dalam

pendekatan organisasi dalam pengelolaan manajemen bakat yang umum, diartikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

Permasalahan dalam penelitian ini perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawannya karena adanya UU Cipta Kerja. Tetapi perusahaan juga berupaya untuk mempertahankan karyawannya dengan jangka waktu cukup lama. Maka tujuan dari penulisan ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh UU Cipta Kerja terhadap Retensi Karyawan.

Tinjauan Literatur Retensi Karyawan

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Aspek sentral dan kritis yang berkaitan dengan retensi karyawan berkaitan dengan dedikasi mereka terhadap organisasi (Curtis dan Wright, 2001). Konsep retensi karyawan mulai muncul dalam dunia bisnis pada tahun 1970-an, yang diartikan sebagai kemampuan pemberi kerja untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan (Melhem, 2019). Dash & Baruah (2013) mengkarakterisasi retensi karyawan sebagai proses yang didorong oleh alat motivasi yang diprakarsai oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berharga untuk jangka waktu yang lama. Faktor internal Walker (2001) menguraikan tujuh faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan, termasuk kompensasi yang adil,

pengakuan, keterlibatan tugas, promosi dan kesempatan belajar, lingkungan kerja yang ramah, hubungan positif dengan rekan kerja, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, dan komunikasi yang efektif. Faktor-faktor ini secara kolektif menunjukkan seperangkat norma dan praktik di tempat kerja yang kondusif bagi keterlibatan karyawan. Retensi karyawan digambarkan sebagai upaya yang disengaja dan penting oleh suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama (Frank, Finnegan & Taylor, 2004). Hytter (2007) menemukan bahwa kualitas pribadi seperti loyalitas, kepercayaan, komitmen, dan identifikasi dengan organisasi memiliki dampak langsung terhadap retensi karyawan. Peneliti lain telah menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dan kesempatan untuk belajar dan pengembangan berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan (Arnold 2005; Herman 2005; Hiltrop 1999).

Selain faktor internal, faktor eksternal mempunyai peran khusus dalam menciptakan retensi karyawan, beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi retensi karyawan seperti: kondisi ekonomi, tingkat pengangguran, tren industri, persaingan, faktor geografis, kondisi sosial budaya & kebijakan pemerintah.

Korelasi antara berbagai variabel pribadi seperti usia, jenis kelamin, jumlah anak, dan tingkat pendidikan dengan retensi karyawan masih harus dieksplorasi sepenuhnya. Namun demikian, terdapat hubungan negatif yang jelas antara tingkat pendidikan dan komitmen organisasi (Angle dan Perry 1983; Glisson dan Durick 1988).

Media berperan dalam mempertahankan dan menyebarkan sentimen dan aspirasi positif di kalangan masyarakat, sekaligus memberikan

saran, rencana, dan strategi bagi organisasi melalui berbagi pengalaman dan implementasinya di negara tersebut (Spurk & Straub, 2020). Keterlibatan warga negara dengan media dapat berdampak positif terhadap sikap dan keputusan mereka, memperkenalkan ide-ide inovatif dan kreatif yang dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja di suatu negara (Islam et al., 2021). Media juga dapat menetapkan tujuan bagi karyawan untuk mencapai lebih banyak hal, terutama ketika karyawan merasa perlu memperoleh keterampilan baru atau beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Pandemi COVID-19 telah mengganggu stabilitas gaji dan pembayaran, sehingga menciptakan tantangan bagi keberlanjutan karyawan. Rancangan sistem manusia dan industri sangat penting untuk memastikan bahwa pemanfaatan sumber daya alam dan siklusnya oleh manusia tidak menyebabkan penurunan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi peluang ekonomi masa depan, kondisi sosial, kesehatan manusia, dan lingkungan (Melhem, 2016; Alaarj, Mohamed, & Bustamam, 2016). Retensi karyawan berfungsi sebagai langkah penghematan biaya bagi perusahaan, karena mempertahankan karyawan yang ada membantu mengurangi biaya. Retensi karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, terutama selama ketidakpastian dan krisis ekonomi, karena karyawan memilih untuk tetap bekerja untuk memberikan upaya terbaiknya.

