

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI
PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

ARIEF HIDAYAT

01011281722113

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
19/4/22

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

Disusun Oleh:

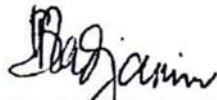
Nama : Arief Hidayat
Nim : 01011281722113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

7 April 2022


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota,

12 April 2022


Parama Santati, S.E, M. Kom.
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

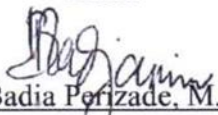
Nama : Arief Hidayat
NIM : 01011281722113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 21 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 21 Juni 2022

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota


Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Penguji


Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Hidayat
NIM : 01011281722113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI
PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG”**

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom.
Penguji : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 21 Juni 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 21 Juni 2022
Pembuat pernyataan,



Arief Hidayat
NIM. 01011281722113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah 94:6)

*“Semua mimpi kita bisa menjadi nyata jika kita memiliki keberanian untuk
mengejarinya.”*

(Walt Disney)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- *Orang tua dan saudara*
- *Teman-teman seperjuangan*
- *Universitas Sriwijaya*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”. Adapun tujuan penulisan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini bertujuan untuk memberikan referensi dan kontribusi pada proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya membahas mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan masukan, kritik, dan saran bersifat membangun ke arah perbaikan yang akan penulis nantikan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkankan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semoga segala aktivitas dan kreativitas penulis dapat diterima menjadi amal baik dari Allah SWT.

Indralaya, 21 Juni 2022
Penulis,



Arief Hidayat
NIM. 01011281722113

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang memberikan nikmat sehat walafiat, kesempatan, serta anugerah yang luar biasa sehingga mempermudah segala urusan dan mengabulkan doa yang diaminkan.
2. Ayahku dan ibuku yang menjadi orang tua terbaik yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, nasihat yang bermanfaat, dan menjadi tempat terbaik untuk bertukar pikiran serta mendoakan yang terbaik.
3. Kakakku, Ayukku, serta keponakan saya terima kasih atas segala kasih sayang dan doa yang selalu diberikan. Semoga diberikan kebahagiaan di dunia dan akhirat.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku dosen penguji sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberi kesempatan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan kritik dan saran yang bermanfaat dalam skripsi ini.
9. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D., selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan kesempatan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya serta memberikan nasihat, motivasi, semangat, ide-ide, dan gagasan terbaru dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan kesempatan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya serta memberikan berbagai sumber informasi berupa buku, jurnal, dan cara penulisan yang benar dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman yang berharga selama saya menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terutama Kak Helmi, Mbak Ambar, dan Kak Ijal yang telah banyak membantu dalam segala urusan perkuliahan.
13. Terima kasih kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang beserta stafnya yang telah membantu skripsi saya sampai ke tahap ini.

14. Terima Kasih juga untuk ayuk Robiatul Adawiyah, ayuk Mayang, dan teman-teman terbaik, M. Nopriyansyah, Salsabilah, Irham Fadilah, Arta Aji Nugraha, dan Irvan Wirya Pratama yang sudah berjasa membantu memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi serta menjadi teman bercerita bersama.
15. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan dalam perkuliahan, M. Andico Pratama, M. Aditya Prayoga, Raka Aryanda, Kgs. Iqbal, M. Ilham Fakhirin, M. Naufal Frendyka, Nicolius Immanuel, Jefry Caesar, M. Tegar Pratomo, Nur Muhammad, M. Alfari, Dismala Tia Sinta, Ice Nurjanah, Mike Adrianti, Adella Lestari Putri, serta seluruh teman-teman lainnya di jurusan manajemen yang menghadirkan banyak cerita di masa perkuliahan.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah berkontribusi dalam mewujudkan skripsi ini. Saya berharap skripsi ini dengan masih terdapat beberapa kekurangan dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 21 Juni 2022
Penulis,



Arief Hidayat
NIM. 01011281722113

ASLI

19/8/21

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

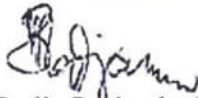
Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Arief Hidayat
NIM : 01011281722113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi
Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota
Palembang

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

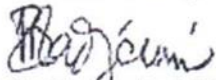
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG

Oleh:
Arief Hidayat

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 53 orang sebagai responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis ini disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai. Oleh sebab itu, pimpinan disarankan untuk menjaga hubungan pegawainya serta pegawai hendaknya lebih meningkatkan kemampuannya dalam rangka menunjang kenaikan pangkat yang diinginkan agar terbentuknya komitmen organisasi yang kuat untuk meningkatkan retensi pegawai yang tinggi.

