

PENGARUH PRESTASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF TERHADAP RETENSI KARYAWAN KBPR ARTA KENCANA MADIUN

Mayra Tristiyanti¹⁾

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
mayratristiyanti05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan guna mengetahui pengaruh prestasi kerja, pengembangan karir serta komitmen organisasi afektif terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun. Sampel penelitian ini yakni 108 karyawan KBPR Arta Kencana Madiun. Teknik pengambilan sampel penelitian ini, memakai teknik non probability sampling memanfaatkan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang dipakai penelitian ini yaitu kuesioner. Hasil penelitian ini ialah secara parsial variabel prestasi kerja, pengembangan karir serta komitmen organisasi afektif punya pengaruh yang positif sekaligus signifikan terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun.

Kata kunci: prestasi kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi afektif, retensi karyawan

Abstract

This study tends to establish the influence of work performance, career development and affective organizational commitment on employee retention at KBPR Arta Kencana Madiun. This research's sample was 108 employees of KBPR Arta Kencana Madiun. The sampling technique in this study employed a non-probability sampling technique using saturated sampling. The data collection method employed in this study is a questionnaire. This study resulted that partially the work performance variables, career development and affective organizational commitment have a positive and significant influence on employee retention at KBPR Arta Kencana Madiun.

Key words: work performance, career development, affective organizational commitment, employee retention

A. PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan oleh organisasi karena dianggap sebagai garda terdepan dalam organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Perusahaan selalu memberikan kontribusi terbaiknya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah pengelolaan SDM melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pelatihan, kompensasi, karir, keselamatan, hingga pengelolaan tenaga kerja (Ajabar, 2020). Perusahaan wajib bisa menjaga karyawan

supaya bertahan dalam waktu yang lebih lama, jika karyawan tersebut memberi keuntungan untuk perusahaan. Ini menandakan bahwasanya retensi karyawan wajib dipertahankan supaya senantiasa tinggi.

Norah, Susan, dan Gicuhi (2016) menjelaskan bahwa retensi yakni usaha perusahaan dalam menjaga karyawannya supaya tetap ada pada instansi demi meraih tujuan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu. Tingkat retensi karyawan yang rendah bisa membuat perusahaan mengalami kerugian, sebab perusahaan wajib merekrut serta memilih karyawan baru. Seperti halnya pada tahun 2023 terdapat 10 karyawan yang keluar dan 7 karyawan yang masuk di KBPR Arta Kencana Madiun.

Prestasi kerja pun dicerminkan menjadi kapabilitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya yang nantinya memberi kontribusi dalam pertumbuhan instansi (Coung Nguyen & An Duong, 2020). Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Dapat dilihat dari cukup banyak karyawan KBPR Arta Kencana Madiun yang mampu mengerjakan pekerjaan secara baik menyesuaikan target yang telah ditetapkan oleh pihak KBPR Arta Kencana Madiun. Hasil survey menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan KBPR Arta Kencana Madiun dalam kategori baik.

Hamed Khazaei (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah salah satu faktor paling penting bagi perusahaan manapun untuk mempertahankan stafnya yang berbakat. Karyawan KBPR Arta Kencana Madiun juga mendapat program pengembangan dan pelatihan internal berupa *corporate branding*, pelatihan ini diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan. Berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengembangan karir pada karyawan KBPR Arta Kencana Madiun mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut Chuene, Cecile, dan Francisca (2024) komitmen organisasi afektif didasarkan pada ikatan emosional yang dibangun pekerja dengan pemberi kerja melalui pengalaman kerja yang bermanfaat. Loyalitas karyawan KBPR Arta Kencana Madiun, ditunjukkan dengan kontribusi karyawan dalam mensukseskan

setiap acara yang diadakan oleh KBPR Arta Kencana Madiun Berdasarkan fenomena diatas, komitmen organisasi afektif karyawan KBPR Arta Kencana Madiun tergolong baik.

