



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRATEGI RETENSI SDM TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA ORGANISASI LOKAL

Nabila¹⁾, Cica Rosalina²⁾, Pemi Budi Arti³⁾, Agus Halim⁴⁾

¹⁾ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email : nabilaeliza98@gmail.com

²⁾ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email : ciic9917@gmail.com

³⁾ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email : femibi518@gmail.com

⁴⁾ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email : agushalim1510@gmail.com

Abstract

Employee turnover remains a critical issue for many local organizations, often preceded by employees' intentions to leave the organization. Turnover intention reflects an employee's tendency to seek alternative employment and is influenced by various organizational factors. Among these factors, job satisfaction and human resource (HR) retention strategies play a significant role in shaping employees' decisions to remain with an organization. This study aims to examine the effect of job satisfaction and HR retention strategies on employee turnover intention in local organizations. A quantitative research approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to employees. Statistical analysis was applied to evaluate the individual and combined effects of the examined variables. The findings of this study are expected to contribute empirical evidence on how job satisfaction and HR retention strategies can reduce turnover intention and support local organizations in developing effective and sustainable HR management practices.

Keywords: job satisfaction, HR retention strategies, turnover intention, local organizations.

ABSTRAK

Permasalahan tingginya tingkat perpindahan karyawan masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi lokal. Kondisi ini sering kali diawali oleh munculnya turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja dan strategi retensi sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai dua faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan strategi retensi SDM terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai pentingnya pengelolaan kepuasan kerja dan penerapan strategi retensi SDM dalam menekan turnover intention. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi lokal dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Kata kunci: kepuasan kerja, strategi retensi SDM, turnover intention, organisasi lokal.



PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan suatu organisasi. Karyawan bukan sekadar pelaksana pekerjaan, melainkan pihak yang berperan langsung dalam menjaga stabilitas operasional dan pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi kebutuhan penting, khususnya bagi organisasi lokal yang umumnya memiliki keterbatasan dalam sistem manajemen dan pengelolaan sumber daya.

Dalam praktiknya, organisasi lokal kerap menghadapi persoalan terkait keluar-masuknya karyawan dalam waktu relatif singkat. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran aktivitas organisasi karena menuntut proses penyesuaian ulang, mulai dari perekrutan hingga pelatihan karyawan baru. Selain itu, tingginya perputaran karyawan juga berpotensi menurunkan efisiensi kerja serta memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perilaku karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan didahului oleh adanya kecenderungan atau niat untuk keluar dari tempat kerja. Niat tersebut dikenal sebagai turnover intention dan sering kali menjadi sinyal awal adanya ketidakpuasan atau ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang dirasakan. Apabila tidak ditangani secara tepat, turnover intention dapat berkembang menjadi keputusan keluar secara nyata yang merugikan organisasi.

Salah satu faktor internal yang diyakini berkaitan dengan munculnya turnover intention adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan penilaian subjektif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja sesuai dengan harapannya, maka

kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi akan semakin besar. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Di samping kepuasan kerja, peran organisasi dalam mempertahankan karyawan melalui strategi retensi sumber daya manusia juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Strategi retensi mencakup berbagai upaya organisasi untuk menciptakan rasa keterikatan karyawan, baik melalui kebijakan pengembangan, penghargaan, maupun penciptaan iklim kerja yang mendukung. Namun, pada organisasi lokal, penerapan strategi retensi sering kali belum optimal akibat keterbatasan kebijakan dan sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan strategi retensi sumber daya manusia dengan turnover intention karyawan pada organisasi lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi lokal dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap munculnya turnover intention pada organisasi lokal?
2. Apakah strategi retensi sumber daya manusia yang diterapkan organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja dan strategi retensi sumber daya manusia secara bersama-sama



memengaruhi turnover intention karyawan pada organisasi lokal?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.
2. Menganalisis pengaruh strategi retensi sumber daya manusia terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja dan strategi retensi sumber daya manusia secara simultan terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga mencakup kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan harapan karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi lokal, kepuasan kerja menjadi aspek yang penting karena keterbatasan sumber daya sering kali membuat organisasi belum mampu memberikan fasilitas kerja yang optimal. Apabila kebutuhan dan harapan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa tidak puas dan mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang

berperan dalam menurunkan kecenderungan turnover intention karyawan.