Dari segi hukum, pengertian Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal UU Cipta Kerja digambarkan sebagai “segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Artinya, undang-undang ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang ini mencakup

seperangkat aturan yang mengatur seluruh aspek ketenagakerjaan, mulai dari sebelum adanya hubungan kerja. dimulai pada periode setelah masa kerja berakhir. Dahulu hukum ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan atau *arbeidsrechts*.

Cakupan undang-undang ketenagakerjaan yang luas ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan progresif sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakat individu, mendorong hubungan kerja yang harmonis dan menjaga hak-hak pekerja dalam seluruh hubungan kerja. Elemen-elemen ini harus dilaksanakan sesuai dengan supremasi hukum, menjamin kebebasan dari diskriminasi dan perlindungan hak-hak pekerja.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, dengan komitmen organisasi menjadi indikator kuncinya (Curtis dan Wright, 2001). Karyawan berusaha untuk memajukan karir mereka untuk memenuhi kebutuhan individu mereka. Jika seseorang merasakan jalur karier yang jelas dalam suatu perusahaan, mereka cenderung akan bekerja dengan tekun untuk organisasi tersebut. UU Cipta Kerja sebagai faktor eksternal mempunyai dampak yang signifikan dalam mendukung retensi karyawan di suatu perusahaan. Beberapa ancaman akibat pandemi virus Covid-19, berlakunya UU Cipta Kerja dan ancaman lain yang dialami pekerja, pada akhirnya dapat menyebabkan pekerja merasa khawatir terhadap kepastian pekerjaannya di masa depan (Lumbanrau, 2020). Meskipun penelitian yang secara langsung mengeksplorasi hubungan ini masih kurang, namun terbukti bahwa diperlukan penelitian dan temuan lebih lanjut untuk mengetahui relevansi UU Cipta Kerja terhadap retensi karyawan di suatu perusahaan.

Peraturan perusahaan

Molengraff (2010:7) mendefinisikan peraturan perusahaan sebagai seperangkat aturan dalam suatu perusahaan yang menggambarkan kondisi kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan. Senada dengan itu, Abdulkadir Muhammad (2011:13) mengkarakterisasi peraturan perusahaan sebagai peraturan tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan untuk seluruh karyawan, yang bertujuan untuk menjamin kelancaran fungsi operasional sehari-hari. Winarti dan Syahrizal (2012: 180) mengemukakan bahwa peraturan perusahaan merupakan arahan tertulis yang dibuat oleh pemberi kerja, meliputi syarat-syarat kerja dan peraturan di dalam perusahaan. Peraturan ini disusun berdasarkan masukan dan pertimbangan dari perwakilan pekerja. Tujuan utama peraturan perusahaan adalah menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta wewenang dan kewajiban pengusaha. Pedoman tersebut menjadi

pedoman bagi kedua belah pihak dalam menjalankan tanggung jawabnya masing-masing, membina hubungan kerja yang harmonis, aman, dan dinamis. Upaya kolaboratif ini bertujuan untuk mendorong kemajuan dan keberlanjutan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Terlebih lagi, Peraturan Perusahaan memegang peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Penerapan kebijakan perusahaan dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan tingkat retensi karyawan secara signifikan. Karyawan lebih mungkin untuk terlibat dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang menjaga komunikasi transparan. Selain itu, komitmen yang ditunjukkan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Research Title	Research Objectives	Methods	Research Results
Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan	Penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut mengenai bagaimana proses pembentukan budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan rencana strategis sehingga nantinya dapat membantu meningkatkan retensi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal	Metode Studi Literatur	Dari berbagai penelitian yang dilakukan, semakin jelas bahwa budaya perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan sehingga dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Organisasi Dan Karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja langsung Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organisasi dan Produktivitas Lingkungan Kerja Pendekatan Kuantitatif Karyawan terhadap Produktivitas Outsource Produktivitas Dengan Retensi Karyawan serta Karyawan mengetahui pengaruh Sebagai Variabel langsung Retensi Intervensi Karyawan beserta Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

(1) Pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi terhadap Retensi menunjukkan bahwa BRI harus tetap dan meningkatkan sosialisasi dan evaluasi budaya organisasi secara berkala karena budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai karyawan merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk tetap berada di perusahaan.

(2) Pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi terhadap Produktivitas ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan dimana budaya organisasi yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif dan efisien.