Kata kunci: *komitmen organisasi, retensi pegawai*

Pembimbing I



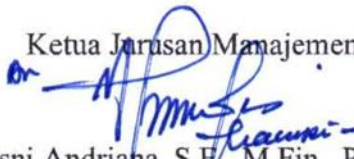
Prof. Badia Perzade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

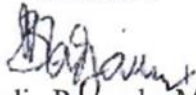
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE RETENTION ON DINAS KETENAGAKERJAAN PALEMBANG

By:
Arief Hidayat

This study aims to examine the effect of organizational commitment on employee retention on the Dinas Ketenagakerjaan Palembang. The population in this study were all civil servants, totaling 53 people as respondents using the saturated sample technique. This study uses primary data obtained from questionnaires. The method used is quantitative with simple linear regression analysis. The results of this analysis concluded that organizational commitment has a positive and significant effect on employee retention. Therefore, leaders are advised to maintain the relationship between employees and employees should further improve their abilities in order to support the desired promotion so that a strong organizational commitment is formed to get high employee retention.

Keywords: organizational commitment, employee retention

Advisor I



Prof. Badia Penzade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Advisor II



Parama Santati, S.E., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Chairman of The Management Departement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Arief Hidayat
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 9 Mei 1999
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat	: Jl. Belida II Blok LL no.7 Perumnas Sako Palembang
Alamat e-mail	: Ariefhidayat0003@gmail.com
No. HP	: 081288031242
Pendidikan Formal	
Sekolah Dasar (SD)	: SD Negeri 118 Palembang
Sekolah Menengah Pertama	: SMP Negeri 14 Palembang
Sekolah Menengah Atas	: SMA Negeri 6 Palembang
Strata-1	: Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal	
Pengalaman Organisasi	: BO Ukhuwah FE Unsri



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
 BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Teori Atribusi.....	12
2.1.2 Teori Pertukaran Sosial.....	12
2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
2.1.4.1 Karakteristik Pribadi Individu.....	14
2.1.4.2 Karakteristik Organisasi.....	14
2.1.4.3 Pengalaman Organisasi	14
2.1.5 Indikator Komitmen Organisasi.....	14
2.1.6 Membangun Komitmen Organisasi	15
2.1.7 Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	15
2.1.8 Pengertian Retensi Pegawai.....	16
2.1.9 Indikator Retensi Pegawai	16
2.1.10 Strategi Dalam Meningkatkan Retensi Pegawai.....	18
2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai	18
2.3 Penelitian Terdahulu.....	19
2.4 Kerangka Berpikir	25
2.5 Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5.1 Teknik Wawancara (Interview)	29
3.5.2 Kuesioner	29
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	31
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	32
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.8 Pengujian Hipotesis	33
3.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	33
3.9 Definisi Operasional Variabel	34
 BAB IV PEMBAHASAN.....	 40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Profil Instansi.....	40
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	41
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi.....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	43
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	43
4.2.1.2 Usia Responden.....	43
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	44
4.2.1.4 Masa Kerja Responden	45
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	46
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	46
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Retensi Pegawai	56
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	63
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	63
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	66
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Mutasi Tahunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021	3
Tabel 1.2 Data Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021	4
Tabel 1.3 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia dan Masa Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020	6
Tabel 1.4 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia dan Masa Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2021	7
Tabel 1.5 Data Absensi Tahunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	29
Tabel 3.2 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	30
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Retensi Pegawai.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	65
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	66
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	68
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t (Parsial).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	98
Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	110
Lampiran 5. Hasil Uji t (Signifikansi) dan Analisis Regresi Linier Sederhana ...	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi saat ini, dengan ditandai semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta diiringi dengan meningkatnya kebutuhan organisasi. Maka organisasi dituntut harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan agar dapat membantu organisasi dalam menciptakan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang melibatkan peran anggota organisasi dalam mengelola kegiatan-kegiatan sumber daya manusia seperti seleksi, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya agar tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien atau sering dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2016:3). Salah satu bentuk kemajuan organisasi dapat diukur dari tingkat retensi pegawainya.