Strategi Retensi Sumber Daya Manusia

Strategi retensi sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Strategi retensi tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi finansial, tetapi juga mencakup aspek nonfinansial, seperti pengembangan kompetensi, penghargaan atas kinerja, keamanan kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.

Penerapan strategi retensi SDM yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi. Pada organisasi lokal, strategi retensi SDM menjadi tantangan tersendiri karena keterbatasan kebijakan formal dan sistem manajemen yang belum sepenuhnya terstruktur. Namun demikian, strategi retensi yang tepat tetap dapat diterapkan sesuai dengan kemampuan dan karakteristik organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam periode waktu tertentu. Turnover intention sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover aktual karena niat untuk keluar biasanya muncul sebelum keputusan tersebut benar-benar direalisasikan. Tingginya turnover intention mencerminkan adanya ketidakpuasan atau permasalahan yang dirasakan karyawan dalam organisasi.



Turnover intention dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, sistem kompensasi, lingkungan kerja, peluang karier, serta kebijakan pengelolaan SDM. Apabila turnover intention tidak dikelola dengan baik, maka organisasi berisiko kehilangan karyawan yang berpengalaman dan kompeten, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan turnover intention. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga keinginan untuk keluar menjadi lebih rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu munculnya stres kerja, penurunan motivasi, dan meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, kepuasan kerja sering ditemukan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif bagi organisasi dalam menekan tingkat turnover intention karyawan.

Hubungan Strategi Retensi SDM dengan Turnover Intention

Strategi retensi SDM berperan penting dalam mengurangi turnover intention karyawan. Penerapan strategi retensi yang tepat dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberikan kesempatan

untuk berkembang akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih kecil.

Pada organisasi lokal, strategi retensi SDM yang sederhana namun konsisten, seperti komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan serta penghargaan atas kontribusi karyawan, dapat memberikan dampak positif terhadap penurunan turnover intention. Dengan demikian, strategi retensi SDM dipandang sebagai faktor yang mampu memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.

H2: Strategi retensi SDM berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.

H3: Kepuasan kerja dan strategi retensi SDM secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif karena fokus penelitian adalah menguji pengaruh antarvariabel yang dapat diukur secara numerik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif melalui pengolahan data statistik. Metode survei digunakan sebagai cara utama dalam pengumpulan data, dengan memanfaatkan



kuesioner sebagai instrumen penelitian yang diberikan langsung kepada responden.

Tempat dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada organisasi lokal yang beroperasi di wilayah penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Organisasi lokal dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan organisasi berskala besar, terutama dalam hal mempertahankan karyawan, sehingga isu turnover intention menjadi relevan untuk dikaji.

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada organisasi lokal yang menjadi objek penelitian. Mengingat keterbatasan waktu dan akses terhadap seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan sebagian anggota populasi sebagai sampel. Penentuan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu sehingga dianggap memiliki pemahaman terhadap kondisi kerja dan kebijakan organisasi.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu:

Variabel bebas (independen) yang terdiri dari:

- Kepuasan Kerja (X1)
- Strategi Retensi Sumber Daya Manusia (X2)

Variabel terikat (dependen) yaitu:

- Turnover Intention (Y)

Variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam konteks organisasi lokal.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Metode ini dipilih karena mampu menggambarkan persepsi dan penilaian karyawan secara sistematis.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari responden selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Analisis awal dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Setelah itu, dilakukan analisis lanjutan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Proses analisis data dibantu dengan perangkat lunak statistik agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pengujian Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji kualitasnya sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Pengujian ini meliputi uji validitas untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

