

Analisis PLS-SEM dalam menghitung pengaruh kompetensi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dimediasi komitmen organisasi

Ellysa Putri ¹, Praningrum ¹

¹ Manajemen, Universitas Bengkulu, Indonesia

*Penulis, e-mail: ellysaputri.sn@gmail.com

Abstract

The main aim of this research is to investigate how competence and organizational support perceptions affect employee retention, as well as how competence and organizational support perceptions influence organizational commitment. Furthermore, this study aims to explore the impact of organizational commitment on employee retention, and the role of competence and organizational support perceptions in influencing retention through organizational commitment. The study was conducted among the employee population of PT Bank Bengkulu center, employing a non-probability sampling method to select 80 respondents for the survey. The Partial Least Square-SEM technique was applied to analyze the data. The findings indicate that both competence and organizational support perceptions significantly influence employee retention. However, while competence does not significantly affect organizational commitment, organizational support perceptions significantly impact organizational commitment. Organizational commitment, on the other hand, demonstrates a significant influence on employee retention. Additionally, although competence does not directly affect retention through organizational commitment, organizational support perceptions indirectly influence retention through their impact on organizational commitment.

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kompetensi dan persepsi dukungan organisasi memengaruhi retensi karyawan, serta bagaimana kompetensi dan persepsi dukungan organisasi memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan, serta peran kompetensi dan persepsi dukungan organisasi dalam mempengaruhi retensi melalui komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada populasi karyawan PT Bank Bengkulu pusat, di mana metode "non-probability sampling" digunakan untuk memilih 80 responden dalam survei. Untuk menganalisis data, teknik Partial Least Square-SEM diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Meskipun demikian, kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, sementara persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, meskipun kompetensi tidak secara langsung memengaruhi retensi melalui komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung memengaruhi retensi melalui pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi; Persepsi Dukungan Organisasi; Komitmen Organisasi; Retensi

How to Cite: Putri, E., Praningrum. (2023). Analisis PLS-SEM dalam menghitung pengaruh kompetensi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dimediasi komitmen organisasi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 12(2), 108-115 <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Karyawan ialah asset penting dalam Perusahaan sehingga perlu dipertahankan. Proses membuat pekerja untuk tetap bersama perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan, dan supervisor mempunyai tugas untuk melaksanakannya agar pekerja terbaiknya tidak pergi (Robbins & Coulter, 2016: 306). Ketidakkampuan untuk mempertahankan pekerja menghasilkan pergantian karyawan, yang menghambat kemampuan perusahaan

untuk beroperasi. Selain itu, bisa merugikan perusahaan seperti pengeluaran biaya yang cukup banyak untuk melaksanakan rekrutmen, menciptakan kantor yang kurang loyal, dan lain sebagainya.

Menciptakan retensi karyawan ialah tugas penting bagi manajemen dalam upaya perusahaan untuk mengurangi tingkat pergantian staf. Faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bersama perusahaan ialah tingkat kenyamanan karyawan di perusahaan. Ini konsisten dengan pernyataan Gicho (2015) bahwasanya pengambilan keputusan logis tentang metode retensi dan memprioritaskan kepentingan karyawan sangat penting bagi semua perusahaan.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi retensi karyawan yaitu, kompetensi (Rotich 2020), komitmen organisasional (Putra dan Mudiarta 2018, Ni Komang dkk. 2019, Lamba dan Choudary 2013, Widhari & Ardana 2021), serta persepsi dukungan organisasi (Robbins dan Coulter 2009:143, Sow *et al.* 2016, Talib & Mitra 2017, Chib 2019). Berlandaskan penelitian dari Mathis dan Jackson (2006:128), beberapa aspek yang memengaruhi retensi karyawan melibatkan elemen organisasi, kesempatan untuk kemajuan karir, pemberian penghargaan, desain tugas dan pekerjaan, serta interaksi interpersonal di antara karyawan. Pandangan yang serupa juga diungkapkan dari Luengalongkot & Hongwiset (2020), yang menerangkan bahwasanya faktor-faktor yang berkontribusi pada retensi karyawan melibatkan aspek seperti hubungan interpersonal di antara karyawan, kompensasi yang diberikan, serta pelatihan dan pengembangan profesional.