Menurut Mathis and Jackson (2016:179), retensi pegawai diartikan sebagai upaya yang sangat penting dan diperlukan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan menyangkut bagaimana peran organisasi agar mampu mempertahankan hak-hak pegawainya dalam bekerja pada jangka waktu yang cukup lama yang bertujuan untuk dapat membantu mencapai target organisasi secara maksimal. Jika organisasi mampu memperhatikan hak-hak pegawainya dengan baik maka secara otomatis meningkatnya retensi pegawai sehingga hal ini dapat mencegah keinginan pegawainya untuk berpindah ke organisasi lain (Putra, 2018).

Adapun lima indikator yang dapat memengaruhi tingkat retensi pegawai yaitu komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas, dan pekerjaan serta hubungan pegawai (Mathis and Jackson, 2016:180). Selain itu, terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi retensi pegawai di antaranya kompensasi, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Pertiwi dan Supartha, 2021). Jika tingkat retensi pegawainya baik maka secara otomatis dapat memberikan dampak positif bagi komitmen organisasi.

Menurut Armstrong (2020:263), komitmen organisasi merupakan sikap seseorang untuk setia terhadap organisasi dan bersedia bekerja secara maksimal bagi organisasi sehingga dapat mempermudah organisasi dalam mempertahankan pegawainya. Menurut Allen dan Meyer (1991), juga berpendapat terdapat tiga indikator yang memengaruhi komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Di samping itu beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, serta pengalaman organisasi.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang merupakan salah satu bagian instansi yang dimiliki oleh pemerintah Kota Palembang yang bergerak di bidang ketenagakerjaan sekaligus berperan besar dalam pembangunan dan pengembangan kapasitas tenaga kerja di Kota Palembang. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang juga mempunyai jumlah pegawai banyak. Oleh karena itu, sumber daya manusianya perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi yang tentu akan

berdampak pada komitmen organisasi dan retensi pegawai yang secara langsung pernah terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. (Sutrisno, 2016:3).

Berikut ini data terkait fenomena retensi pegawai, yang ditunjukkan oleh Tabel 1.1 tentang data mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode 2020-2021 yaitu:

Tabel 1.1 Data Mutasi Tahunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021

Tahun	Rata-rata Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Mutasi Masuk (Orang)	Persentase Mutasi Masuk (%)	Jumlah Mutasi Keluar (Orang)	Persentase Mutasi Keluar (%)
2020	55	3	5,4	7	12,7
2021	53	4	7,5	2	3,7
Total		6	12,9	9	16,4

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terkait tingkat mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode 2020-2021 pada setiap tahunnya mengalami peningkatan sebesar 2,1% (mutasi pegawai masuk) dan penurunan sekitar 9% (mutasi pegawai keluar). Selain itu, di mana pada tahun 2020 mutasi masuk pegawainya berjumlah 3 orang dengan persentase 5,4% sedangkan mutasi keluar pegawainya berjumlah 7 orang dengan persentase 12,7%. Berbeda halnya, pada tahun 2021 mutasi masuk pegawainya berjumlah 4 orang dengan persentase 7,5% sedangkan mutasi keluar pegawainya berjumlah 2 orang dengan persentase 3,7%.

