

Peran Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Jember

¹Esya Charismanda Puteri, ²Indrayanti

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Email: ¹esyacharismanda@mail.ugm.ac.id, ²indrapsi@ugm.ac.id

Abstract. *Competition in the retail industry is getting tougher and companies are pursuing to have high-quality human resources to accompany it. Therefore, employee retention is important for companies to maintain their human resources. Employee retention can be influenced by the employee's organizational commitment. This study focuses on employees in the PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Jember and aims to see the role of each dimension of organizational commitment to employee retention. This research was conducted online using Google Forms which was attended by 142 employees from 14 different departments and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that partially affective commitment ($b=0,258;p<0,01$) and normative commitment ($b=0,290;p<0,01$) have a positive and significant role in employee retention, and on the other hand, continuance commitment ($b=-0,052;p>0,01$) has a negative and doesn't have a significant role in employee retention. Moreover, organizational commitment plays a composite role of 67.1% towards employee retention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jember.*

Keyword: *employee retention, human resource, organizational commitment,*

Abstrak. Persaingan industri retail yang semakin ketat membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi kompetisi. Oleh karenanya, retensi karyawan penting dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawannya. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Jember yang bertujuan untuk melihat peranan masing-masing dimensi komitmen organisasional terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan secara online menggunakan *Google Forms* yang diikuti oleh 142 karyawan dari 14 departemen yang berbeda dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial *affective commitment* ($b=0,258;p<0,01$) dan *normative commitment* ($b=0,290;p<0,01$) memiliki peran positif dan signifikan terhadap retensi karyawan sedangkan *continuance commitment* ($b=-0,052;p>0,01$) memiliki peran negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan, komitmen organisasional secara komposit berperan sebesar 67,1% terhadap retensi karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jember.

Kata kunci: *komitmen organisasional, retensi karyawan, sumber daya manusia*