(3) Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa BRI harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan merasa senang untuk tetap berada di perusahaan.

(4) Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja BRI yang memadai dapat menjadi salah satu pemicu peningkatan produktivitas karyawan.

(5) Pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan tingkat pengaruh yang sangat kecil namun menunjukkan pengaruh terhadap upaya BRI dalam mempertahankan karyawan outsourcingnya agar merasa senang bertahan di perusahaan dan memicu produktivitas karyawan, namun mengingat status karyawan adalah karyawan outsourcing, upaya tersebut tidak terlalu

berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan yang hanya berkontribusi satu persen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif, dan bibliometrik. Untuk penelitian ini, kami mengumpulkan informasi dari sejumlah jurnal yang terdaftar di Google Scholar yang diterbitkan sebelumnya. Hal ini dikarenakan Google Scholar dan scopus merupakan salah satu sumber jurnal yang mudah diakses. Menggunakan program publish or perish, kami juga melakukan tinjauan literatur tentang "employee retention" dan "company regulation". Diputuskan untuk menggunakan Publish or Perish untuk mengekstrak data

bibliometrik dari subjek penelitian (Jimma, B. L. (2023)).

Variabel dan Definisi Operasional

String pencarian dikembangkan dengan menggunakan pertimbangan penelitian terdahulu. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Melhem, 2019) yang membahas tentang bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan rasa memiliki dan tantangan pekerjaan terhadap hubungan karyawan. String pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definis Operasional	String
<i>Employee retention</i>	Retensi karyawan digambarkan sebagai upaya yang disengaja dan penting oleh suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama.	"Talent Retention" or "Staff Retention" or "Employee Preservation" or "Workforce Retention" or "Employee Engagement" or "Personnel Retention"
<i>Company Regulation</i>	Aturan yang dibuat sebagai upaya untuk perlindungan, kemudahan, dan pembersayaan kepada para pekerja	"Corporate Policies" or "Organizational Rules" or "Business Regulations" or "Company Policies" or "Workplace Guidelines" or "Corporate Governance"

Metode Analisis Data

Selain itu, setelah data disimpan dari utilitas Publish or Perish sebagai *.Ris. file, dapat dilihat dengan aplikasi VOSviewer. Penelitian ini menggunakan VOSviewer 1.6.19 dan Publish or Perish 8 sebagai program pengumpulan datanya. Dalam penelitian ini, kami menyisir data dan memanfaatkan data terkait untuk mendukung klaim kami tentang retensi karyawan. Sejalan dengan

judul, kata kunci, dan persyaratan bahasa dari program Publish or Perish, kami mengambil data dari Google scholar menggunakan istilah "employee retention" dan "company regulation" diperoleh 138 dari google scholar dan data tentang studi retensi karyawan. Makalah penelitian yang dipertimbangkan diterbitkan antara 2016 dan 2023. Artikel yang dikompilasi kemudian disimpan dalam format *.ris. Setelah itu, kami

membuat visualisasi dengan bantuan program VOSviewer dan memanfaatkan peta bibliometrik untuk menilai tren. Dari sumber database yang disiapkan, kami memetakan data artikel. Tiga kategori informasi pemetaan digunakan oleh perangkat lunak VOSviewer: visualisasi jaringan, overlay visualisasi, dan kepadatan visualisasi. Selain itu, kami menerapkan filter pada frasa yang ditampilkan dalam pemetaan representasi VOSviewer. (Jonasson & Thiborg, 2010).

Studi ini mencakup semua makalah yang berkaitan dengan retensi karyawan yang diterbitkan dalam database google scholar. Pencarian mencakup beberapa kemungkinan sumber dan kata kunci untuk meminimalkan kemungkinan kehilangan makalah yang relevan. Dengan menggunakan kata kunci pilihan, makalah dikumpulkan berdasarkan judul, abstrak, dan kata kuncinya. Sintaks pencarian yang digunakan adalah sebagai berikut: ["employee retention" and "company regulation"]. Pencarian ini menghasilkan 132 makalah dari google scholar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Data

Tabel 2. Retensi Karyawan Dan Regulasi Perusahaan Pada Kondisi Setelah Pembentukan UU Cipta Kerja

