

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN UMKM DI GROBOGAN

Dimas Bagus Prasetya ¹, Mirzam Arqy Ahmadi²,

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia dan b100210497@student.ums.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia dan maa692@ums.ac.id

x

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada UMKM di Grobogan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang sering dianggap berperan besar dalam menjaga keberlanjutan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kepada 80 responden untuk mengumpulkan data. Analisis data menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil ini menggarisbawahi bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, serta memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, lebih berpotensi mempertahankan tenaga kerja mereka. Penelitian ini juga merekomendasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih berfokus pada kesejahteraan karyawan sebagai langkah untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, UMKM, Grobogan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee retention in MSMEs in Grobogan. Job satisfaction and organizational commitment are two important factors that are often considered to play a major role in maintaining workforce sustainability. This study uses a quantitative approach with a survey of 80 respondents to collect data. Data analysis shows that both job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant relationship to employee retention. These results underline that companies that are able to create a supportive work environment,

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 77

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

provide appropriate rewards, and strengthen the emotional connection between employees and the organization are more likely to retain their workforce. This study also recommends a human resource management strategy that focuses more on employee welfare as a step to reduce high turnover rates and increase employee loyalty in the long term.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employee retention, MSMEs, Grobogan

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 telah memicu perubahan drastis dalam berbagai aspek kehidupan terutama dalam dunia kerja, ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi seperti IoT dan IoS. Otomatisasi yang semakin canggih memangkas sejumlah pekerjaan, namun juga membuka peluang baru. Di tengah disrupsi ini, Indonesia memiliki kesempatan emas untuk memanfaatkan bonus demografi dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif. Tantangan terbesar adalah bagaimana kita dapat mengelola transisi ini dengan baik, agar SDM Indonesia tidak tertinggal dan mampu bersaing di era digital.

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh [1], adalah kondisi di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan aspek penting lainnya dalam hidup. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu, mengelola stres, dan menjaga hubungan yang sehat. Menurut [2] menambahkan bahwa keseimbangan ini tidak hanya tentang kuantitas waktu yang dihabiskan untuk masing-masing aktivitas, tetapi juga tentang kualitas pengalaman yang diperoleh. Dengan kata lain, Kinerja karyawan adalah tentang menciptakan kehidupan yang seimbang dan memuaskan. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan ini, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai penelitian.

Selain pentingnya menyeimbangkan waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri, rasa senang dan puas dengan pekerjaan juga sangat berpengaruh pada kinerja seseorang. Kalau kita merasa senang dengan pekerjaan kita, biasanya kita akan bekerja lebih baik dan lebih betah di perusahaan. Tingkat retensi karyawan, atau seberapa lama karyawan bertahan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepercayaan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif. Di Indonesia, berbagai sektor pekerjaan, seperti digital, teknik, dan keuangan, memiliki standar gaji dan tuntutan keahlian yang berbeda-beda.

Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu membangun komitmen yang kuat. Komitmen organisasi adalah hasil dari proses jangka panjang yang melibatkan berbagai upaya perusahaan [3] Sementara itu, [4] menambahkan bahwa meningkatkan komitmen karyawan adalah salah satu cara efektif untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

Dalam era disrupsi digital yang semakin cepat, tuntutan pekerjaan semakin kompleks dan kompetitif. Karyawan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi dan bisnis yang dinamis. Di tengah hiruk pikuk kehidupan modern, menjaga karyawan agar tetap loyal dan

produktif menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam upaya mempertahankan karyawan berbakat.

Menurut [5] dalam upaya mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan semakin mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan kepuasan finansial, tetapi juga memberikan kepuasan emosional dan kesempatan untuk tumbuh. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang efektif[6].

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Sebagaimana didefinisikan oleh[7], merupakan hasil dari upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan integritas dan etika. Dalam konteks UMKM, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi terhadap tugas. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian tujuan, tetapi juga menunjukkan komitmen individu terhadap organisasi[8].

2.2 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja, yang merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks[9]. Penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik seperti makna pekerjaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan kondisi kerja, secara signifikan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dikaitkan dengan penurunan tingkat absensi dan turnover, serta peningkatan kualitas kerja. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan[10].