Adapun pada tahun 2020-2021 terkait total persentase mutasi pegawai yang masuk lebih kecil yaitu sebesar 12,9% dibandingkan dengan total persentase mutasi pegawai yang keluar yaitu sebesar 16,4%. Hal ini disebabkan faktor peluang karir

organisasi, yang terfokus pada kebijakan organisasi dalam rangka meningkatkan karir pegawai. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawainya meminta untuk dimutasikan keluar dengan alasan karena kurangnya dukungan organisasi dalam upaya menunjang prestasi karir mereka misalnya dalam hal kenaikan pangkat pegawai. Berikut data pendukung terkait dengan jumlah kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021

Tahun	Rata-rata Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai yang naik pangkat (Orang)	Pangkat/ Golongan	Kenaikan Pangkat/ Golongan	Persentase (%)
2020	55	5	Penata Muda Tk I III/b Penata III/c Penata III/c Penata Tk I III/d Pembina IV/a	Penata III/c Penata Tk I III/d Penata Tk I III/d Pembina IV/a Pembina Tk I IV/b	9,0
2021	53	7	Penata Muda III/a Penata Muda Tk I III/b Penata Muda Tk I III/b Penata III/c Penata III/c Penata III/c	Penata Muda Tk I III/b Penata III/c Penata III/c Penata Tk I III/d Penata Tk I III/d Penata Tk I III/d	13,2

Tahun	Rata-rata Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai yang naik pangkat (Orang)	Pangkat/ Golongan	Kenaikan Pangkat/ Golongan	Persentase (%)
2021			Pembina IV/a	Pembina Tk I IV/b	
Total		12			22,2

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan tentang tingkat kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode 2020-2021 yang setiap tahunnya mengalami peningkatan sebesar 4,2%. Selain itu, yang mana pada tahun 2020 pegawai yang naik pangkat berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 9%. Berbeda halnya, pada tahun 2021 jumlah pegawai yang naik pangkat sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 13,2%. Adapun pada tahun 2020-2021 terkait total jumlah kenaikan pangkat pegawai yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 22,2%.

Berdasarkan dari persentase di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang naik pangkat masih relatif sedikit walaupun setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan tingkat kemampuan pegawainya yang belum maksimal ditambah lagi terkait kebijakan yang berhubungan dengan kenaikan pangkat di mana kebijakannya memiliki kriteria khusus yang meliputi setiap pegawai harus memiliki pendidikan minimal S1, memiliki masa kerja minimal 4 tahun, serta memiliki penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang baik minimal 2 tahun terakhir. Jika pegawai telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya maka mereka berhak naik pangkat.

Adapun jenis-jenis pangkat yang ada pada kantor ini mencakup Pengatur, Penata Muda, serta Pembina Utama. Di samping itu, dari beberapa pangkat tersebut yang paling tinggi kedudukannya ialah Pembina Utama Muda dengan golongan (IV/c) hal ini dikarenakan tugasnya adalah membantu walikota dalam urusan ketenagakerjaan, memimpin organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, serta mengarahkan pegawainya agar bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian dari kedua tabel yang telah disajikan di atas terkait data mutasi pegawai dan data kenaikan pangkat jelaslah bahwa retensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih dikategorikan rendah sehingga perlu dilakukan peningkatan secara maksimal.

Berikut ini data terkait fenomena komitmen organisasi, yang ditunjukkan oleh Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 tentang data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan usia dan masa kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode 2020-2021 yaitu:

Tabel 1.3 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia dan Masa Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020

Tahun	Usia	Masa Kerja				Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
		<5	6-15	16-25	>25		
2020	<30	1	0	0	0	1	1,8
	31-40	0	21	1	0	22	40,0
	41-50	0	5	6	4	15	27,2
	51-60	0	2	3	12	17	30,9
Jumlah Pegawai (Orang)		1	28	10	16	55	100
Persentase (%)		1,8	50,9	18,1	29	100	100

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah).

Tabel 1.4 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia dan Masa Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2021

Tahun	Usia	Masa Kerja				Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
		<5	6-15	16-25	>25		
2021	<30	3	0	0	0	3	5,6
	31-40	0	13	0	0	13	24,5
	41-50	0	9	8	3	20	37,7
	51-60	0	2	2	13	17	32,0
Jumlah Pegawai (Orang)		3	24	10	16	53	100
Persentase (%)		5,6	45,2	18,8	30,1	100	100

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah).

Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 menjelaskan tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan usia dan masa kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Selain itu, jika dilihat dari selisih persentase pegawai berdasarkan usia, bahwa persentase yang mengalami peningkatan terjadi pada pegawai berusia <30 tahun yaitu sebesar 3,8% dan pegawai berusia 41-50 tahun yaitu sebesar 10,5%. Namun, berbeda halnya pada persentase pegawai berusia 31-40 tahun yang mengalami penurunan sebesar 15,5%.

Di samping itu, jika dilihat dari selisih persentase pegawai berdasarkan masa kerja, bahwa persentase yang mengalami peningkatan terjadi pada pegawai dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebesar 3,8%. Namun, berbeda halnya pada persentase pegawai dengan masa kerja 6-15 tahun yang mengalami penurunan sebesar 5,7%. Dari hasil persentase tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang awalnya berjumlah 55 orang pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi berjumlah 53 orang pada tahun 2021 yaitu terjadi pada pegawai berusia 31-40 tahun dengan masa kerja 6-15 tahun. Hal ini disebabkan faktor komitmen afektif, yaitu

lebih terfokus pada hubungan kerja antar pegawai, di mana sebagian pegawainya lebih mementingkan kepentingan pribadi sehingga menimbulkan situasi kerja yang kurang kondusif yakni masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pulang cepat, serta tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dibuktikan dari Tabel 1.5 terkait data pendukung yang menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.5 Data Absensi Tahunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Periode 2020-2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai Terlambat (Orang)	Jumlah Pegawai Pulang Cepat (Orang)	Jumlah Pegawai Tidak hadir Tanpa Keterangan (Orang)	Total (Orang)	Persentase (%)
Jan-20	55	16	10	4	30	54
Feb-20	58	9	10	5	24	41
Mar-20	57	6	7	1	14	24
Apr-20	55	0	0	0	0	0
Mei-20	54	0	0	0	0	0
Juni-20	54	0	0	0	0	0
Juli-20	53	0	0	0	0	0
Agst-20	53	0	0	0	0	0
Sep-20	53	0	0	0	0	0
Okt-20	51	0	0	0	0	0
Nov-20	51	0	0	0	0	0
Des-20	51	0	0	0	0	0
Jan-21	51	0	0	4	4	7,8
Feb-21	53	0	0	3	3	5,7
Mar-21	53	7	6	4	17	32
Apr-21	53	6	5	1	12	23
Mei-21	53	5	4	3	12	23
Juni-21	53	6	6	1	13	25
Juli-21	54	3	3	1	7	13
Ags-21	54	1	2	0	3	6
Sep-21	52	1	5	1	7	13
Okt-21	53	5	4	1	10	19
Total Presentase						286,5
Rata-Rata Pegawai PNS						53 orang

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, 2021 (diolah).

Tabel 1.5 menjelaskan tentang tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang periode 2020-2021 yang setiap bulannya mengalami penambahan dan pengurangan pegawai. Selain itu, diketahui juga bahwa rata-rata jumlah pegawai PNS periode 2020-2021 berjumlah 53 orang dengan total persentasenya mencapai 286,5% yang terdiri dari jumlah pegawai terbanyak yang datang terlambat terjadi pada Januari 2020 sebanyak 16 orang, jumlah pegawai pulang cepat terbanyak terjadi pada bulan Januari-Februari 2020 sebanyak 10 orang, serta jumlah pegawai tanpa keterangan terbanyak terjadi pada bulan Februari 2020 sebanyak 5 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada kantor ini masih dikategorikan tinggi dengan rata-rata tingkat kehadiran pegawai (terlambat, pulang cepat, dan tanpa keterangan) mencapai presentase sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektifnya masih belum diterapkan seutuhnya terkait dalam hal menjalankan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Dengan demikian dari kedua tabel yang telah disajikan di atas terkait data usia dan masa kerja pegawai serta data absensi pegawai dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih dikategorikan lemah khususnya terkait dalam hal komitmen afektif di mana faktor ini merupakan salah satu komponen terpenting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi demi kelangsungan terwujudnya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Terdapat banyak *research gate* yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi dan retensi pegawai di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Sow *et.al.* (2016), Abraham *et.al.* (2016), Permata dan Rahardja (2016), Naim dan Lenka (2018), Putra dan Utama (2018), Pramarta dan Netra (2018), Dewi dan Riana (2019), Arasanmi dan Khrisna (2019), Darmika dan Sriathi (2019), Suhardoyo (2020), Aggriawan (2020), Naz *et.al.* (2020), Sonata (2020), Putra (2020), Saputra dan Riana (2021), serta Pertiwi dan Supartha (2021) di mana hasil penelitiannya ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan retensi pegawai. Namun, hanya satu penelitian yang dilakukan Purbarini (2021), menyatakan tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan retensi pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi dengan diperkuat dari beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menemukan bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Manfaat bagi penulis