Variabel	String
<i>Employee retention</i>	<i>"Talent Retention" or "Staff Retention" or "Employee Preservation" or "Workforce Retention" or "Employee Engagement" or "Personnel Retention"</i>
<i>Company Regulation</i>	<i>"Corporate Policies" or "Organizational Rules" or "Business Regulations" or "Company Policies" or "Workplace Guidelines" or "Corporate Governance"</i>
	String penuh
	<i>"Talent Retention" or "Staff Retention" or "Employee Preservation" or "Workforce Retention" or "Employee Engagement" or "Personnel Retention" or "Corporate Policies" or "Organizational Rules" or "Business</i>

Bagian ini akan menjelaskan tahapan penelitian dengan menggunakan Systematic Literature Review dengan mengacu pada PRISMA Flowchart. Ada 4 tahapan proses review yang harus dilakukan, antara lain: 1) identifikasi; 2) screening; dan 3) analisis. Pada gambar 1.

Proses identifikasi

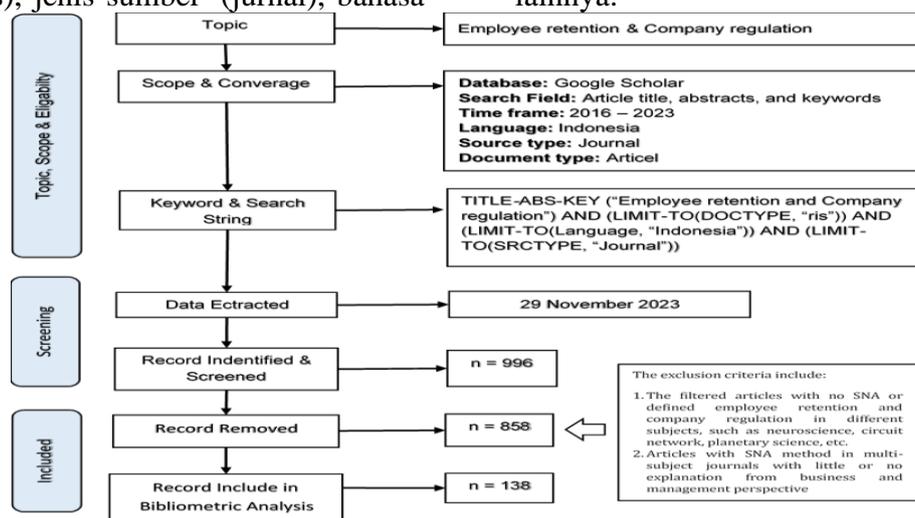
Penelitian ini mencakup semua makalah yang terkait dengan strategi perusahaan dalam menerapkan peraturan perusahaan dengan peraturan pemerintah. Langkah pertama terkait proses pemilihan data yang digunakan untuk mengekstrak data dalam analisis bibliometrik. Untuk ulasan ini, kami menggunakan sumber data dari google scholar melalui program publish or perish. Pada langkah kedua, kami mencari literatur yang relevan menggunakan kata kunci yang sesuai. Ada dua kriteria untuk pencarian kata kunci kami, yaitu retensi karyawan dan regulasi perusahaan pada kondisi setelah penetapan UU cipta kerja. Dari kata kunci yang digunakan, kami memperoleh 996 artikel dari google scholar sebagaimana jumlah tersebut adalah Batasan maksimal data yang dapat ditampilkan. Untuk detail string yang kita gunakan dapat dilihat pada tabel 3.

Regulations” or “Company Policies” or “Workplace Guidelines” or “Corporate Governance”

Proses Penyaringan

Semua hasil yang diperoleh dari identifikasi data, yang berjumlah 1000 artikel, akan disaring dan akan dimasukkan berdasarkan kriteria. Ada enam kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu bidang studi (Bisnis, Manajemen dan Akuntansi), dokumen (articles), jenis sumber (jurnal), bahasa

(Indonesia) dan kami hanya mengambil artikel yang memiliki sedikitnya 20 kali dikutip. Setelah proses penyaringan, diperoleh 368 artikel. Hasil pencarian akan diunduh kemudian, dimana informasi yang akan diekspor dicludes informasi kutipan, informasi bibliografi, abstrak & kata kunci, dan informasi lainnya.