Menurut [11]kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi cenderung lebih inovatif, adaptif, dan memiliki reputasi yang baik di mata pelanggan. Hal ini karena karyawan yang puas cenderung lebih proaktif dalam memberikan ide-ide baru, meningkatkan kualitas produk atau jasa, serta membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Selain itu, tingkat turnover yang rendah juga dapat menghemat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Meskipun pentingnya kepuasan kerja telah diakui secara luas, meningkatkan kepuasan kerja bukanlah tugas yang mudah. Beberapa tantangan yang sering dihadapi organisasi antara lain adalah heterogenitas kebutuhan karyawan, perubahan lingkungan bisnis yang cepat, serta keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan Upaya [12] yang berkelanjutan dan terukur untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja di suatu organisasi, serta merancang program-program yang tepat untuk meningkatkannya.

H1: Terdapat hubungan positif dan Signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja organisasi.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan emosional yang kuat antara seorang karyawan dengan organisasinya[13]. Ini lebih dari sekadar kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi melibatkan identifikasi dengan tujuan, nilai-nilai, dan budaya organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena berkorelasi dengan berbagai hasil positif seperti produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan turnover yang lebih rendah. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih loyal dan bersedia memberikan kontribusi ekstra untuk keberhasilan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi antara lain adalah kepemimpinan yang efektif, keadilan organisasi, peluang pengembangan karir, dan budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan yang transformasional, misalnya, dapat menginspirasi karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, persepsi karyawan terhadap keadilan dalam hal distribusi imbalan dan pengambilan keputusan juga sangat penting. Jika karyawan merasa diperlakukan adil, mereka cenderung lebih berkomitmen.

Menurut [14] mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

Komitmen Affective: Komitmen yang didasarkan pada keterikatan emosional dengan organisasi.

Komitmen Continuance: Komitmen yang didasarkan pada perhitungan biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi.

Komitmen Normative: Komitmen yang didasarkan pada perasaan kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang positif seperti:

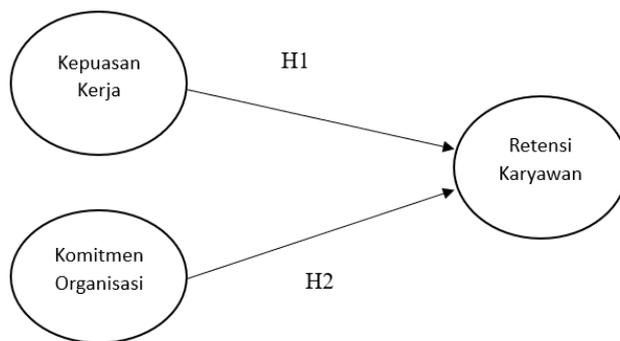
- Produktivitas yang lebih tinggi: Mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- Tingkat absensi yang lebih rendah: Mereka lebih jarang absen dari pekerjaan.
- Turnover yang lebih rendah: Mereka cenderung bertahan lebih lama di organisasi.
- Kualitas kerja yang lebih baik: Mereka lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik.

H2: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Landasan pemikiran penelitian ini bersumber dari berbagai kajian teoretis dan empiris yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja individu dalam suatu organisasi[15].



Gambar 3.1

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah dirancang secara khusus. Kuesioner ini dirancang untuk menggali informasi mengenai variabel *Talent Management*, *Employee Retention*, dan *Komitmen Organisasi*. Sebanyak 80 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Data mengenai persepsi mereka diperoleh melalui Google Forms, menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM yang berada di Grobogan. Namun, mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, tidak semua karyawan dapat dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu, kami menggunakan teknik *random sampling* untuk memilih sebagian kecil dari populasi sebagai sampel penelitian. Dengan *random sampling*, setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi karyawan UMKM yang berada di Grobogan [16].

Menurut [13] Penggunaan *random sampling* dalam penelitian ini memiliki beberapa keuntungan. Selain memungkinkan generalisasi hasil penelitian ke seluruh populasi karyawan, teknik ini juga dapat meminimalisir bias pemilihan sampel. Hal ini karena setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih, sehingga sampel yang diperoleh diharapkan lebih representative.

Identifikasi Variabel

4.1 Variabel Independen

- Kepuasan Kerja: Ini adalah variabel independen yang menggambarkan sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaan mereka di industri teknologi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, pengakuan, dan keadilan dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja [17].