Didalam riset ini yang dijadikan variable penelitian ialah kompetensi, persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, dikarenakan belum banyak riset yang meriset pengaruh kompetensi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi yang dimediasi komitmen organisasi, jadi bisa menjadi keunikan yang membedakan riset ini dengan riset terdahulu. selanjutnya, riset ini mengusulkan bahwasanya mediasi mungkin bisa lebih memperjelas hubungan antar variable.

Kompetensi ialah wewenang dan kemampuan atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi yang mereka emban. Kompetensi, berlandaskan Spencer dan Spencer (1993), ialah karakteristik dasar dari individu yang berkaitan dengan efektivitas pekerjaan, sesuai dengan apa yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi. Berlandaskan Spencer dan Spencer (1993), kompetensi terdiri dari lima elemen berikut: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif, dan sifat.

Suatu perusahaan diharuskan mempunyai karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tinggi serta selalu berusaha memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Standar kerja organisasi bisa dijadikan acuan seleksi karyawan yang mampu membantu organisasi memilih dan menentukan calon karyawan terbaik, dan bisa meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian Rotich (2020) memberikan bukti bahwasanya kompetensi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Berlandaskan penelitian, individu dengan motivasi, kualitas karakter, rasa percaya diri, dan keahlian yang kuat akan meningkatkan retensi di dalam organisasi.

Persepsi dukungan organisasi, berlandaskan Rhoades & Eisenberger (2002), berpusat pada seberapa banyak pekerja percaya bahwasanya organisasi mereka menghargai upaya mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi memastikan bahwasanya perusahaan sepenuhnya mendukung kinerja karyawan dan selalu siap untuk menangani kondisi yang bisa menyebabkan stres bagi karyawan (Dawley, 2010). Adapun dimensi persepsi dukungan organisasi yang dinyatakan dari Rhoades & Eisenberger (2002) antara lain keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Berlandaskan penelitian Swambawa Putra (2016), retensi karyawan dipengaruhi secara positif dari persepsi dukungan organisasi. Berlandaskan Pramono *et al.* (2020), retensi karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi. Suta & Ardana (2019) memberikan penelitian serupa dan menjelaskan bahwasanya retensi karyawan sangat dipengaruhi dari persepsi dukungan organisasi. Berlandaskan penelitian Cahyana (2016), retensi tidak dipengaruhi secara signifikan dari dukungan organisasi yang dirasakan. Berlandaskan Eisenberger (2002), retensi karyawan dipengaruhi dari persepsi dukungan organisasi. Namun, dampak ini tidak signifikan secara statistik.

Komitmen organisasi sebagai variable mediasi harus memperlihatkan pengaruhnya terhadap retensi. Komitmen organisasi, berlandaskan Kaswan (2017), ialah ukuran kecenderungan pekerja untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang. Berlandaskan Allen dan Mayer (1991), ada tiga komponen komitmen organisasi: komitmen normatif (yang mencakup loyalitas karyawan), komitmen afektif (yang mencakup sikap untuk terus mengejar pekerjaan), dan komitmen berkelanjutan (yang mencakup tingkat keinginan karyawan untuk terus bekerja).

Hasil penelitian dikemukakan dari Rose & Raja (2016) bahwasanya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pekerja. Cahyadi & Utama (2018) menerangkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pekerja. Dewi & Riana (2019) juga menerangkan bahwasanya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pekerja. Berlandaskan literatur tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya seorang pekerja yang memperlihatkan loyalitas dan keterikatan psikologis terhadap pekerjaan akan meningkatkan retensi pekerja.