Gambar 1. Sistematis literatur review

Menganalisis Information Utama

Data yang digunakan dapat dijelaskan oleh temuan yang disajikan pada table 4

Tabel 4. Data Informasi Umum

Citation Metric	Jumlah
Jumlah Paper	142
Citation Years	2020 – 2023
Citations	11773
Cites/Years	3942,33
Cites/Papers	85,31
Cites/Authors	4936,15
Papers/authors	62,80
Authors/paper	2,77
h-index	57
g-index	104
hI,norm	37
hI-annual	12,33

hA-index 37

Analisis bibliometrik dari penelitian ini berjudul " Company Regulations and Their Impact on Employee Retention: A Comprehensive Bibliometric Analysis": Tinjauan Bibliometrik dan Arah Penelitian Masa Depan" memberikan gambaran komprehensif tentang lingkup ilmiah dari 2020 hingga 2023. Penelitian ini mengacu pada beberapa sumber yang beragam, termasuk jurnal, buku, dan materi akademik lainnya, yang terdiri dari korpus 138 dokumen. Khususnya, jumlah sitasi selama tahun 11773 yang mencerminkan bahwa tahun tersebut banyak penelitian yang menggunakan sitasi sebagai rujukan penelitian. Untuk jumlah sitasi pertahun sendiri sebanyak 3942,33 dan sitasi

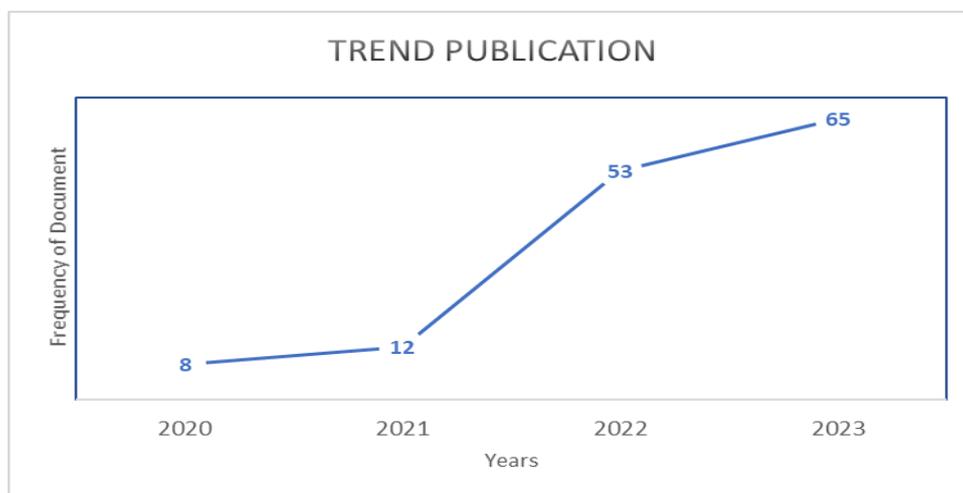
setiap dokumen sebanyak 85,31. Sedangkan untuk kutipan masing masing penulis sebanyak 4946,15. Tingkat kutipan rata-rata 62,80 kutipan per dokumen menunjukkan dampak substantif, menunjukkan pengaruh penelitian dalam komunitas ilmiah. Dengan 996 referensi, analisis ini didasarkan pada landasan bibliografi yang luas, yang mencerminkan kedalaman dan luasnya literatur yang dipertimbangkan. satu individu dengan rata-rata 2,77 rekan penulis per dokumen. Secara keseluruhan, analisis bibliometrik mengungkap lanskap yang kuat dan dinamis, menampilkan adanya pengaruh dari company regulation terhadap retensi karyawan Ketika adanya perubahan aturan di tingkat pemerintah dengan UU cipta kerja.

