

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria Semarang

Rossiana Octa Attika^{1*}, Sri Suprpti², Gita Sugiyarti³, Syahtri Wardana Priyambodo⁴

^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia.

Email: rossianaocta04@gmail.com^{1*}, praptiuntag@gmail.com², sugiyarti@untagsmg.id.com³, wardana.pria@untagsemarang.id⁴

Histori Artikel:

Dikirim 23 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 10 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Attika, R. O., Suprpti, S., Sugiyarti, G., & Priyambodo, S. W. (2026). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2966-2978. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6659>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria. Retensi karyawan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan perusahaan karena berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja dan efektivitas operasional, khususnya pada usaha berskala kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Kepuasan Kerja; Retensi Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational support and job satisfaction on employee retention at Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria. Employee retention is a crucial factor for business sustainability, as it is closely related to workforce stability and operational effectiveness, particularly in small-scale enterprises. The population of this study consists of all 35 active employees of Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria. A quantitative approach was employed, with a census method used for sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results show that organizational support has a positive and significant effect on employee retention with a significance value of 0.011, while job satisfaction also has a positive and significant effect with a significance value of 0.040. This study confirms that improving organizational support and job satisfaction can enhance employee retention.

Keyword: Organizational Support; Job Satisfaction; Employee Retention.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan usaha. SDM yang kompeten dan berkomitmen tinggi berperan besar dalam menghadapi persaingan bisnis. Retensi karyawan menjadi aspek strategis karena berkaitan dengan stabilitas operasional dan kinerja. Karyawan yang bertahan lebih lama umumnya memiliki pemahaman mendalam tentang perusahaan sehingga mampu bekerja lebih optimal. Retensi karyawan merupakan upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang melalui dimensi komponen perusahaan, peluang karier, reward, rancangan pekerjaan, dan hubungan kerja (Raharjo *et al.*, 2025). Retensi tidak hanya bertujuan menekan turnover, tetapi juga mencerminkan kualitas hubungan organisasi dengan karyawan serta menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan dan suportif (Indrawan Syah *et al.*, 2025; Pratama & Jakfar, 2025). Salah satu faktor yang memengaruhi retensi karyawan adalah dukungan organisasi, yaitu persepsi karyawan bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan. Dukungan organisasi yang dirasakan menumbuhkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan sikap karyawan terhadap organisasi (Zumrah *et al.*, 2022; Widhari & Ardana, 2021). Menurut teori *Perceived Organizational Support* (POS) (Eisenberger, 1986), dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dukungan yang dirasakan, baik secara emosional maupun profesional, dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja, yang diwujudkan melalui apresiasi, komunikasi yang transparan, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian Widhari & Ardana (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan Riyanto (2025) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan memenuhi hal-hal yang dianggap penting (Annisa, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan kepuasan karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas serta menurunkan tingkat turnover (Adinda *et al.*, 2024). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dan mendapat dukungan atasan cenderung menunjukkan perilaku kerja positif dan motivasi yang lebih tinggi, sehingga kepuasan kerja berkontribusi pada kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi (Manda, 2020). Penelitian Lisdayanti *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, namun berbeda dengan penelitian Jemadi (2024) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Objek penelitian ini adalah Home Industry Jasa Cetak Satria yang bergerak di bidang layanan jasa percetakan, seperti kop surat, kalender, kemasan, dan produk cetak lainnya. Industri ini bersifat padat karya dan menuntut ketelitian, kreativitas, serta kerja sama tinggi, sehingga tingginya pergantian tenaga kerja dapat menghambat proses produksi dan menurunkan kualitas hasil kerja. Permasalahan retensi karyawan juga terjadi di Home Industry Jasa Cetak Satria yang memiliki 35 karyawan aktif. Data Januari–Juli menunjukkan penurunan jumlah karyawan dari 42 menjadi 35 orang, dengan jumlah karyawan keluar (7 orang) lebih besar dibandingkan karyawan masuk (4 orang), sehingga terlihat adanya tren penurunan tenaga kerja secara konsisten. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya beban kerja, menurunnya produktivitas, dan keterlambatan penyelesaian pesanan. Data retensi karyawan pada *Home Industry* Jasa Cetak Satria dapat disajikan pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Data Masuk Keluar Karyawan Home Industry Jasa Cetak Satria