Kualitas mendasar yang memungkinkan seseorang untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya ialah kompetensi (Hendrawan *et al.* 2017). Pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional dianggap sebagai komponen kompetensi berlandaskan keyakinan pekerja yang bisa diandalkan. Kompetensi dan komitmen organisasi saling terkait bahwasanya kapasitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan, dan komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi dari hubungan positif dengan rekan kerja. Karangan Lotunani *et al.* (2014), yang menemui bahwasanya kompetensi bisa meningkatkan komitmen organisasi. Berlandaskan penelitian Anggraeni & Helmy (2020), kompetensi mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

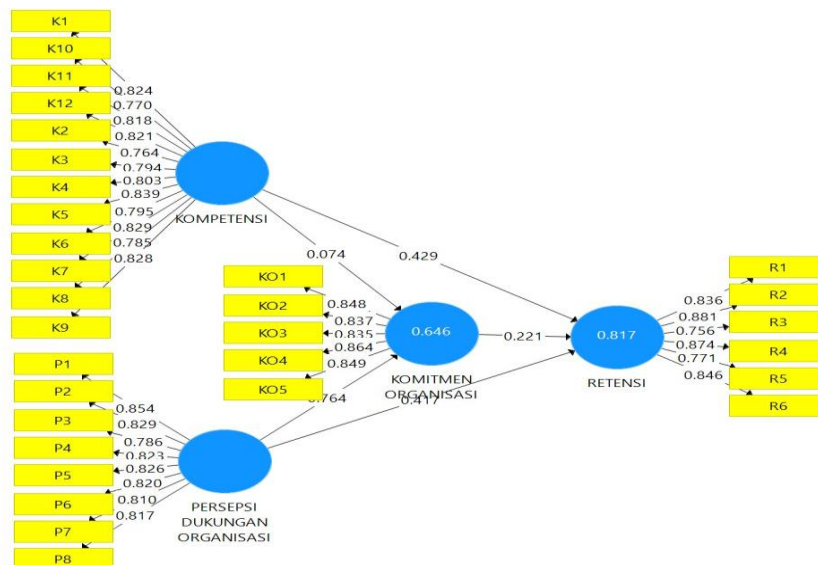
Peningkatan komitmen organisasi bisa dipengaruhi dari persepsi dukungan dari organisasi, berlandaskan Chiang dan Hsin (2012). Berlandaskan karangan penelitian Wijaya & Yuniawan (2017), komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi. Berlandaskan Damayanti (2017), komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan dari dukungan organisasi. Selain itu, Dewi & Rahyuda (2015) mengklaim bahwasanya komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengeksplorasi lebih lanjut peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kompetensi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi, berdasar pada karangan studi empiris.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan penelitian eksplanatori dan ialah salah satu bentuk penelitian kuantitatif. Selain itu, teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan fokus pada tingkat pekerjaan yang telah ditetapkan dalam metodologi pengambilan sampel penelitian ini. Sampel penelitian terdiri dari 80 pekerja aktif Bank Bengkulu pusat yang memegang berbagai posisi selama periode penelitian, mulai dari *Officer* hingga *Senior Manager*, dan melaksanakan berbagai fungsi kerja. *Google Form* digunakan untuk mengelola kuesioner online sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data. Dengan bantuan program perangkat lunak SmartPLS-3, analisis data meneliti hubungan pengaruh antara variable yang diteliti memakai analisis regresi jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrument Penelitian



Gambar 1. Outer Loading dan Path Analysis

Data dianalisis pada tahun 2023

Kesetaraan validitas konvergen

Berdasarkan gambar diatas, didapati nilai outer loading > 0.7 menunjukkan bahwa semua indikator variable penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas diskriminan

Table 1. Uji Nilai AVE

No.	Variable	AVE
1.	Kompetensi (X ₁)	0.650
2.	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂)	0.674
3.	Komitmen Organisasi (Z)	0.717
4.	Retensi (Y)	0.687

Data dianalisis pada tahun 2023

Semua indikator variable penelitian dianggap valid untuk mengukur variabel laten karena, ditunjukkan table di atas, nilai AVE lebih dari 0,5.