Tren Publikasi

Menganalisis tren dalam publikasi melibatkan memeriksa pergeseran dan perkembangan artikel ilmiah dalam subjek atau bidang tertentu selama jangka waktu yang ditentukan. Temuan yang digambarkan pada Gambar 4 menggambarkan pola publikasi mengenai ruang kerja fleksibel dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2023,

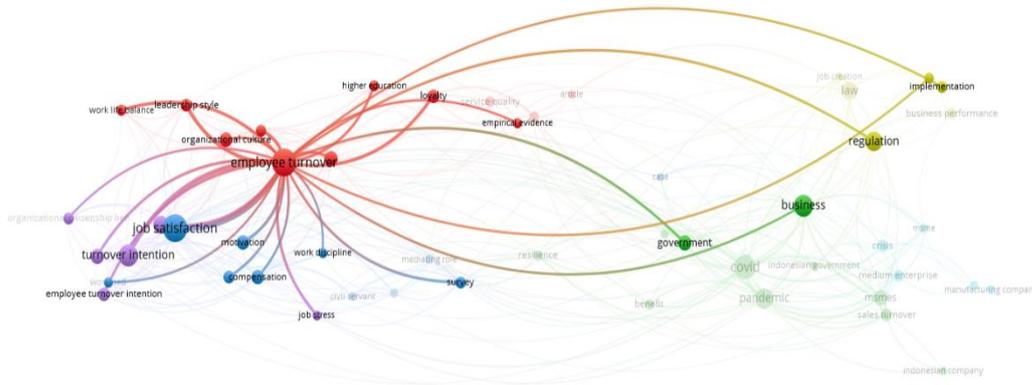
berdasarkan kompilasi 104 dokumen yang dikumpulkan.

Analisis tren publikasi dari penelitian tentang " *Company Regulations and Their Impact on Employee Retention: A Comprehensive Bibliometric Analysis*" mencerminkan evolusi yang terlihat dalam output ilmiah selama tahun-tahun tertentu. Pada tahun 2020, ada 8 artikel yang didedikasikan untuk topik ini, menyarankan dalam hal inisiasi minat penelitian yang masih relatif rendah dan juga kondisi tersebut bersamaan dengan tahun pertama penerapan dari UU cipta kerja yang juga menjadi pedoman perusahaan dalam membuat regulasi dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan. Tahun-tahun berikutnya menyaksikan pertumbuhan substansial dalam publikasi, dengan 12 artikel pada tahun 2021, menunjukkan sedikit peningkatan perhatian pada subjek tetapi jumlahnya masih cukup banyak yang menunjukkan masih cukup perhatian terkait regulasi perusahaan dan berkolerasi dengan UU cipta kerja. Momentum terus bertambah pada tahun 2022, dengan 58 artikel yang menunjukkan bahwa topik tersebut masih menjadi bahan penelitian karena belum dapat diterima secara penuh. Namun, tahun berikutnya, 2023, mengalami sedikit

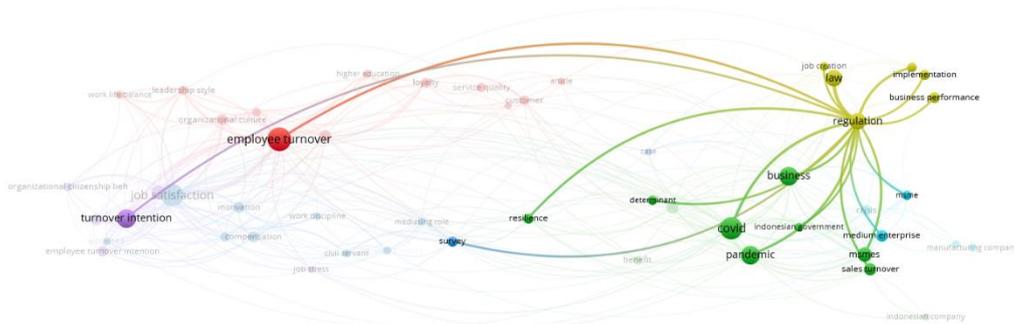


Perawakan. 4 Tren Publikasi

penelitian dapat diindikasikan dan diteruskan pada “regulation” dan “employee turnover”.