Bulan	Jumlah Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	42	1	2
Februari	40	0	1
Maret	39	0	0
April	38	1	1

RESEARCH ARTICLE

Mei	37	2	1
Juni	36	0	1
Juli	35	0	1

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini memfokuskan pada dua faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan, yaitu dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Kedua variabel ini merepresentasikan dukungan perusahaan dan persepsi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan konsep penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, 1986). Konsep dukungan organisasi merupakan salah satu metode dimana perspektif yang tidak harus ditentukan berkembang pada karyawan (Sinambela, 2021). Organisasi yang berjalan efektif dan efisien mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan serta memastikan bahwa potensi dan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Darmawan (2022) menyatakan dukungan organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu perhatian organisasi terhadap karyawan, penghargaan atas kontribusi karyawan, keadilan perlakuan, serta dukungan dan bantuan yang diberikan organisasi. Perhatian organisasi tercermin dari sejauh mana karyawan menilai kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan, kenyamanan, dan kondisi kerja mereka. Penghargaan organisasi menunjukkan pengakuan terhadap hasil kerja, usaha, dan dedikasi yang telah diberikan karyawan. Keadilan perlakuan berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai perlakuan yang adil dalam penerapan kebijakan, penugasan, maupun penilaian kinerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, memperlakukan secara adil, serta memberikan kondisi kerja dan bantuan yang mendukung keberadaan mereka dalam organisasi. Dengan indikator perhatian organisasi, penghargaan organisasi, keadilan perlakuan, serta dukungan dan bantuan organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu menilai berbagai aspek pekerjaannya secara baik. Kepuasan ini menunjukkan sejauh mana seseorang merasa nyaman dan bahagia terhadap tugas yang dijalankan, kompensasi yang diterima, serta hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya memperlihatkan kinerja optimal, komitmen kuat, dan loyalitas terhadap organisasi. Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, kepuasan kerja ditentukan oleh dua kelompok faktor utama, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors* (Fitriani, 2021). Faktor motivator meliputi aspek seperti pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri, sedangkan faktor hygiene berkaitan dengan gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarindividu. Menurut Arifin dan Mardikaningsih (2022), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan kondisi dan pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan menilai gaji yang diterima adil, sebanding dengan beban kerja, serta mampu memenuhi kebutuhan dan standar hidup mereka. Selain itu, kepuasan juga dipengaruhi oleh adanya peluang promosi karier yang jelas, transparan, dan berbasis kinerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan interpersonal yang harmonis, saling mendukung, dan minim konflik turut menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dukungan atasan juga menjadi faktor penting, di mana kepuasan kerja meningkat apabila atasan mampu memberikan arahan, bimbingan, komunikasi yang baik, serta bersikap adil dan suportif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kepuasan

RESEARCH ARTICLE

kerja adalah kondisi psikologis positif yang muncul ketika karyawan menilai pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, nilai, dan preferensi pribadi mereka. Dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

2.3 Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang. Strategi ini bertujuan mengurangi turnover, yaitu pergerakan karyawan keluar dari organisasi, yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan (Indrawan Syah *et al.*, 2025). Retensi karyawan adalah suatu bentuk usaha untuk mempertahankan karyawan yang dilihat dari lima dimensi pokok yakni komponen perusahaan, peluang karir, reward, rancangan pekerjaan, serta hubungan antar sesama karyawan (Raharjo *et al.*, 2025). Retensi karyawan merupakan pondasi yang penting bagi keberlangsungan suatu usaha atau organisasi, karena dengan adanya karyawan yang loyal di sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Wijaya, 2022). Menurut Afiani Indah dan Mulyana Erna (2022), retensi karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa indikator yang mencerminkan keinginan dan keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Salah satu indikator utama adalah komitmen organisasional, yaitu sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, pengembangan karir juga berperan penting dalam retensi karyawan, di mana adanya peluang untuk berkembang melalui pelatihan, promosi, serta peningkatan kompetensi dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, retensi karyawan adalah upaya strategis yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan karyawan berkualitas agar tetap bekerja diperusahaan dalam jangka panjang. Dengan indikator hubungan karyawan, niat bertahan, komitmen organisasional, pengembangan karir, dan penghargaan.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Rumusan Hipotesis