Cronbach alpha dan composite reability

Table 2. Uji Composite Reability dan Cronbach Alpha

No.	Konstruk	Composite Reability	Cronbach Alpha
1.	Kompetensi (X ₁)	0.957	0.951
2.	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂)	0.943	0.931
3.	Komitmen Organisasi (Z)	0.927	0.902
4.	Retensi (Y)	0.929	0.908

Data dianalisis pada tahun 2023

Dari table di atas bahwasanya semua konstruksi telah memenuhi persyaratan reliabel/ keterkaitan karena nilai *composite reability* dan *cronbach alpha* lebih dari 0,70.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Koefisien Relatif (R-Square atau R²)

Table 3. Koefisien determinan atau nilai R-square (R²).

No.	Variabel	R-Square
1.	Komitmen Organisasi (Z)	0.636
2.	Retensi (Y)	0.810

Data dianalisis pada tahun 2023

Variable komitmen organisasi bisa digolongkan sebagai variable model moderat karena memperdari nilai R-Square sebesar 0,636, atau 63,6%, sesuai *table* di atas. Variable retensi, di sisi lain, diklasifikasikan sebagai variable model yang kuat dengan nilai R-Square 0,810, atau 81,0%. Nilai Q² atau yang setara, koefisien determinan (juga dikenal sebagai R-Square atau R²) dalam analisis regresi, bisa digunakan untuk menentukan *goodness of fit* dalam PLS. Semakin dekat model cocok dengan data, semakin besar nilai R².

Hasil perhitungan Q-Square pada penelitian adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } Q^2 &= 1 - (1 - R_{12})(1 - R_{22}) \\
 &= 1 - (1 - 0.636)(1 - 0.810) \\
 &= 1 - (0.364 \times 0.190) \\
 &= 0.931 \text{ atau } 93.1\%
 \end{aligned}$$

Model struktural memiliki *predictive relevance* yang sangat tinggi, seperti yang ditunjukkan dari persamaan model keseluruhan 93,1%, yang berasal dari perhitungan Q-Square. Ini menerangkan bahwasanya karakteristik eksogen (kompetensi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi) bisa memprediksi variable endogen (retensi).

Hasil Uji Hipotesis**Table 4.** Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hub. Antar jalur	Koefisien jalur	T-statistik	P value	Hasil	
1	Kompetensi (X ₁) terhadap Retensi (Y)	0.429	4.711	0.000	Signifikan	Diterima
2	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂) terhadap Retensi (Y)	0.417	4.223	0.000	Signifikan	Diterima
3	Kompetensi (X ₁) terhadap Komitmen Organisasi (Z)	0.074	0.361	0.360	Tidak signifikan	Ditolak
4	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂) terhadap Komitmen Organisasi (Z)	0.764	3.070	0.001	Signifikan	Diterima
5	Komitmen Organisasi (Z) terhadap Retensi (Y)	0.221	2.460	0.008	Signifikan	Diterima
6	Kompetensi (X ₁) melalui Komitmen Organisasi (Z) terhadap Retensi (Y)	0.016	0.386	0.350	Tidak signifikan	Ditolak
7	Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂) melalui Komitmen Organisasi (Z) terhadap Retensi (Y)	0.169	1.724	0.044	Signifikan	Diterima

Data dianalisis pada tahun 2023

Berikut karangan uji hipotesis berlandaskan informasi pada *table* di atas:

H1 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Retensi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya hubungan antara kompetensi dan retensi mempunyai nilai t- statistik sebesar 4,711 > 1,96, yang lebih besar dari nilai *t-table*, dan nilai p sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya retensi (Y) dipengaruhi secara signifikan dari variable kompetensi (X₁). Oleh karena itu dianggap H1 Diterima.

