

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT ALEX VILLAS CONCRETE MENGWI

Komang Alex Fajar Cahyadi^{1*}, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: alexfajar84@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan karena perannya yang sangat penting dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat dan dedikasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Permasalahan rendahnya tingkat retensi karyawan masih menjadi tantangan bagi perusahaan, termasuk PT. Alex Villass Concrete Mengwi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 47 responden yang merupakan karyawan PT. Alex Villass Concrete Mengwi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan kompensasi yang adil, dan mendorong loyalitas karyawan agar tingkat retensi dapat ditingkatkan.

Kata kunci : kepuasan kerja, komitmen organisasi, retensi karyawan

ABSTRACT

Human resources constitute a pivotal element in the success of a company, owing to their indispensable role in executing operations and attaining organizational objectives. Employees are expected to carry out their duties and responsibilities with enthusiasm and dedication in order to achieve the targets set. The issue of low employee retention rates continues to present a significant challenge for companies, including PT. Alex Villas Concrete Mengwi. The objective of this study is to examine the impact of job satisfaction and organizational commitment on employee retention within the company. The present study employs a quantitative approach, utilizing a survey method. The data presented herein was collected through the administration of questionnaires to 47 respondents, all of whom were employees of PT. Alex Villas Concrete Mengwi. The data analysis technique employed was multiple linear regression, the objective of which was to ascertain the extent of the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee retention. The findings indicated that job satisfaction exerted a positive and significant influence on employee retention. Job satisfaction has been demonstrated to exert a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has been demonstrated to exert a positive and significant influence on employee retention. In light of these findings, it is recommended that the company implement measures to foster a more supportive work environment, ensure equitable compensation, and promote employee loyalty to enhance retention rates.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, employee retention

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin dinamis, sumber daya manusia menjadi salah satu aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak hanya dituntut

mampu menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, tetapi juga perlu menjaga keberlanjutan kinerja melalui karyawan yang kompeten, loyal, dan memiliki komitmen tinggi. Karyawan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta memiliki semangat untuk mencapai target organisasi akan memberikan kontribusi penting bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup hanya berfokus pada proses rekrutmen, tetapi juga pada kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan potensial agar tetap bertahan dan berkembang bersama organisasi.

Salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah retensi karyawan. Menurut Sumarni (2020), retensi karyawan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas agar tetap setia dan terus memberikan kontribusi positif, sehingga perusahaan dapat menjaga sumber daya manusia yang bernilai dan mencegah perpindahan karyawan ke perusahaan lain. Retensi yang baik membantu perusahaan mengurangi biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta risiko hilangnya pengetahuan dan pengalaman kerja. Sebaliknya, rendahnya retensi dapat menimbulkan ketidakstabilan operasional, menurunkan produktivitas, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat memengaruhi retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Nabawi (2020), kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti perasaan terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pendidikan atau pelatihan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta beban kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek-aspek tersebut cenderung memiliki sikap positif terhadap perusahaan, bekerja lebih termotivasi, dan memiliki keinginan lebih kuat untuk bertahan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, atau peluang pengembangan dapat mendorong karyawan mencari kesempatan kerja di tempat lain. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Trang et al. (2023) dan Jamal (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk bertahan, menjaga tanggung jawab kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena merasa memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan. Kondisi ini dapat memperkuat retensi karyawan dan mengurangi kecenderungan untuk berpindah kerja.

Kepuasan kerja juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. Handoko (2020:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang tampak melalui perilaku mereka. Karyawan yang merasa puas akan lebih mudah membangun keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kepercayaan terhadap organisasi. Kepuasan tersebut dapat memperkuat loyalitas, motivasi, serta kesediaan karyawan untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap retensi, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya turut memperkuat retensi karyawan..