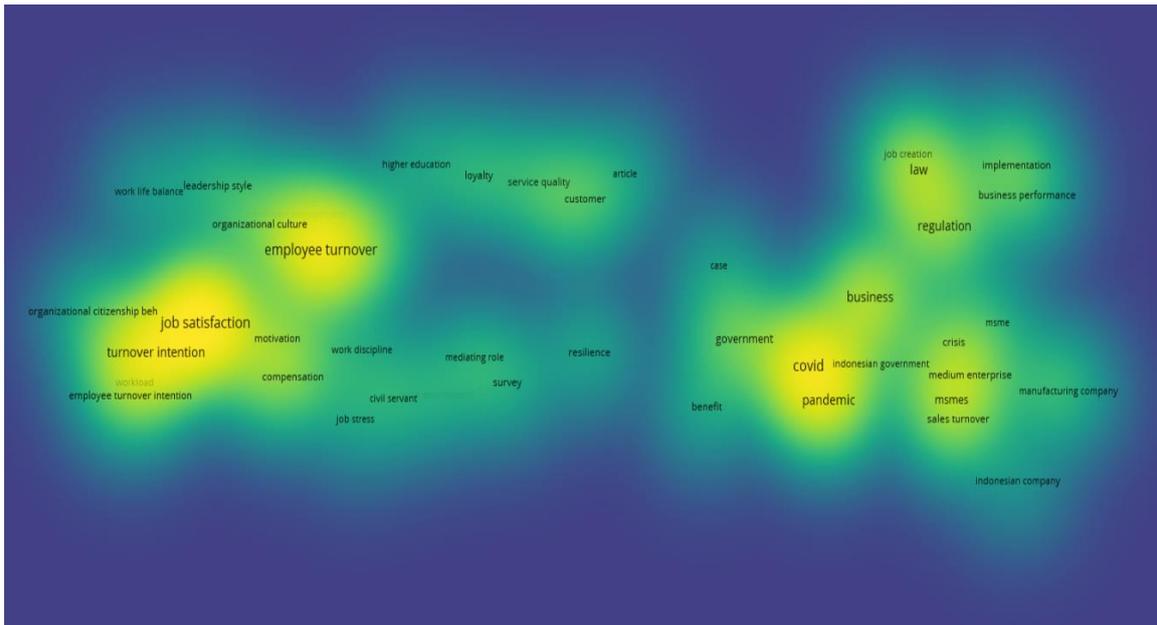
Gambar 6. Network Visualization of Co-Occurrence Keyword



Gambar 7. Network Visualization of Co-Occurrence Keyword

Peluang penelitian terbaru dan keterkaitannya dengan aspek keterbaruan pada topik penelitian ini dapat dilihat melalui gambar 9 yang diindikasikan bahwa penelitian employee turnover di Indonesinesia cukup banyak dilakukan, sedangkan untuk regulasi perusahaan masih jarang dilakukan. Aspek berwarna cerah menunjukkan kata kunci yang paling

dominan dilakukan seperti “job statisfaction”, “turnover intention”, “pandemic” dan “covid”. Sedangkan, aspek yang dapat dilihat berdasarkan spot warna gelap yang menandakan bahwa penelitian masih jarang dilakukan. Sehingga, potensi keterbaruan penelitian dapat diindikasikan dan diteruskan pada “business performance” dan “loyalty”.



Gambar 9. Density Visualization of Co-Occurrence Keywords

Analisis Konten

Pada hasil studi literatur review di atas dapat dibahas beberapa hal mengenai retensi karyawan dan dimensi yang sangat erat kaitannya dengan kata kunci tersebut. Kebaruan penelitian, kurangnya penelitian tentang retensi karyawan dan hubungannya dengan kata kunci tersebut seperti niat berpindah dan turnover, serta penelitian yang belum dilakukan dan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang bertentangan akan dijelaskan (Das, & Baruah. (2013)). Mengenai hubungan retensi dengan dimensi lain dan dalam berbagai konteks, masih sedikit penelitian mengenai pengaruh regulasi perusahaan terhadap retensi karyawan karyawan dan ditemukan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Melhem, I.B. (2016). Selain itu, untuk memperkuat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang efektivitas pengelolaan karyawan dengan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan satu sama lain. apa yang menjadi motivasi dijelaskan dalam penelitian ini bagaimana retensi karyawan dikaitkan dengan kehidupan.

manajemen karyawan, mengevaluasi kelemahan dan kekuatan, dan mengungkapkan penggunaan bahasa kepada karyawan.