Tujuan penelitian ini yaitu guna menelaah pengaruh prestasi kerja, pengembangan karir, serta komitmen organisasi afektif terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun. Penelitian ini diharap bisa memperluas pengetahuan maupun wawasan terkait prestasi kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi afektif, dan retensi karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah aspek paling penting dalam menjalankan suatu organisasi. MSDM ialah program yang dicoba guna memicu, melakukan peningkatan, memberi motivasi hingga melakukan pemeliharaan kinerja yang baik di instansi (Ajabar, 2020). MSDM merupakan aspek aspek penting dalam sebuah organisasi yang berperan dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pun dicerminkan menjadi kapasitas seorang karyawan guna mengerjakan tugas yang nantinya memberi kontribusi kepada pertumbuhan instansi (Coung Nguyen & An Duong, 2020). Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditetapkan dari karakteristik pribadi, keterampilan, serta persepsi terhadap peran individu dalam pekerjaannya. Pemahaman ini menunjuk pada pentingnya kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah salah satu faktor paling signifikan bagi perusahaan manapun untuk mempertahankan stafnya yang berbakat (Hames Khazaei, 2019). Semua karyawan tentu menginginkan pengembangan yang profesional dan lebih baik. sebab, pengembangan karir memberikan hak yang lebih baik dari sebelumnya,

bail yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti pendapatan yang lebih tinggi, dan fasilitas yang lebih baik.

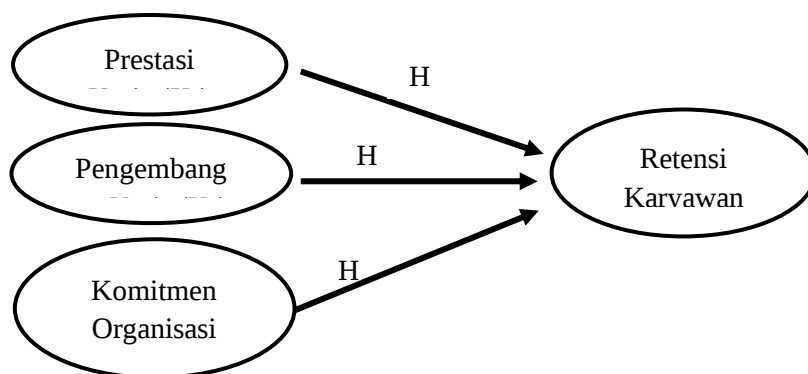
Komitmen Organisasi Afektif

Chuene, Cecile, dan Francisca (2024) menjelaskan bahwa komitmen organisasi afektif didasarkan pada ikatan emosional yang dibangun pekerja dengan pemberi kerja melalui pengalaman yang bermanfaat. Komitmen organisasi afektif yang kuat menunjukkan bahwa karyawan terlibat secara aktif dan menikmati keanggotaan organisasinya. Karyawan mengenali kesamaan antara dirinya dengan perusahaan, menunjukkan perhatian, serta berikutnya mengembangkan aspirasi yang mengagumkan. Apalagi karyawan rela melepas sejumlah nilai pribadinya serta melakukan adaptasi terhadap perusahaan.

Retensi Karyawan

Retensi yakni usaha perusahaan dalam menjaga karyawannya supaya loyal dengan perusahaan demi tercapainya tujuan instansi tersebut pada periode waktu tertentu (Norah, Susan, dan Gichuhi, 2016). Karyawan yang baik adalah aset tidak berwujud yang berharga bagi perusahaan, maka tujuan retensi karyawan yakni menjaga sebanyak mungkin karyawan yang dinilai oleh perusahaan sebagai karyawan yang baik.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Sumber: Penelitian dari Coung Nguyen & An Duong (2020); Hamed Khazaei (2019); Chuene, Cecile, dan Francisca (2024)

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun.