Tabel 1. Data Jumlah karyawan PT. Alex Villas Concrete Mengwi

No	Jabatan	Tahun					
		2022		2023		2024	
		L	P	L	P	L	P
1	Direktur	1		1		1	
2	Staf Direksi	3		3		3	
3	Umum dan personalia	1	2	1	2		2
4	Akuntansi	1	2	2	2	1	2
5	Kasir	1	2	1	2		2

6	Marketing	3	3	3	2	3	1
7	Distribusi	8		8		7	
8	Logistik	4		3		3	
9	Pemeliharaan	4		3		3	
10	Bagian laboratorium	3		4		3	
11	Satpam	7		6		6	
12	Pengemudi Truk	12		12		10	
	Jumlah	48	9	47	8	40	7
	Total		57		55		47

Sumber: PT. Alex Villas Concrete mengwi

Penelitian ini dilakukan di PT. Alex Villas Concrete Mengwi, sebuah perusahaan pabrik beton ready mix yang memproduksi beton sesuai dengan perencanaan campuran yang dipesan oleh konsumen, seperti kontraktor atau individu yang sedang membangun.

Berdasarkan Tabel 1, PT. Alex Villas Concrete mengalami penurunan jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga 2024, dengan total 47 karyawan pada 2024, terdiri dari 40 karyawan laki-laki dan 7 karyawan perempuan. Setiap karyawan memiliki tugas dan jabatan yang berbeda untuk mendukung operasional perusahaan. Penurunan jumlah karyawan ini mencerminkan fluktuasi yang signifikan dalam pergerakan jumlah karyawan perusahaan.

Hasil wawancara dengan 20 karyawan PT. Alex Villas Concrete menunjukkan bahwa 16 orang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Faktor penyebabnya antara lain jam kerja dan beban kerja yang tinggi, gaji yang dirasa belum memadai, serta pengawasan atasan yang kurang menghargai karyawan. Hal ini mencerminkan rendahnya kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 2. Data Gaji dan Jam Kerja Karyawan PT. Alex Villas Concrete Mengwi

No	Jabatan	Jam Kerja / Hari	Gaji (th.)		
			2022	2023	2024
1	Direktur	8 jam	8.500.000	8.700.000	9.000.000
2	Staf Direksi	8 jam	7.500.000	7.700.000	8.000.000
3	Umum dan personalia	8 jam	3.000.000	3.200.000	3.500.000
4	Akuntansi	8 jam	3.000.000	3.200.000	3.500.000
5	Kasir	10 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
6	Marketing	10 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
7	Distribusi	12 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
8	Logistik	12 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
9	Pemeliharaan	10 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
10	Bagian laboratorium	8 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
11	Sapam	10 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000
12	Pengemudi truk	12 jam	2.500.000	2.800.000	3.100.000

Sumber: PT. Alex Villas Concrete Mengwi

Berdasarkan Tabel 2, terdapat kesenjangan antara upah yang diterima karyawan dan jam kerja yang dilaksanakan, di mana karyawan dengan jam kerja lebih sedikit menerima penghasilan yang sama dengan yang bekerja lebih lama. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan di PT. Alex Villas Concrete. Selain itu, terkait komitmen organisasi, pembagian tugas yang tidak sesuai dengan struktur organisasi dan ketimpangan tugas antar karyawan menghambat penyelesaian pekerjaan. Masalah terkait retensi karyawan juga muncul akibat kurangnya pengawasan dan motivasi dari pimpinan, yang memengaruhi retensi karyawan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Alex Villas Concrete Mengwi.”

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) digagas oleh Ajzen pada 1985, teori TPB ini menjelaskan bagaimana sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan. *Theory of Planned Behavior* ini dijelaskan bahwa individu akan berperilaku disebabkan oleh niat untuk melakukannya

Kepuasan kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam perilaku mereka dan pengalaman di lingkungan kerja. Kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai pribadi setiap orangnya. Semakin banyak adanya aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan. Afandi (2021) menyebutkan indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang memuaskan, upah yang adil, peluang promosi, pengawasan yang baik, dan dukungan rekan kerja.