H2 Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap retensi mempunyai nilai t-statistik sebesar 4,223 > 1,96, yang lebih besar dari nilai *t-table*, dan nilai p sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya retensi (Y) dipengaruhi secara signifikan dari persepsi variable dukungan organisasi (X₂). Oleh karena itu dianggap H2 Diterima.

H3 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya kompetensi terhadap komitmen organisasi mempunyai nilai p sebesar 0,360 > 0,05 dan nilai t-statistik lebih kecil dari nilai *t-table* (0,361 < 1,96). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya komitmen organisasi (Z) tidak terpengaruh secara signifikan dari variable kompetensi (X₁). Oleh karena itu dianggap H3 Ditolak.

H4 Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya dampak dukungan organisasi yang dirasakan terhadap retensi mempunyai nilai t-statistik sebesar 3,070 > 1,96, yang lebih besar dari nilai *t-table*, dan nilai p sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya komitmen organisasi (Z) dipengaruhi secara signifikan dari persepsi variable dukungan organisasi (X₂). Oleh karena itu dianggap H4 Diterima.

H5 Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya hubungan antara perceived organizational support dan retention mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,460 > 1,96, yang lebih besar dari nilai *t-table*, dan nilai p sebesar 0,008 < 0,05. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya retensi (Y) dipengaruhi secara signifikan dari variable komitmen organisasi (Z). Oleh karena itu dianggap H5 Diterima.

H6 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Retensi melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh kompetensi terhadap retensi melalui komitmen organisasi mempunyai nilai t-statistik lebih kecil dari nilai *t-table* (0,386 < 1,96) dan nilai p sebesar 0,350 > 0,05, berlandaskan hasil analisis pada *Table 4*.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya retensi (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan dari peran variable komitmen organisasi (Z) kompetensi mediasi (X1). Oleh karena itu dianggap H6 Ditolak.

H7 Persepsi Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Retensi melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis *Table 4* memperlihatkan bahwasanya pengaruh perceived organizational support terhadap retensi melalui komitmen organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai t-table sebesar $1,724 < 1,96$. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya variable pengukur komitmen organisasi (Z) memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara retensi (Y) dan persepsi dukungan organisasi (X2). Oleh karena itu dianggap H7 Diterima.

Pembahasan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan korelasi positif antara kedua variable, itulah sebabnya mereka dianggap saling berpengaruh. Nilai koefisien 0,429 dengan nilai p 0,000 memperlihatkan hal ini. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang kuat yang dimiliki pekerja ialah alasan di balik hubungan antara faktor kompetensi dan retensi. Perusahaan akan mempertahankan pekerja yang cakap dalam bekerja sehingga bisa memajukan dan menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi Rotich (2020), yang menemui hubungan yang kuat dan menguntungkan antara kompetensi dan retensi. Berlandaskan penelitian, pekerja dengan motivasi, kualitas karakter, rasa percaya diri, keahlian, dan kemampuan yang kuat akan lebih mungkin dipertahankan. Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan korelasi positif antara kedua variable, itulah sebabnya mereka dianggap saling berpengaruh. Nilai koefisien 0,417 dengan nilai p 0,000 memperlihatkan hal ini. Pekerja yang memperlihatkan perilaku dukungan organisasi tingkat tinggi tidak diragukan lagi bisa mempunyai efek menguntungkan dan mempercepat kemajuan organisasi. Organisasi perlu memberi pekerja lebih banyak dukungan organisasi sehingga mereka merasa dihargai jika berharap bisa meningkatkan retensi karyawan.