H₃ : Diduga terdapat komitmen organisasi afektif terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan KBPR Arta Kencana Madiun dengan 108 sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner melalui *g-form* dengan teknik non probability sampling menggunakan sampel jenuh.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
X _{1.1}	0,532	0,198	0,000	Valid
X _{1.2}	0,546	0,198	0,000	Valid
X _{1.3}	0,456	0,198	0,000	Valid
X _{1.4}	0,487	0,198	0,000	Valid
X _{1.5}	0,498	0,198	0,000	Valid
X _{1.6}	0,421	0,198	0,000	Valid
X _{1.7}	0,411	0,198	0,000	Valid
X _{1.8}	0,543	0,198	0,000	Valid
X _{1.9}	0,765	0,198	0,000	Valid
X _{1.10}	0,654	0,198	0,000	Valid
X _{1.11}	0,532	0,198	0,000	Valid
X _{1.12}	0,511	0,198	0,000	Valid
X _{1.13}	0,543	0,198	0,000	Valid
X _{1.14}	0,487	0,198	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian variabel prestasi kerja, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan sebanyak 14 soal dinyatakan valid dengan nilai r hitung > t tabel (0,197) dengan nilai signifikansi <0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
X _{2.1}	0,760	0,198	0,000	Valid
X _{2.2}	0,770	0,198	0,000	Valid
X _{2.3}	0,805	0,198	0,000	Valid
X _{2.4}	0,806	0,198	0,000	Valid
X _{2.5}	0,763	0,198	0,000	Valid
X _{2.6}	0,797	0,198	0,000	Valid
X _{2.7}	0,833	0,198	0,000	Valid
X _{2.8}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.9}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.10}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.11}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.12}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.13}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.14}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.15}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.16}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.17}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.18}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.19}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.20}	0,857	0,198	0,000	Valid
X _{2.21}	0,857	0,198	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian pada variabel pengembangan karir, menunjukkan bahwasanya semua pernyataan sebanyak 21 soal dinyatakan valid dengan nilai r hitung > t tabel (0,197) dengan nilai signifikansi <0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Afektif

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
X _{3.1}	0,523	0,198	0,000	Valid
X _{3.2}	0,615	0,198	0,000	Valid
X _{3.3}	0,622	0,198	0,000	Valid
X _{3.4}	0,561	0,198	0,000	Valid
X _{3.5}	0,523	0,198	0,000	Valid
X _{3.6}	0,623	0,198	0,000	Valid
X _{3.7}	0,522	0,198	0,000	Valid
X _{3.8}	0,521	0,198	0,000	Valid
X _{3.9}	0,497	0,198	0,000	Valid
X _{3.10}	0,453	0,198	0,000	Valid
X _{3.11}	0,421	0,198	0,000	Valid
X _{3.12}	0,411	0,198	0,000	Valid
X _{3.13}	0,521	0,198	0,000	Valid
X _{3.14}	0,543	0,198	0,000	Valid
X _{3.15}	0,543	0,198	0,000	Valid
X _{3.16}	0,532	0,198	0,000	Valid
X _{3.17}	0,611	0,198	0,000	Valid
X _{3.18}	0,532	0,198	0,000	Valid
X _{3.19}	0,544	0,198	0,000	Valid
X _{3.20}	0,577	0,198	0,000	Valid

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
X _{3.21}	0,519	0,198	0,000	Valid
X _{3.22}	0,433	0,198	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi afektif, menunjukkan bahwasanya semua pernyataan sebanyak 22 soal dinyatakan valid dengan nilai r hitung > t tabel (0,197) dengan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Kesimpulan
	R hitung > R tabel			
Y _{1.1}	0,614	0,198	0,000	Valid
Y _{1.2}	0,531	0,198	0,000	Valid
Y _{1.3}	0,721	0,198	0,000	Valid
Y _{1.4}	0,534	0,198	0,000	Valid
Y _{1.5}	0,654	0,198	0,000	Valid
Y _{1.6}	0,532	0,198	0,000	Valid
Y _{1.7}	0,511	0,198	0,000	Valid
Y _{1.8}	0,421	0,198	0,000	Valid
Y _{1.9}	0,634	0,198	0,000	Valid
Y _{1.10}	0,547	0,198	0,000	Valid
Y _{1.11}	0,543	0,198	0,000	Valid
Y _{1.12}	0,587	0,198	0,000	Valid
Y _{1.13}	0,543	0,198	0,000	Valid
Y _{1.14}	0,533	0,198	0,000	Valid
Y _{1.15}	0,611	0,198	0,000	Valid
Y _{1.16}	0,544	0,198	0,000	Valid
Y _{1.17}	0,581	0,198	0,000	Valid
Y _{1.18}	0,621	0,198	0,000	Valid
Y _{1.19}	0,553	0,198	0,000	Valid
Y _{1.20}	0,514	0,198	0,000	Valid
Y _{1.21}	0,519	0,198	0,000	Valid
Y _{1.22}	0,643	0,198	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian variabel retensi karyawan, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan sebanyak 22 soal dinyatakan valid dengan nilai r hitung > t tabel (0,197) dengan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha ^a	Items ^a	N of Items
.779		14