Komitmen Organisasi

Dewi dkk. (2024) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan emosional dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang meliputi tanggung jawab, loyalitas, dan motivasi untuk tetap bekerja. Perusahaan perlu memenuhi hak-hak karyawan untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka. Keterikatan dan keterlibatan karyawan menjadi indikator tingkat komitmen terhadap perusahaan. Hisan et al. (2021) mengungkapkan ada tiga indikator dalam komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen.

Retensi Karyawan

Sumarni (2020), mengatakan retensi karyawan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tetap setia dan tidak keluar dari perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga karyawan berkualitas yang merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena kehilangan karyawan berkualitas dapat menyebabkan kerugian intelektual dan mengurangi pengetahuan penting dalam organisasi. Menurut Wijaya (2022) terdapat beberapa indikator dalam retensi karyawan yang meliputi komponen organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, rencana tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap retensi Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, dukungan atasan, lingkungan kerja, kompensasi, serta kesempatan pengembangan cenderung memiliki keinginan lebih kuat untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Wandara dkk. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, terutama karena adanya dukungan dari atasan. Temuan tersebut didukung oleh Bahrin (2023), Hariyanti dkk. (2023), dan Wandara (2020), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan sesuai dengan harapan

mereka. Kepuasan tersebut dapat memperkuat rasa memiliki, loyalitas, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Mukhlidin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan komitmen organisasional karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dan mendukung keberhasilan perusahaan. Temuan ini didukung oleh Ellys (2020), Ramadhani (2023), Antari (2019), Nahita dkk. (2021), serta Anwar dkk. (2023), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam jangka panjang pada seluruh kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₂: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan upaya perusahaan mempertahankan karyawan agar tetap setia dan berkontribusi secara berkelanjutan. Sumarni (2020) menjelaskan bahwa retensi karyawan dilakukan untuk menjaga karyawan berkualitas agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Salah satu faktor yang dapat memperkuat retensi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap tujuan perusahaan. Ikatan emosional tersebut dapat menurunkan keinginan untuk keluar dan meningkatkan kemauan untuk tetap bekerja. Penelitian Sodiq (2020), Mardhani (2023), Darmika (2019), Setiawan (2023), dan Iso (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Alex Villas Concrete Mengwi, yang terletak di Banjar Dukuh Moncos Sobangan Mengwi Badung Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi yang berdampak pada retensi karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. Alex Villas Concrete Mengwi yang berjumlah 47 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesoiner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Koefisien kolerasi	Keterangan
1	Kepuasan kerja (x1)	X1.1	0,909	Valid
		X1.2	0,534	Valid
		X1.3	0,576	Valid
		X1.4	0,744	Valid
		X1.5	0,775	Valid
2	Komitmen organisasi (X2)	X2.1	0,754	Valid
		X2.2	0,791	Valid
		X2.3	0,821	Valid
		X2.4	0,793	Valid
		X2.5	0,839	Valid
3	Retensi karywan (Y)	X3.1	0,800	Valid
		X3.2	0,840	Valid
		X3.3	0,818	Valid

X3.4	0,895	Valid
X4.5	0,847	Valid

Berdasarkan tabel 5.1 pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing- masing variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan dalam penelitian ini valid, terbukti dengan nilai *Corrected Item- Total Correlation* masing-masing item yang lebih besar dari 0,30.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

N0	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X1)	0,764	Reliabel
2	Komitmen organisasi (X2)	0,856	Reliabel
3	Retensi Karyawan (Y)	0,896	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 penelitian setiap item pertanyaan dari maring-masing variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (x2) terhadap retensi karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, sehingga semua instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$	
N	47
Test statistic	0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
$X_2 = \alpha + b_1 X_1 + e$	
N	47
Test statistic	0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

- Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan ($Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$), diperoleh nilai Test Statistic 0.079 dan Asymp. Sig. 0.200, lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini memenuhi asumsi dasar regresi linier, sehingga analisis yang dilakukan valid serta mendukung validitas inferensi statistik penelitian ini.
- Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test* variable kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ($X_2 = \alpha + b_1 X_1 + e$), diperoleh nilai Test Statistic 0.069 dan Asymp. Sig. 0.200, lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini memenuhi asumsi dasar regresi linier, sehingga analisis yang dilakukan valid serta mendukung validitas inferensi statistik penelitian ini.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$			
Kepuasan kerja	0,977	1,024	Bebas Multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,977	1,024	Bebas Multikolinearitas
$X_2 = \alpha + b_1 X_1 + e$			

Kepuasan kerja	1,00	1,00	Bebas Multikolinearitas
----------------	------	------	-------------------------

- Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap retensi karyawan ($Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), nilai Tolerance 0,977 dan VIF 1,024 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas, karena Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Artinya, tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen yang mengganggu interpretasi hasil regresi.
- Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ($X_2 = \alpha + b_1X_1 + e$), nilai Tolerance 1,00 dan VIF 1,00 menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas, karena Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Artinya, tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen yang mengganggu interpretasi hasil regresi.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$		
Kepuasan kerja	1,024	Bebas heteroskedastisitas
Komitmen organisasi	1,024	Bebas heteroskedastisitas
$X_2 = \alpha + b_1 X_1 + e$		
Kepuasan kerja	0,526	Bebas heteroskedastisitas

- Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ($Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), nilai signifikansi 1,024 $> 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap heteroskedastisitas, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.
- Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan Kerja ($X_2 = \alpha + b_1X_1 + e$), dimana nilai signifikansi 0,526 $> 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap heteroskedastisitas, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		coefficients		
	B	Standard error	Beta		
$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$					
Konstanta	4,031	2,751		1,466	0,000
Kepuasan kerja (X1)	0,266	0,103	0,027	0,258	0,005
Komitmen organisasi (X2)	0,788	0,116	0,718	6,815	0,000
<i>R-square</i>		= 0,986	F-hitung		= 24,091
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,991	Prob		= 0,000 ^b
$X_2 = \alpha + b_1 X_1 + e$					
Konstanta	16,572	2,546		6,509	0,000
Kepuasan kerja (X1)	0,137	0,131	0,153	1,039	0,004
<i>R-square</i>		= 0,787	F-hitung		= 5,080
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,726	Prob		= 0,000 ^b

Berdasarkan Tabel 8 dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4.031 + 0.266X_1 + 0.788X_2 + e$ dan $X_2 = 16.572 + 0.137X_1 + e$, Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,266$ hal ini berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

retensi Karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,137$ hal ini berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (X2).

$\beta_3 = 0,788$ hal ini berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi Karyawan (Y).

Hasil Uji Determinasi

- Analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 98,6% terhadap retensi karyawan (Y) di PT Alex Villas Concrete Mengwi. Artinya, keduanya menjelaskan 98,6% variasi dalam retensi karyawan, sementara 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 78,7% menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 78,7% terhadap komitmen organisasi (X2), sementara 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil Uji T

- Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Alex Villas Concrete Mengwi, dengan nilai t-hitung 1,466 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis (H1) diterima.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan t-hitung 1,309 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis (H2) diterima.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Alex Villas Concrete Mengwi, dengan t-hitung 6,815 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis (H3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Alex Villas Concrete Mengwi. Artinya, semakin baik kemampuan perusahaan dalam membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula loyalitas karyawan untuk bertahan, berkomitmen, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. *Work-life balance* yang baik tercermin melalui pengaturan waktu kerja yang proporsional, beban kerja yang wajar, dukungan atasan, serta fleksibilitas yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan tekanan kerja, meningkatkan kenyamanan, serta menumbuhkan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bahrin (2023), Regina (2022), Heriyanti dkk. (2023), dan Wandara (2020), yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan secara berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pekerjaan, target organisasi, dan kebutuhan pelayanan yang terus berkembang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Alex Villas Concrete Mengwi. Artinya, semakin baik peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal. Pengembangan karir dapat diwujudkan melalui kesempatan promosi, pelatihan, peningkatan kompetensi, kejelasan jenjang jabatan, serta evaluasi kinerja yang adil. Ketika karyawan merasa memiliki masa depan yang jelas di perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mengurangi keinginan