Secara empiris, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi eksklusif dan bertahan masih terbatas. Retensi karyawan yang diteliti dalam kaitannya dengan pemimpin yang mengekspresikan kerendahan hati (LEH) meliputi perluasan pengetahuan pemimpin dalam membangun kepercayaan afektif dengan menjelaskan mekanisme yang mendasari di tengah perubahan sosial. karakteristik pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan ditambah regulasi perusahaan memiliki jalinan karakteristik dengan kepribadian karyawan dan menunjukkan hubungan tidak langsung antara LEH dan niat bertahan yang berasal dari sampel Barat (Liborius & Kiewitz, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa

publikasi penelitian yang telah ada mengenai efek dari regulasi perusahaan terhadap retensi karyawan dengan adanya keputusan UU cipta kerja di Indonesia. Melanjutkan dari kajian pustaka yang sudah ada, dalam penelitian kali ini melihat retensi karyawan dengan spesifik penerapan UU cipta kerja dan menjadi bagian dari perhatian peneliti untuk melihat bagaimana temuan dan hasil dari penelitian terdahulu terkait dengan retensi karyawan pada saat sebelum adanya UU cipta kerja yang menjadi acuan dalam pembuatan regulasi perusahaan. Studi analisis bibliometrik dilaksanakan dalam penelitian ini dengan didasarkan pada hasil yang diperoleh dari database google scholar. Tinjauan dilakukan terhadap artikel penelitian yang membahas retensi karyawan dan regulasi perusahaan, selama periode 3 tahun terakhir (2020 hingga 2023). Jumlah penelitian mengenai regulasi perusahaan terhadap retensi karyawan di tahun 2020-2023, dengan jumlah tertinggi ada di tahun 2023. Namun dengan banyak hasil penelitian yang ada regulasi perusahaan terhadap retensi karyawan memiliki jaringan yang cukup jauh. Hal itu menunjukkan bahwa regulasi perusahaan tidak mempengaruhi retensi karyawan pada periode 2020-2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, E. (2005). Managing human resources to improve employee retention. *The Health Care Manager*, 24(2), 132–140.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: individual and organizational influences. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 10(2), 123–146
- Curtis, S., & Wright, D. (2001). Retaining employees—the fast track to commitment. *Management Research News*, 24(8), 59–64
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 08
- Herman, R. E. (2005). HR managers as employee-retention specialists. *Employment Relations Today*, 32(2), 1–7.
- Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European Management Journal*, 17(4), 422–430
- Hytter, A. (2007). Retention strategies in France and Sweden. *The Irish Journal of Management*, 28(1), 59–79
- Islam, T., Hu, M., Pitafi, H., Zafer, A. U., Sheikh, Z., Mubarik, M. S., & Xiaobei, L. (2021). Why DO Citizens Engage in Government Social Media Accounts During CO VID-19 Pandemic? A Comparative Study. *Telematics and Informatics*, 101619
- Jimma, B. L. (2023). Artificial intelligence in healthcare: A bibliometric analysis. *Telematics and Informatics Reports*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100041>
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in humanservice organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61–81
- Kyndt, Eva & Dochy, Filip & Michielsen, Maya & Moeyaert, Bastiaan. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations*

- and Learning. 2. 195-215.
10.1007/s12186-009-9024-7.
- Lumbanrau, R. E. (2020). Omnibus Law: Alasan Buruh Berdemo di Tengah Ancaman Virus Corona -'Covid-19 Berdampak Satu Generasi, Omnibus Law Hingga Tujuh Turunan. Retrieved October 19, 2021, from BBC.com website: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54382465>
- Melhem, I.B. (2016), Impact of the Human Resources on the Risk Management and the Company Performance, *International Journal of Economics & Management Sciences*, 5(2), pp. 1-5
- Melhem, I. I. A. B. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Belongingness and Challenging Work Towards Employee Retention (Doctoral dissertation, Universiti Sains Islam Malaysia)
- S. Alaarj, Z. A. Mohamed, and U. S. A. Bustamam, (2016) "The Mediating Role of Inter-Organizational Trust between External Growth Strategies and Organizational Performance of Malaysian Companies," in *Advance in Global Business Research*, , vol. 13, no. 1, pp. 26–38
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic
- Walker, J. W. (2001). Zero defections? *Human Resource Planning*, 24(1), 6–8
- Wardani, R. P., & Sunny Ummul Firdaus. (2022). ANALISIS UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM KOREHENSI TEORI PEMBENTUKAN UNDANG-UNDANG. *Sovereignty*, 1(4), 724–733. <https://doi.org/10.13057/sovereignty.v1i4.120>