4.2 Variabel Dependen:

- Retensi Karyawan: Variabel dependen dalam kerangka teori ini adalah keputusan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja dalam perusahaan teknologi [18]. Retensi karyawan tercermin dalam lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan, tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan, dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi

4.3 Hubungan Antara Variabel:

- Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor kunci yang saling terkait dan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dan tidak memiliki ikatan emosional dengan organisasi cenderung lebih mudah untuk berpindah ke tempat lain. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan ikatan emosional yang kuat, sementara komitmen organisasi memberikan landasan yang kokoh bagi karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang.

4.4 Faktor-Faktor Penghubung:

- Kepuasan Kerja sebagai Mediator: Kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator antara komitmen organisasi dan retensi karyawan. Artinya, kepuasan kerja dapat memengaruhi seberapa kuat hubungan antara komitmen organisasi dan retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian kuantitatif, pemilihan skala pengukuran merupakan langkah krusial. Skala berfungsi sebagai alat ukur yang memungkinkan kita untuk mengkuantifikasi variabel penelitian. Pada penelitian ini, saya menggunakan tiga indikator utama:

Tabel 1. Outher Loading

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Retensi Karyawan
KK1	0,908		
KK2	0,923		
KK3	0,896		
KK4	0,882		
KO1		0,706	
KO2		0,799	
KO3		0,882	
RK1			0,711
RK2			0,735
RK3			0,795
RK4			0,876
RK5			0,779

Tabel 1. menunjukkan analisis outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,7, yang berarti valid dan layak digunakan. Pada variabel Kinerja Karyawan, nilai indikator berkisar antara 0,882 hingga 0,923, menunjukkan kontribusi yang kuat. Untuk variabel Komitmen Organisasi, nilai indikator berkisar antara 0,706 hingga 0,882, dengan KO1 masih memenuhi batas minimum. Sementara itu, variabel Retensi Karyawan memiliki nilai indikator antara 0,711 hingga 0,876, yang juga menunjukkan kontribusi signifikan. Secara keseluruhan, semua indikator dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Reability Test

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,924	0,925	0,946	0,814
Komitmen Organisasi	0,712	0,735	0,840	0,638
Retensi Karyawan	0,839	0,852	0,886	0,610

Tabel 2. Analisis reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat baik, dengan nilai di atas ambang batas 0,7. Hasil ini mengindikasikan bahwa item-item dalam skala pengukuran saling konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang diteliti, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	0,902		
Komitmen Organisasi	0,585	0,799	
Retensi Karyawan	0,512	0,803	0,781

Tabel 3. Hasil analisis validitas diskriminan menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini memiliki identitas yang unik dan berbeda secara signifikan dari konstruk lainnya. Hal ini dibuktikan oleh nilai akar rata-rata varians ekstrak (AVE) setiap konstruk yang lebih besar daripada korelasi silang antar konstruk. Dengan kata lain, setiap variabel lebih kuat terkait dengan indikator-indikator internalnya dibandingkan dengan variabel lain, sehingga menegaskan bahwa instrumen penelitian telah berhasil membedakan antara konstruk-konstruk yang secara teoritis berbeda.

Tabel 4. Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
KK1	3,983
KK2	4,364
KK3	3,037
KK4	2,673
KO1	1,235
KO2	1,607
KO3	1,782
RK1	1,537
RK2	1,622
RK3	1,875
RK4	2,624
RK5	1,940

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai VIF untuk seluruh indikator berada di bawah ambang batas 5, yang menandakan tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan. Indikator Kinerja Karyawan memiliki nilai VIF antara 2,673 hingga 4,364, Komitmen Organisasi antara 1,235 hingga 1,782, dan Retensi Karyawan antara 1,537 hingga 2,624. Dengan demikian, data dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, yang memungkinkan analisis lebih lanjut tanpa adanya gangguan dari korelasi tinggi antar indikator.

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Retensi Karyawan	0,648	0,639

Tabel 5. menunjukkan Hasil R Square bahwa variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan Retensi Karyawan sebesar 64,8%, dengan nilai R Square Adjusted sebesar 63,9%. Ini berarti bahwa 64,8% variasi dalam Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model. Nilai R Square ini menunjukkan model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja > Retensi Karyawan	0,195	0,201	0,081	2,393	0,017
Komitmen Organisasi > Retensi Karyawan	0,766	0,781	0,062	12,348	0,000