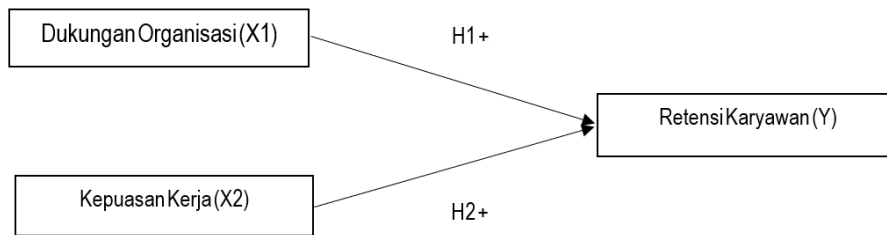
1) Dukungan Organisasi dan Retensi Karyawan

Dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) menunjukkan sejauh mana karyawan memandang bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang diberikan secara konsisten dapat meningkatkan kepuasan, komitmen, serta keterikatan karyawan, sehingga memperkuat keinginan mereka untuk tetap bekerja dalam organisasi. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat meningkatkan ketidakpuasan dan niat untuk keluar dari perusahaan. Sejumlah penelitian sebelumnya (Widhari & Ardana, 2021; Cipto & Utari Woro, 2024; Pratama & Jakfar, 2025) membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. H1: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

2) Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan kondisi ketika karyawan merasakan kesesuaian antara harapan dan pengalaman kerja yang diperoleh. Kepuasan ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, serta apresiasi terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterikatan, dan komitmen yang lebih kuat untuk tetap bekerja dalam organisasi, sehingga menekan tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian sebelumnya (Lisdayanti *et al.*, 2024; Heriyanti & Nasim, 2023; Sumantri & Bahrun, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Model Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji secara empiris pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang diperoleh melalui survei dengan instrumen kuesioner berskala Likert lima poin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus (sampel jenuh). Pemilihan teknik ini didasarkan pada keterbatasan jumlah populasi serta kebutuhan penelitian untuk memperoleh informasi yang komprehensif dari seluruh anggota populasi. Sebelum dianalisis, data yang terkumpul terlebih dahulu diuji kualitas instrumennya melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu:

- 1) Analisis deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel penelitian.
- 2) Analisis inferensial, menggunakan regresi linier berganda.

Pengujian asumsi statistik dilakukan melalui uji normalitas dan uji asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedastisitas). Kelayakan model diuji menggunakan uji goodness of fit, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi 5%.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0,716	0,4438	Valid
	X1.2	0,864	0,4438	Valid
	X1.3	0,794	0,4438	Valid
	X1.4	0,851	0,4438	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,595	0,4438	Valid
	X2.2	0,770	0,4438	Valid
	X2.3	0,680	0,4438	Valid
	X2.4	0,704	0,4438	Valid
	X2.5	0,745	0,4438	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,679	0,4438	Valid
	Y.2	0,787	0,4438	Valid
	Y.3	0,676	0,4438	Valid
	Y.4	0,704	0,4438	Valid
	Y.5	0,600	0,4438	Valid

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 2, pengujian validitas terhadap 20 responden pada 14 pertanyaan yang terbagi dalam tiga variabel menunjukkan bahwa setiap item memenuhi kriteria validitas. Nilai *r* hitung untuk setiap item melebihi *r* tabel, sehingga membuktikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan.

4.1.1 Uji Reliabilitas

Di bawah ini disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,730	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,723	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang melebihi standar reliabilitas minimum, yaitu 0,70. Dengan demikian, seluruh data kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dinyatakan reliabel atau handal. Oleh karena itu, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak dijadikan sebagai alat ukur.

4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Retensi Karyawan).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.323	2.685		1.237	.225		
Dukungan Organisasi	.541	.201	.458	2.690	.011	.436	2.295
Kepuasan Kerja	.404	.188	.365	2.144	.040	.436	2.295

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki koefisien sebesar 0,458 dan kepuasan kerja sebesar 0,365, yang keduanya bernilai positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

4.1.3 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas untuk variabel Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39315111
Most Extreme Differences	Absolute	.098

RESEARCH ARTICLE

	Positive	.098
	Negative	-.067
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* adalah 0,200 yang berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y) berdistribusi normal.

