

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN

Dimas Bagus Prasetya

^{1,)} Universitas Muhammadiyah Surakarta

^{1*)} dimasbagos654@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan dalam konteks era Industri 4.0, yang ditandai dengan digitalisasi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja. Era ini memicu tantangan bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif berbasis survei terhadap 80 responden, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Kepuasan kerja, yang mencakup lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan karir, terbukti meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Komitmen organisasi juga berperan penting dalam menciptakan suasana emosional antara karyawan dan nilai-nilai perusahaan, yang pada akhirnya mendorong loyalitas jangka panjang. Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan hingga 64,8% variabilitas dalam retensi karyawan, sementara kematian dipengaruhi oleh faktor eksternal lain yang tidak dibahas dalam model ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai dua faktor kunci dalam mempertahankan karyawan, khususnya di tengah persaingan tenaga kerja lintas generasi. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti cakupan populasi yang terbatas, potensi bias jawaban dalam survei, dan desain cross-sectional yang hanya menggambarkan hubungan pada satu waktu. Untuk itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal dengan cakupan industri yang lebih luas guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

Kata Kunci Keywords: Kepuasan kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan, Industri 4.0, loyalitas, sumber daya manusia, digitalisasi, survei.

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of job satisfaction and organizational commitment on employee retention in the context of the 4.0 Industrial Era, characterized by digitalization and changes in workforce needs. This era presents challenges for companies to enhance employee loyalty through more effective

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism 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/)

human resource management strategies. Using a descriptive quantitative method based on a survey of 80 respondents, the study reveals that job satisfaction and organizational commitment have a significant positive relationship with employee retention.

Job satisfaction, which includes a supportive work environment, recognition of achievements, and career development opportunities, has been proven to increase employees' desire to remain with the company. Organizational commitment also plays an important role in creating an emotional connection between employees and the company's values, ultimately driving long-term loyalty. Statistical analysis shows that job satisfaction and organizational commitment variables can explain up to 64.8% of the variability in employee retention, while the rest is influenced by other external factors not discussed in this model. The results of this study align with previous research that emphasizes the importance of job satisfaction and organizational commitment as key factors in retaining employees, particularly amid cross-generational workforce competition. However, this study has several limitations, such as a limited population scope, potential response bias in the survey, and a cross-sectional design that only captures the relationship at one point in time. Therefore, further research is recommended to use a longitudinal approach with a broader industry scope to enrich the understanding of factors affecting employee retention.

Keywords: *Job satisfaction, organizational commitment, employee retention, Industry 4.0, loyalty, human resources, digitalization, survey.*

PENDAHULUAN

Industri 4.0 merupakan revolusi industri ke empat yang ditandai dengan adanya kemajuan pesat pada bidang teknologi yang mencakup Internet of Things and Services (IoT dan IoS) diberbagai proses bisnis yang ada saat ini. (Vaidya et al., 2018). Pesatnya perkembangan teknologi digital pada era industri 4.0 memberikan banyak kemudahan, tetapi terdapat juga beberapa hambatan yang perlu dihadapi, hal ini juga akan memberikan dampak pada berbagai bidang, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Fenomena saat ini dengan penerapan konsep otomatisasi yang dapat dilakukan menggunakan mesin dalam proses kerja, sehingga mengurangi fungsi atau tugas manusia. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjadi SDM yang berkompeten dan tanggap teknologi pada era industri 4.0, memberikan peluang bagi Indonesia menjadi negara maju dengan memanfaatkan bonus demografi yang mulai terjadi pada tahun 2020 hingga 2030 (Budiati et al., 2018).

Work-life balance mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (Vyas & Shrivastava, 2017). work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. Work-life balance juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka. (Larasati et al., 2019).