Tabel 6. Analisis data menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat dan signifikan dibandingkan dengan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang sangat besar dan nilai p yang sangat kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan tingkat retensi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis saya bahwa tingkat kepuasan kerja secara signifikan, sehingga karyawan lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bernaung. Mengacu dari penelitian sebelumnya oleh [19] serta [20], penelitian ini berhasil mengkonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Hasil penelitian [21] menyoroti pentingnya kepuasan kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam mempertahankan karyawan potensial di era yang semakin kompetitif. Hal ini semakin menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mampu memenuhi kebutuhan emosional serta profesional karyawan bukan hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik, terutama dari generasi muda yang cenderung memiliki preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji yang adil, peluang promosi, pengawasan yang baik, rekan kerja yang mendukung, dan komunikasi yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Analisis statistik kami bahkan menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skala kepuasan kerja dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan sebesar 0,012.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta atas dukungan akses ke jurnal-jurnal ilmiah yang sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada rekan-rekan yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama proses penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. T, "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur," *J. Ilmu Manaj.*, vol. XX, no. XX, pp. 606–620, 2020.
- [2] S. Ginting Suka, "Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance," *J. Manaj. dan Bisnis Madani*, vol. 4, no. 2, pp. 12–23, 2022, doi: 10.51353/jmbm.v4i2.640.
- [3] K. Pustaka, K. Pemikiran, and D. A. N. Hipotesis, "UNIKOM_Angga Fajar P_BAB II," no. 2015, pp. 15–45, 2019.
- [4] I. Seran, E. E. Giri, and L. M. Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)," *J. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 44–57, 2018.
- [5] A. Soenanta, A. Maruf, and R. T. Sariwulan, "The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company," *Issues Bus. Manag. Econ.*, vol. 8, no. 4, pp. 97–103, 2020.
- [6] I. W. M. Utama, "BAPPEDA LITBANG PROVINSI BALI Meliana Kurniawati Cahyadi 1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email :

meliana.cahyadi@gmail.com ABSTRAK Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Pr," vol. 7, no. 10, pp. 5508–5538, 2018.

- [7] K. Pada, K. Umkm, S. Y. Pratama, M. A. Ahmadi, U. M. Surakarta, and U. M. Surakarta, "Pengaruh Kompensasi , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap," vol. 02, no. 01, 2024.
- [8] Nani Hartati Sihotang and Asron Saputra, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex," *eCo-Buss*, vol. 6, no. 3, pp. 1007–1020, 2024, doi: 10.32877/eb.v6i3.756.
- [9] M. Egemen, "Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry," *Ain Shams Eng. J.*, vol. 15, no. 7, p. 102789, 2024, doi: 10.1016/j.asej.2024.102789.
- [10] Farida, "Jebital : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital," vol. 1, no. 1, pp. 41–46, 2024.
- [11] S. Nurmalitasari, "PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, WORKLIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGANKEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI(Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 3, pp. 1–15, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [12] P. M. Ningmabin and A. N. Adi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 3, pp. 259–268, 2022, doi: 10.21776/jki.2022.01.3.02.
- [13] A. A. Nassani, W. Badshah, A. Grigorescu, A. N. Cozorici, Z. Yousaf, and X. Zhan, "Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of work-life balance," *Heliyon*, vol. 10, no. 16, p. e36043, 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e36043.
- [14] S. Ndiango, D. Gabriel, and I. A. Chagalima, "Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis," *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 10, no. July, p. 101053, 2024, doi: 10.1016/j.ssaho.2024.101053.
- [15] Y. H. Kim, S. Il Shin, H. K. Kim, M. Jun, and M. Wreen, "Advanced Practice Nurses' Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit," *Asian Nurs. Res. (Korean. Soc. Nurs. Sci.)*, vol. 17, no. 2, pp. 91–101, 2023, doi: 10.1016/j.anr.2023.03.002.
- [16] E. P. S. Widiani and F. Mas'ud, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 12, no. 4, pp. 1–13, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- [17] I. W. M. Utama, "DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN I Putu Agus Praditya Adi Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia memiliki peranan dan tugas yang penting bagi sebuah perusahaan demi mewujudkan tujuan ," vol. 7, no. 11, pp. 5930–5954, 2018.
- [18] R. Farid and G. Luvia, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam," *J. Mirai Manag.*, vol. 7, no. 3, pp. 21–29, 2022.

- [19] B. A. B. Ii, "Indikator Ti 2," no. 2002.
- [20] B. A. BINTORO, "ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PERSONEL BIDANG PROFESI DAN PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN TESIS Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi," 2023.
- [21] S. R. . E. E. . & P. Y. Tambak, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 6, no. 2, pp. 10484–10501, 2022.