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas untuk variabel Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.323	2.685		1.237	.225		
	Dukungan Organisasi	.541	.201	.458	2.690	.011	.436	2.295
	Kepuasan Kerja	.404	.188	.365	2.144	.040	.436	2.295

Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Pada variabel Dukungan Organisasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,436 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* sebesar 2,295 (< 10). Demikian pula pada variabel Kepuasan Kerja, nilai *tolerance* sebesar 0,436 ($> 0,10$) dan nilai *VIF* sebesar 2,295 (< 10). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk variabel Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.382	1.581		-.242	.811
	Dukungan Organisasi	-.019	.118	-.043	-.164	.871
	Kepuasan Kerja	.085	.111	.202	.766	.449

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diketahui bahwa variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,871 ($> 0,05$), dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,449 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

RESEARCH ARTICLE

4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Retensi Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini.

 Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.570	1.436

Dari Tabel 8, hasil *model summary* menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 adalah 0,570 atau 57,0%. Artinya, variabel Dukungan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Retensi Karyawan (Y) sebesar 57,0%. Sedangkan sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

4.1.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk sudah baik atau fit (layak digunakan). Ketentuannya adalah apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), maka seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	96.982	2	48.491	23.514	.000 ^b
	Residual	65.990	32	2.062		
	Total	162.971	34			

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 23,514 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,29, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan baik atau fit.

4.1.8 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.323	2.685		1.237	.225
	Dukungan Organisasi	.541	.201	.458	2.690	.011
	Kepuasan Kerja	.404	.188	.365	2.144	.040

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,690 dengan tingkat signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima, yang berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,144 dengan tingkat signifikansi 0,040 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua juga diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

RESEARCH ARTICLE

4.2 Pembahasan

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap retensi karyawan terbukti benar. Berdasarkan hasil penelitian, dukungan organisasi berperan penting dalam memengaruhi tingkat retensi karyawan pada Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi positif karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk tetap bekerja dan tidak meninggalkan perusahaan. Dukungan organisasi dipahami sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kontribusi, kebutuhan, serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai peran dan usaha mereka, maka akan terbentuk rasa memiliki serta keterikatan emosional terhadap perusahaan. Dukungan organisasi yang dirasakan secara nyata mampu menciptakan kenyamanan kerja dan rasa aman bagi karyawan. Dalam konteks Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria, dukungan organisasi merupakan aspek yang sangat penting mengingat usaha ini sangat bergantung pada keterampilan dan pengalaman tenaga kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung akan lebih termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya dalam jangka panjang. Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui perlakuan yang adil, komunikasi yang terbuka, perhatian atasan terhadap permasalahan karyawan, serta pemberian apresiasi atas hasil kerja. Organisasi yang mampu menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan memandang lingkungan kerjanya sebagai tempat yang aman dan layak dipertahankan. Persepsi tersebut secara langsung berdampak pada peningkatan retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh Eisenberger, yang menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi apabila mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Teori ini menekankan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi melalui perlakuan positif dari perusahaan. Secara empiris, temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Widhari dan Ardana (2021), Pratama dan Jakfar (2025), serta Cipto dan Utari (2024) yang menyimpulkan bahwa semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat retensi yang dihasilkan. Pada UMKM seperti Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria, dukungan organisasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup dukungan emosional dan hubungan interpersonal antara pemilik usaha dan karyawan. Kedekatan tersebut mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kelekatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat dipandang sebagai faktor strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja dan menekan tingkat turnover karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan juga terbukti benar. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menilai pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai pribadi yang dianggap penting. Ketika karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya, maka akan terbentuk sikap positif terhadap organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain karakteristik pekerjaan, kompensasi yang diterima, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Apabila aspek-aspek tersebut dinilai memadai, karyawan akan merasakan kepuasan yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan komitmen kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatkan tingkat retensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri berperan dalam menciptakan kepuasan kerja, sedangkan faktor higiene seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Lisdayanti *et al.* (2024), Heriyanti dan Nasim (2023), serta Sumantri dan Bahrun (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan retensi karyawan. Pada UMKM seperti Home Industry Percetakan Jasa Cetak Satria, kepuasan kerja tidak hanya