Selain work-life balance, kepuasan atau satisfaction juga dapat memengaruhi kinerja individu . Kepuasan kerja pada umumnya diartikan sebagai respon emosional terhadap penilaian kinerja individu . Kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mendukung individu untuk dapat bekerja lebih baik . Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang ada pada seorang individu mengenai berbagai aspek dan karakter yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tingginya tingkat retensi karyawan dalam organisasi dapat berasal dari berbagai faktor antara lain;kepercayaan pada organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan dukungan terhadap model kepemimpinan organisasi internal perusahaan. Indonesia memiliki beberapa sektor pekerjaan dan tolak ukur gaji, diantaranya digital, teknik dan manufaktur, keuangan dan akuntansi, ilmu kesehatan dan kehidupan, sumber daya manusia, hukum, pemasaran, rantai pasokan dan pengadaan, real estate dan konstruksi, serta penjualan dan teknologi.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan harus memiliki komitmen organisasi yang terbaik, yang diperoleh berdasarkan proses jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan (Tanwar & Prasad, 2016). Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang sangat loyal untuk terus mendukung kinerja dan kelangsungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan guna memaksimalkan kinerja karyawan yang berkualitas (Irmawaty & Hamdani, 2016)

KAJIAN PUSTAKA

Generasi Milenial

Generasi Y atau milenial adalah penduduk yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 (Budiati et al., 2018). Pada tahun 2016, lebih dari 40% total penduduk di Indonesia merupakan generasi milenial dan diprediksi mencapai puncaknya pada tahun 2030 dengan tenaga kerja generasi milenial sebesar 70%. (Amalia & Hadi, 2019). Milenial juga disebut sebagai Net Generation yang memiliki pengetahuan digital dan multitasking yang tinggi, serta kecenderungan untuk bersosialisasi dan belajar di Internet (Karakas et al., 2015). Menurut Budiati et al. (2018), generasi milenial yang lahir di era globalisasi, memiliki kelebihan dibandingkan dengan generasi X dan Baby Boom + Veteran pada bidang teknologi dan juga pendidikan. Generasi milenial di Indonesia menyadari bahwa pendidikan merupakan prioritas utama di era industri 4.0. Dari data BPS tahun 2017, dibandingkan dengan generasi X dan Baby Boom + Veteran, generasi milenial menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi sebesar 9,79%. Pekerjaan ideal bagi milenial adalah pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka, ketika milenial menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan memberikan rasa kepuasan di lingkungan kerja dan di luar pekerjaan (Gichuhi & Mbithuka, 2018). Menurut Rahmawati et al. (2019), generasi milenial dalam bekerja tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas dalam hidup, mereka lebih menghargai jam kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan generasi milenial juga mengharapkan perusahaan memberikan remunerasi yang sebanding dengan beban pekerjaan, pengembangan profesional, serta lingkungan kerja yang mendukung (Amalia & Hadi, 2019). Menurut Gichuhi & Mbithuka, (2018) generasi milenial menilai penghargaan seperti pengakuan dari organisasi atau atasan langsung dan promosi lebih dari sekadar upah, karena dengan hal tersebut milenial merasa telah memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi tempat mereka bekerja. Pihak organisasi perlu untuk memberikan umpan balik kepada generasi ini tentang masukan bahwa mereka telah berperan dalam meningkatkan pertumbuhan organisasi.

Kelas sosial adalah sebuah kelompok dalam masyarakat yang memiliki kesamaan dalam hal nilai-nilai, perilaku, dan minat yang relatif seragam dan tetap. Kelas sosial juga memiliki struktur hierarkis yang menggambarkan perbedaan status dan kekuasaan antar anggota kelompok tersebut.

Work-Life Balance

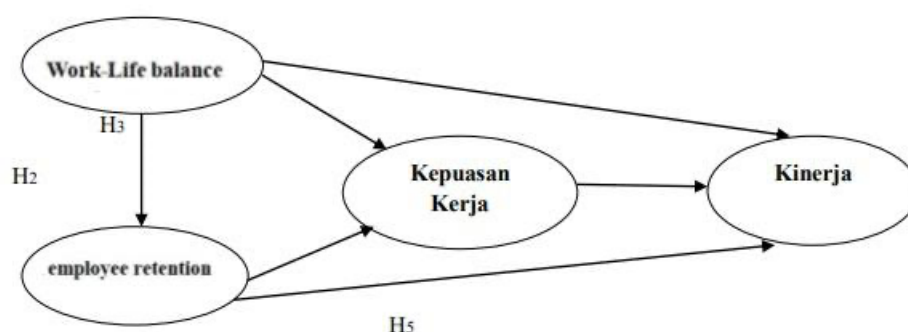
Work-life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Menurut Wambui et al. (2017) work-life balance dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan.