Bagi penulis, manfaat hasil penelitian ini diperlukan dapat memberikan referensi dan kontribusi pada proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang bagaimana instansi dalam mempertahankan pegawainya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi instansi

Bagi instansi, manfaat hasil penelitian ini diperlukan dapat memberikan bantuan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam mempertahankan pegawai untuk mencapai kinerja instansi yang maksimal.

b. Manfaat bagi pembaca

Bagi pembaca, manfaat hasil penelitian ini diperlukan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya dengan topik bahasan yang sama dalam melakukan kajian penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Renaud, S., & Montréal, U. De. (2016). *Relationship Between Organizational*. *Global Journal of Business Research*, 10(1), 11–26.
- Aggriawan, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan. *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–7.
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). *Employer Branding: Perceived Organisational Support and Employee Retention – The Mediating Role Of Organisational Commitment*. *Industrial and Commercial Training*, 1(1).
- Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. Edisi Kelima Belas. Philadelphia: Kogan Page.
- Darmika, N.K.A.P. dan Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153–4182.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Edisi Keenam Belas, Florida: Pearson.
- Dewi, K.E.O dan I.G, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7836–7862.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Half, R. (2021). *14 Effective Employee Retention Strategies*. *Robert Half Talent Solutions*, 1(1), 1–7.
- Mathis, R.L. and Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi Kelima Belas, Omaha: Thomson South-Western.
- Meyer, J.P. and Allen, N. J. (1991). *a Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 61–89.
- Naim, M.F. dan Lenka, U. (2018). *Development and Retention of Generation Y Employees: a Conceptual Framework*. *Employee Relations*, 40(2), 433–455.

- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Aamir, M., Khan, S., & Ahmad, N. (2020). *a Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person – Organization Fit as Mediators*. *Original Reseach SAGE Open*.
- Permata, P.R. dan Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal Management*, 5(4), 1–11.
- Pertiwi, N.K.A.Y. dan Supartha, I. W. G. (2021). *The Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Satisfaction and Retention*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(3), 333–342.
- Pramarta, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Manajemen Bakat Dalam Mempertahankan Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6649.
- Purbarini, A. H., & Hidayat, Z. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Retensi Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai). *Progress Conference*, 4(1), 312–318.
- Putra, I.P.A.P.A. dan Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisaional dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5930–5954.
- Putra, A. P., Kusnanto, K., & Yuwono, S. R. (2020). *Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Retention: a Systematic Review*. *Indonesia Nursing Journal of Education*, 5(2), 197–205.
- Saputra, I. K. R. D., & Riana, I. G. (2021). *The Relationships of Work Environment, Compensation, and Organizational Commitments on Employee Retention*. *Journal of Multidisciplinaly Academic*, 5(1), 20–25.
- Sarwono, Jonathan (2018). *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.
- Sekaran (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Empat.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Literasi Media Palembang.

- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. Edisi Pertama, Depok: Rajawali Pers.
- Sow, M., Anthony, P., & Berete, M. (2016). *Normative Organizational Commitment and its Effects on Employee Retention*. *Business and Economic Research*, 6(1), 137.
- Sonata, A., et.al. (2020). *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee etention in a Lighting Company*. *Issue in Business Management and Economics*, 8(4), 97–103.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua Puluh Tujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua Puluh Delapan, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardoyo (2020). Strategi HRM Dalam Menciptakan Komitmen dan Retensi Menuju *Going Concern* Perusahaan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 20(2), 1411–8629.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Surabaya: Kencana.
- Suyono (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Deepublish.
- Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika*. Edisi Kelima, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.