RESEARCH ARTICLE

ditentukan oleh aspek material, tetapi juga oleh suasana kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis antar karyawan. Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan mampu menciptakan kenyamanan psikologis bagi karyawan, sehingga mereka merasa betah dan enggan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu dikelola secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan tingkat retensi karyawan. Apabila kepuasan kerja diabaikan, karyawan berpotensi mengalami ketidakpuasan yang dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan keberlangsungan usaha.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mampu memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi melalui terciptanya rasa aman, dihargai, dan diperhatikan. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong sikap positif karyawan serta menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Temuan penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa faktor psikologis dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mengelola dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan melalui kebijakan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

6. Referensi

- Adinda, *et al.* (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>.
- Afiani Indah, S., & Mulyana Erna, A. (2022). Analisis faktor dominan yang mempengaruhi retensi karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15.
- Annisa. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2(1), 907–917. <https://doi.org/10.7767/boehlau.9783205123941.907>.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>.
- Badrudin, A.-Z. (2024). Peran keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja. 2, 211–223.
- Cipto, & Utari Woro, W. M. N. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada Bank Mandiri Taspen KCP Bojonegoro dan Lamongan. 14(2).

RESEARCH ARTICLE

- Darmawan, D. (2022). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Edunomika*, 6(01), 33–43.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>.
- Dwi Rizky, I. (2020). Peran dukungan organisasi untuk meningkatkan retensi karyawan Bank X. *JRMSi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(2), 244–259. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.2.03>.
- Eisenberger, R. (1986). *Perceived organizational support*.
- Fitriani. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan Herzberg two factors theory pada guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. 7, 167–186.
- Fransiscus. (2025). The influence of work-life balance, job stress, and work environment on sustainable employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(4), 3179–3196. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i4.15265>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*.
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 36–49.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130–135. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20169>.
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. *02(01)*, 22–33.
- Indrawan Syah, M., David Amirulloh, Agus Jamal, & Nafia Ilhama Qurratu'aini. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan: Tinjauan literatur dan arah masa depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>.
- Jemadi, V. K. P. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan: Studi sumber daya manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *1(02)*, 115–126.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11, 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>.
- Lidayanti, V., Violetta, V., Edalmen, E., Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(1), 30–38.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *3(2)*, 160–170.

RESEARCH ARTICLE

- Nair, P. R., & Subash, T. (2019). Quality of work life and job satisfaction questionnaire. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(02), 15–21.
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>.
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh leader-member exchanges, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>.
- Pratama, M. Y., & Jakfar, J. (2025). Pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1193–1202. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1210>.
- Raharjo, I. B., Albashori, M. F., Widiyanti, A., Wahyudiyono, W., & Suliantoro, S. (2025). Strategi retensi karyawan berbasis employee engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2351–2363. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1585>.
- Riyanto, D. W. U. (2025). Pengaruh green HRM dan dukungan organisasi terhadap tingkat retensi karyawan melalui keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif di UKM manufaktur. *Jurnal Manajerial*, 12(02), 357–377. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i02.9662>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendar Dadan, A. (2021). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193.
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). Terhadap retensi karyawan (Studi kasus pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). 3(1), 11–21.
- Suryani, S., & Syamsulbahri, S. (2024). Analysis of the influence of human resources development programs, transformational leadership, and compensation policies on employee retention at Perhutani Public Company in Jakarta, Indonesia. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 2(01), 1–10. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v2i01.646>.
- Tine Yuliantini. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 29(2), 29–44.

RESEARCH ARTICLE

- Umpusinga, H. A., Utami, E. Y., Widiawati, W., & Hafidurrahman, M. (2024). Analyzing employee retention in growing Indonesian MSMEs: Factors such as compensation, career opportunities, and leadership styles. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 215–235. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.376>.
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 10(9), 887–906.
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Zumrah, A. R., Ali, K., Mokhtar, A. N., & Kunci, K. (2022). Kepuasan kerja: Faktor-faktor yang mempengaruhinya dan dampaknya terhadap turnover intent. 281–291. <https://doi.org/10.4236/jss.2022.102020>.