Work-life balance menjadi tantangan bagi setiap profesi untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga (Vyas & Shrivastava, 2017). Banyak perusahaan yang memberikan program family-friendly benefits dengan tujuan agar karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti kegiatan di luar perusahaan, pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel, dan lain sebagainya (Ganapathi et al., 2016). Sehingga definisi dari work-life balance berdasarkan pendapat para ahli adalah keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong (2006:7) definisi kinerja adalah input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu (Mokalu et al., 2019). Menurut Soomro et al. (2019) kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai respon dalam bentuk perilaku yang mencerminkan hasil pembelajaran oleh karyawan, mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Bataineh, 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan dan motivasi yang ada pada lingkungan organisasinya (Mangkunegara, 2010:13). Organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak dapat menepati janjinya kepada karyawan, dapat berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015:47). Dari pendapat serta pandangan para ahli, maka definisi dari kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja seorang individu atau karyawan yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas. Faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja, menurut Mangkunegara (2010:13) adalah kemampuan (ability) dan motivasi yang diterima. Menurut Mathis & Jackson (2011:378) faktor dari kinerja karyawan yaitu, kemampuan individu seperti kepribadian, bakat, dan minat; tingkat usaha yang meliputi rancangan tugas, etika kerja, motivasi, dan kehadiran; dukungan organisasi seperti adanya pelatihan dan pengembangan, standar kerja, teknologi, manajemen dan rekan kerja.

A. KERANGKA PENELITIAN



B. HIPOTESIS

Hubungan Talent Management terhadap Employee retention

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, langkah yang paling penting dari talent management adalah retensi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan diyakini sebagai suatu investasi utama organisasi. Dan penerapan talent management yang baik dalam perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berbakat tetapi juga untuk meningkatkan employee retention pada perusahaan. Talent management ada suatu organisasi mampu memberikan pengarahan terhadap proses pengembangan dan pemanfaatan kemampuan, keahlian, serta bakat yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Katili (2015) talent management merupakan pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan karyawan-karyawan yang berbakat dalam organisasi. Sistem talent management yang dilaksanakan ini bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal dalam jumlah yang memadai untuk menempati posisi-posisi kunci perusahaan sehingga keberlangsungan bisnis perusahaan dapat terjamin. Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Pengaruh Talent Management terhadap employee retention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif deskriptif yang diikuti dengan pendekatan induktif dan strategi penelitian berbasis survey. Metodologi yang dipilih untuk penelitian ini adalah kuantitatif. Survey dikumpulkan melalui informasi kuantitatif yang dibutuhkan dan data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Kuesioner dikembangkan berdasarkan identifikasi variabel. Dan data diolah untuk mengidentifikasi variabel Talent Management Employee Retention, dan Komitmen Organisasi. Analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif yaitu untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas beberapa item pernyataan kuesioner yang diajukan dan disebarkan melalui fitur google form. populasi. analisis diberikan kepada 80 responden dengan skala pengukuran menggunakan skala likert.

A. Identifikasi Variabel

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.

2. Variabel Dependen:

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

3. Hubungan Antara Variabel:

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi secara positif berhubungan dengan tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mungkin untuk bertahan dalam perusahaan.

- Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan: Komitmen organisasi yang kuat juga berhubungan dengan retensi karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan memiliki kecenderungan untuk bertahan dalam jangka panjang.

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.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan perusahaan XYZ. Dan sampel adalah beberapa bagian yang diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada

Penelitian ini tidak menggunakan desain pengambilan sampel yang berdasarkan pada probabilitas, yaitu tidak mengetahui kemungkinan setiap elemen populasi yang terpilih (Cooper dan Schindler, 2003). Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik yang memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2008), yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan XYZ

C. Teknik Pengumpulan Data

Skala pengukuran menjadi suatu hal yang penting dalam penelitian kuantitatif. Skala digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga indikator variabel,

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Outer 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. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten. Pada variabel Kinerja Karyawan, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924 dan *Composite Reliability* sebesar 0,946, menunjukkan tingkat keandalan yang sangat baik. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,712 dan *Composite Reliability* sebesar 0,840, yang juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Sementara itu, variabel Retensi Karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839 dan *Composite Reliability* sebesar 0,886, yang menegaskan keandalan instrumen ini.

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. menunjukkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini terpenuhi, karena nilai akar AVE pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel lain. Misalnya, nilai akar AVE Kinerja Karyawan (0,902) lebih besar dari korelasinya dengan Komitmen Organisasi (0,585) dan Retensi Karyawan (0,512). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikator-indikatornya sendiri, menegaskan validitas diskriminan yang baik dalam penelitian ini.