untuk berpindah kerja serta memperkuat stabilitas sumber daya manusia perusahaan. Selain itu, program karir yang terarah membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan dilibatkan dalam pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ellys (2020), Ramadhani (2023), Antari (2019), dan Nahita dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, komitmen, serta keberlanjutan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Alex Villas Concrete Mengwi. Artinya, semakin layak, adil, dan sesuai kompensasi yang diterima, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk bertahan serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif, bonus, fasilitas kerja, serta penghargaan atas prestasi. Ketika karyawan merasa imbalan yang diberikan sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian mereka, maka akan muncul rasa dihargai, puas, dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat memperkuat loyalitas, mengurangi keinginan berpindah kerja, serta menjaga stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Odiq (2020), Mardhani (2022), Darmika (2019), dan Setiawan (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, retensi, serta komitmen karyawan dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. Secara praktis, perusahaan perlu menjaga sistem kompensasi yang transparan, kompetitif, dan konsisten bagi seluruh karyawan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan di PT Alex Villas Concrete Mengwi. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, di mana aspek kenyamanan, penghargaan, kejelasan tugas, dan hubungan antar karyawan sangat berperan penting. Namun, dukungan atasan dan sistem penghargaan perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi, di mana karyawan yang merasa puas menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, meskipun keselarasan antara nilai pribadi karyawan dengan visi perusahaan masih perlu ditingkatkan. Terakhir, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, dan untuk meningkatkan komitmen ini, perusahaan perlu memberikan pelatihan, jalur karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Limitasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sampel yang hanya berasal dari PT. Alex Villas Concrete Mengwi, serta pengumpulan data dalam satu periode waktu, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi. Selain itu, faktor subjektivitas responden dan metode kuantitatif yang digunakan membatasi pemahaman mendalam. Saran untuk perusahaan termasuk meningkatkan kepuasan kerja dengan mengidentifikasi faktor ketidakpuasan, memperkuat rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan kesempatan pelatihan. Bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan objek yang sama disarankan menggunakan sampel dari berbagai sektor industri dan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam..

DAFTAR PUSTAKA

Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh kreativitas terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101–110.

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. Dalam J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (hlm. 11–39). Springer-Verlag.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31–37.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744–1754.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Studi kasus pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 260–271.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan* [Tesis master tidak dipublikasikan]. Universitas Udayana.
- Dewi, N. K., & Temaluru, Y. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT MDH di Jakarta. *Media Bina Ilmiah*, 18(12), 3243–3262.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumber daya manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.
- Hisan, K., & Hamid, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Langsa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 45–58.
- Iso, J. D., Moenardy, K., & Ndoen, L. M. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan. *Administrasi Bisnis*, 12(2), 139–150.
- Jamal, S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indramayu. **E-Proceeding of Management*, 8*(2), 1120–1130.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh kompensasi komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. *Sumber: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Mukhlidin, M., Rowiyani, R., & Muslikhun, A. (2023). Analisis peningkatan komitmen organisasi melalui disiplin kerja dan komunikasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 321–333.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 210–225.
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405.
- Pratiwi, R. D., & Sylvianit, A. (2021). Pengaruh work-life balance dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung. **E-Proceeding of Management*, 2*(3), 1501–1512.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada hotel X di Samarinda. **Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8*(4), 831–842.
- Setiawan, R., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Pengaruh desain kerja, tujuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap retensi pegawai. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3543–3550.
- Sodiq, A., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada PT. Matahari Department Store* [Tesis sarjana tidak dipublikasikan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sumarni, M. (2020). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *Jurnal Akmenika*, 8(2), 20–47.

- Tampi, R., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh organizational support, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 689–700.
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi non finansial, serta budaya organisasi terhadap retensi karyawan* [Tesis master tidak dipublikasikan]. Universitas Udayana.
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.