Karangan riset ini konsisten dengan penelitian dari Suta & Ardana (2019), yang menemui bahwasanya retensi pekerja dipengaruhi secara signifikan dari persepsi dukungan organisasi. Berlandaskan penelitian, retensi pekerja akan meningkat sebanding dengan dukungan organisasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Meskipun hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi lemah, namun terdapat korelasi positif, berlandaskan hasil analisis data memperlihatkan nilai koefisien sebesar 0,074 dengan nilai p sebesar 0,360. Kompetensi tidak bisa mempromosikan tingkat komitmen pekerja terhadap organisasi. Kantor yang aman dan nyaman sangat penting bagi setiap perusahaan yang berharap untuk mempekerjakan pekerja yang berkualitas. Kepercayaan diri pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan bisa tumbuh dengan cara ini. Pekerja yang kompeten bisa memahami peran mereka dan tugas yang diberikan kepada mereka, yang meningkatkan dedikasi mereka kepada perusahaan.

Karangan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Anggraeni & Helmy (2020), yang menemui hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dan komitmen organisasi. Berlandaskan penelitian, pekerja dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat yang tinggi akan lebih dikhususkan untuk perusahaan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan korelasi positif antara kedua variable, itulah sebabnya mereka dianggap saling berpengaruh, dengan nilai koefisien 0,764 dengan nilai p 0,001. Persepsi dukungan organisasi yang kuat akan memotivasi anggota pekerja untuk mendedikasikan diri mereka kepada perusahaan, menanamkan rasa kewajiban untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Karangan penelitian ini konsisten dengan penelitian Dewi & Rahyuda (2015), yang menemui bahwasanya komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi. Berlandaskan penelitian, persepsi pekerja tentang dukungan organisasi berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasi pekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi

Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan korelasi positif antara kedua variable, sehingga dianggap saling berpengaruh, dengan nilai koefisien 0,221 dengan nilai p 0,008. Pekerja yang memperlihatkan perasaan dedikasi yang kuat terhadap kemajuan organisasi dikatakan mempunyai komitmen organisasi. Ketika pekerja sangat berkomitmen pada perusahaan, mereka juga berniat untuk tinggal dalam jangka waktu yang lebih lama. Ini menerangkan bahwasanya untuk mengembangkan pekerja yang berbakti, bisnis harus memakai manajemen retensi yang tinggi. Retensi pekerja akan meningkat ketika anggota pekerja bersemangat tentang pekerjaan mereka dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Karangan

riset ini konsisten dengan riset Dewi & Riana (2019), yang menemui bahwasanya komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi retensi pekerja. Berlandaskan penelitian, membina komitmen organisasi kepada pekerja akan meningkatkan tingkat retensi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Retensi melalui Komitmen Organisasi

Berlandaskan analisis data, kompetensi tidak mempunyai dampak yang nyata terhadap retensi melalui komitmen organisasi, dengan nilai koefisien 0,016 dan nilai p 0,350. Ini memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi tidak bisa mengatur hubungan kompetensi dengan cara mendorong tingkat retensi yang lebih tinggi. Kantor yang aman dan nyaman sangat penting bagi setiap perusahaan yang berharap untuk mempekerjakan pekerja yang berkualitas. Pekerja yang kompeten bisa memahami peran mereka dan apa yang perlu dilaksanakan, yang meningkatkan tingkat retensi dan menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat kepada perusahaan. Kompetensi bisa berfungsi sebagai tolok ukur untuk keputusan perekrutan, membantu pengusaha dalam memilih kandidat yang paling berkualitas, personel yang mempunyai tingkat kompetensi tertinggi, dan sesuai.

Karangan penelitian ini mendukung penelitian Rotich (2020), yang menemui bahwasanya kompetensi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian Anggraeni & Helmy (2020) yang menemui bahwasanya kompetensi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, tidak mendukung karangan penelitian ini.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi melalui Komitmen Organisasi

Berlandaskan analisis data, komitmen organisasi bisa memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi, dengan nilai koefisien 0,169 dan nilai p 0,044. Diakui dengan baik bahwasanya dedikasi organisasi mempunyai efek mediasi parsial. Ini menjelaskan mengapa retensi karyawan akan meningkat jika mereka menerima dukungan kuat dan didedikasikan untuk perusahaan, atau pertimbangan manajemen terhadap komitmen organisasi akan memaksimalkan dampak persepsi karyawan tentang dukungan organisasi terhadap retensi.