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. menunjukan 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. menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan nilai T-Statistics sebesar 12,348 dan P-Value 0,000, yang berarti pengaruhnya sangat kuat. Sementara itu, Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan, dengan T-Statistics 2,393 dan P-Value 0,017, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan, yang mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian terdahulu Yani & Saputra, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Y dan Z. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya melalui faktor seperti gaji yang sesuai, promosi, pengawasan yang baik, kompensasi tambahan, rekan kerja yang menyenangkan, dan komunikasi yang efektif cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi dan enggan untuk keluar. Hasil ini juga memperkuat temuan yang ada sebelumnya Seran et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja berdampak langsung pada keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil analisis statistiknya memperlihatkan bahwa kenaikan dalam kepuasan kerja sebesar satu poin dapat meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,012.

Selain itu data empiris juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap retensi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tambak, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan hasil analisis yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan

mereka untuk bertahan di perusahaan. Hal ini memperkuat argumen yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya oleh Sutrisno, (2024) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Dalam penelitiannya komitmen organisasi bertindak sebagai mediator antara faktor-faktor seperti strategi pemasaran dan retensi karyawan. Dengan komitmen organisasi yang kuat, tingkat retensi karyawan dari berbagai generasi dapat meningkat. Hal ini dikaitkan dengan identifikasi nilai-nilai perusahaan, loyalitas, keterlibatan, serta niat untuk bertahan dalam jangka panjang di organisasi.

Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja, yang mencakup lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan karir, terbukti mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Di sisi lain, komitmen organisasi berkontribusi secara signifikan dengan menciptakan rasa loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah dua faktor kunci yang memengaruhi retensi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan era digitalisasi dan dinamika tenaga kerja lintas generasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, subjek penelitian yang hanya mencakup responden dari populasi terbatas membatasi generalisasi hasil untuk sektor industri lainnya. Kedua, penggunaan metode kuesioner berpotensi menghasilkan bias jawaban dari responden, seperti kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap sosialnya diinginkan. Ketiga, penelitian ini tidak mengukur faktor eksternal lainnya, seperti kondisi pasar tenaga kerja, budaya kerja regional, atau strategi manajemen lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan. Terakhir, desain penelitian yang bersifat cross-sectional hanya memungkinkan pengamatan pada satu titik waktu, sehingga tidak memberikan gambaran mengenai dinamika hubungan jangka panjang antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi perhatian untuk penelitian mendatang.

REFERENCE

- Pemasaran, S. (2024). MEMBANGUN TALENTA MASA DEPAN : MENGANALISIS KEPEMIMPINAN INOVATIF , PENGEMBANGAN , STRATEGI PEMASARAN , DAN KOMITMEN DI ERA DISRUPSI Sutrisno Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Sriyono Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Rita Ambarwati Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Detak Prapanca Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Abstrak. 18(6), 4342-4369.
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44-57.
- Tambak, S. R. . E. E. . & P. Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484-10501.
- Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi Karyawan generasi Y dan Z Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 807-820.

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/43708/14311009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/89657283/UAS_LINDA_MELAWATI_5120221067_SDMBP-libre.pdf?1660524066=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Talent_Management_terhadap_Empl.pdf&Expires=1700694490&Signature=TdJfssrdhhM65hRbqnkC9iWW3nzJwdwSp~qu8n32td-E1q1VUR4tqRWAQwT3TwfxkBoSb478zwBCtXO-tAln5qwtwgQURc5TNxo2YyYDBYc5NRap54e3YKmw6LCIJP74PA1SUUCxO-pULWDPRanCjruHN6nMNNqQOaRBHWLP1kbYmihod2~sxynjP7Wc~m-lk-2gwoq-6Oo24qbb94fq1PpGpInCJsIHpdQ5zVKUBEZx8mvWtI1ClIMndB4a1FivTmqDP1I73igP1nUKoo-PR1d0ygabfK6cxdcxHgCR8Uk2W-ou-m4TrZj38YUMdo2gTpsGG4pBLt3PUQim4G1omw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/769/421>

<https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/467/717>

<file:///C:/Users/62812/Downloads/33675-Article%20Text-41286-1-10-20200527.pdf>

file:///C:/Users/62812/Downloads/PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_MOTIVASI_TERHADAP_K.pdf