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel prestasi kerja (X_1) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,799 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha Based on Standardized			
Cronbach's Alpha ^a	Items ^a	N of Items	
.754		.745	21

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel pengembangan karir (X_2) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,754 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi Afektif

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a			
Cronbach's Alpha ^a		N of Items	
.750		.731	22

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel komitmen organisasi afektif (X_3) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,750 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Retensi Karyawan

Cronbach's Alpha Based on			
Standardized Items ^a			
Cronbach's Alpha ^a		N of Items	
.762		.761	22

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian reliabilitas variabel retensi karyawan (X_4) terbukti reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,762 membuktikan hasil penelitian sangat reliabel dan sesuai dengan kenyataan.

Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.43649825
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.072
	Negative		-.062
Test Statistic			.072
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.

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil uji normalitas diketahui dari seluruh variabel meliputi prestasi kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi afektif, dan retensi karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* $0,081 > 0,05$ artinya variabel penelitian mempunyai distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.857	1.124		4.321	.000
	Prestasi Kerja	.466	.137	.379	3.403	.001
	Pengembangan Karir	.493	.103	.541	4.784	.000
	Komitmen Organisasi Afektif	.402	.088	.390	4.549	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil uji persamaan regresi linier berganda dijelaskan seperti berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 4,857 + 0,466X_1 + 0,493X_2 + 0,402X_3 + e_i$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh menandakan model regresi diinterpretasi seperti berikut:

1. Nilai konstanta = 4,857. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yakni 4,847. Artinya ketika variabel prestasi kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi afektif dan e_i (variabel yang belum eksplorasi) bernilai konstan (0), maka tingkat retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun Sebesar 4,857.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,466$. Artinya, ketika nilai variabel prestasi kerja (X_1) meningkat 1 poin, maka tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun meningkat sebesar 0,466.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,493$. Artinya, ketika nilai variabel pengembangan karir (X_2) meningkat 1 poin, maka tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun meningkat sebesar 0,493.

4. Nilai koefisien $b_3 = 0,402$. Artinya, ketika nilai variabel komitmen organisasi afektif (X_3) meningkat 1 poin, maka tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun meningkat sebesar 0,402.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4.857	1.124		4.321	.000
Prestasi Kerja	.466	.137	.379	3.403	.001
Pengembangan Karir	.493	.103	.541	4.784	.000
Komitmen Organisasi Afektif	.402	.088	.390	4.549	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil analisis data uji t meliputi:

1. Variabel prestasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap tingkat retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun.
2. Variabel pengembangan karir (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap tingkat retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin tinggi pengembangan karir menandakan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun.
3. Variabel komitmen organisasi afektif (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Semakin komitmen organisasi afektif maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan di KBPR Arta Kencana Madiun.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.834	1.45707
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi Afektif, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber: Data primer diolah (2024)

Nilai R Square yang dihasilkan mendekati 1 atau 0,89 artinya terdapat pengaruh yang kuat antar variabel. Presentase pengaruh prestasi kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi afektif terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun adalah 83,9%. Sedangkan 16, 1% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan KBPR Arta Kencana Madiun.

E. SARAN

Bagi penelitian mendatang bisa mempertimbangkan variabel bebas lainnya yang mampu memberi pengaruh pada retensi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini maupun menambah sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Khazeai, H. (2019). Influence of Career Development and Training Budget on Employee Retention in Manufacturing Sector Pamenang Malaysia. *International Journal of Innovative Science an Research Tecnology*, Vol 4 Issue 6.
- Moshabi, C. S., Schultz, C. M., & Plessis, F. D. (2024). The Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employe Retention of Detective in the SAPS in the City of Tshwane. *SA Journal of Human Resources Management*, Vol 22.

Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, Vol 13 No 3.

Sitati, N., Were, S., & Waititu, G. A. (2016). Effect of Development on Employee Retention in Hotel Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, Vol 13.