Karangan penelitian ini konsisten dengan penelitian Arasanmi & Krishna (2019), yang menemui bahwasanya komitmen organisasi memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap retensi sampai batas tertentu. Berlandaskan penelitian, tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat dengan persepsi mereka tentang dukungan organisasi. Untuk menanamkan pada karyawan rasa kewajiban untuk berpartisipasi dan kepedulian untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Retensi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi yang meningkat seiring dengan peningkatan dukungan dari organisasi. Komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh kompetensi, melainkan oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang harus dibangun oleh organisasi. Peningkatan komitmen organisasi terjadi seiring dengan peningkatan persepsi dukungan organisasi. Tingkat retensi karyawan meningkat sejalan dengan peningkatan komitmen organisasi. Keduanya, retensi karyawan dan komitmen organisasi, dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi karyawan. Persepsi dukungan organisasi dalam retensi dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi yang dirasakan. Rekomendasi bagi PT Bank Bengkulu pusat adalah memperhatikan pentingnya komitmen baik pada level sistemik maupun individu, yang akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk hasil yang lebih optimal, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan lebih banyak variabel, terutama variabel dependen, dan memperluas cakupan objek penelitian.

Daftar Rujukan

- Allen and Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Anggraeni, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 271–280.
- Armstrong, M., and Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Cahyadi, M., & Utama, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 7(10), 5508-5538.

- Cahyana, Bodhi. (2012). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Trust Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa. *Binus University*.
- Chiang, Hsu, and Hsin. (2011). The Relationship Between High-Commitment HRM and Knowledge Sharing Behavior and Its Mediators. *International Journal of Manpower* 32 (5-6).
- Chib, S. (2019). Facilitating Employee Retention through Employee Engagement and Organization Commitment. *Journal of Information and Computational Science*, 9(September), 478.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. 2017. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, K., & Riana, I. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 876-902.
- Dewi, M. P. dan Rahyuda, A.G. (2015). Peran Pemeditasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention To Leave, *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10, 2015: 2928 – 2954.
- Ferreira, N. (2014). Career meta-competencies in the retention of employees. *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*, 175-195.
- Lotunani, A., Idrus, M. S., Afnan, E., & Setiawan, M. (2014). The effect of competence on commitment, performance and satisfaction with reward as a moderating variable (A study on designing work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18– 25.
- Luengalangkot, C. C. P., & Hongwiset, S. (2020). Factors Affecting Employee Retention at Tira Thai Public Company Limited, Samut Prakan, Thailand. *ARU Research Journal Humanities and Social Sciences*, 7(1), 81–88.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramono, G. P., Winarti, E., & Harnoto. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Ud. Ceria Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 28(48), 20–37.
- Rhoades dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, pp: 698-714.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13th ed.)*. United States of America: Pearson.
- Rotich, R. (2020). Influence of competency management on employee retention in service provider organizations in Kenya. *European journal of human resource management studies*, 4(2).
- Suta, I. M. S., & Ardana, I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 1087–1114.
- Sow, M., Anthony, P., & Berete, M. (2016). Normative Organizational Commitment and its Effects on Employee Retention. *Business and Economic Research*, 6(1), 137.
- Swambawa Putra, Ida Bagus Gede. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Green Villas Hotel Tuban Bali. *E-Jurnal Manajemen Udayana*, 5 (2), pp: 810-837.
- Talib, P., & Mitra, R. (2017). Relationship between Retention Factors & Organizational Commitment: A Review Based Study. *Ijrmst*, 8(1), 49–61.
- Swambawa Putra, Ida Bagus Gede. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Green Villas Hotel Tuban Bali. *E-Jurnal Manajemen Udayana*, 5 (2), pp: 810-837.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali (Doctoral dissertation, *Udayana University*).
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 887.