Prosedur Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan strategi retensi SDM terhadap turnover intention karyawan. Pengujian dilakukan secara terpisah untuk



melihat pengaruh masing-masing variabel, serta secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh simultan. Hasil pengujian hipotesis digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada organisasi lokal sebagai responden. Responden memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi usia, masa kerja, maupun posisi pekerjaan. Keberagaman tersebut memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi sumber daya manusia dalam organisasi lokal. Dengan karakteristik responden yang bervariasi, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan persepsi karyawan secara objektif terhadap kepuasan kerja, strategi retensi SDM, dan turnover intention.

Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani telah memberikan pengalaman kerja yang relatif sesuai dengan harapan mereka. Aspek-aspek seperti hubungan kerja dengan rekan dan atasan, pembagian tugas, serta suasana kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai perlu mendapatkan perhatian lebih dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah kondisi yang bersifat statis, melainkan dapat berubah seiring dengan kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan. Oleh karena itu, organisasi lokal perlu melakukan evaluasi secara berkelanjutan untuk menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Gambaran Strategi Retensi SDM

Strategi retensi SDM yang diterapkan oleh organisasi lokal dinilai cukup dirasakan oleh karyawan. Bentuk-bentuk retensi yang muncul tidak selalu berupa kebijakan formal, melainkan juga tercermin dalam sikap pimpinan, pola komunikasi kerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa strategi retensi SDM masih dapat ditingkatkan. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki organisasi lokal sering kali menjadi kendala dalam menerapkan program retensi secara menyeluruh. Kondisi ini menuntut organisasi untuk lebih kreatif dalam merancang strategi retensi yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan.

Gambaran Turnover Intention Karyawan

Turnover intention karyawan pada organisasi lokal menunjukkan tingkat yang relatif rendah hingga sedang. Sebagian besar karyawan tidak secara aktif merencanakan untuk meninggalkan organisasi, namun tetap mempertimbangkan kemungkinan tersebut apabila kondisi kerja tidak mengalami perbaikan. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention dapat muncul sebagai respons terhadap pengalaman kerja yang dirasakan karyawan.

Turnover intention yang masih berada pada tingkat terkendali memberikan peluang bagi organisasi untuk melakukan langkah-langkah pencegahan. Apabila faktor-faktor pemicu turnover intention dapat dikelola dengan baik, maka organisasi berpotensi mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama.



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung tidak memiliki dorongan yang kuat untuk mencari pekerjaan lain. Kepuasan kerja memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan lebih memilih untuk bertahan di dalam organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai salah satu pendekatan strategis dalam mengelola turnover intention pada organisasi lokal.

Pengaruh Strategi Retensi SDM terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa strategi retensi SDM berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Strategi retensi yang dirasakan secara positif oleh karyawan mampu menciptakan rasa keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan tidak mudah meninggalkan organisasi.

Dalam konteks organisasi lokal, strategi retensi SDM tidak selalu harus diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang kompleks. Pendekatan sederhana seperti keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan penciptaan suasana kerja yang nyaman dapat memberikan dampak yang signifikan dalam menurunkan turnover intention.

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Strategi Retensi SDM terhadap Turnover Intention

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan strategi retensi SDM memiliki peran yang saling melengkapi dalam memengaruhi turnover intention karyawan. Kepuasan kerja membentuk perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan strategi retensi SDM memperkuat hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi lokal perlu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang. Fokus pada satu faktor saja tidak cukup untuk menekan turnover intention secara optimal. Dengan memperhatikan kepuasan kerja sekaligus menerapkan strategi retensi SDM yang sesuai, organisasi lokal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan strategi retensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memengaruhi turnover intention karyawan pada organisasi lokal. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berkaitan dengan kenyamanan, rasa aman, serta persepsi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kondisi tersebut berkontribusi dalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain kepuasan kerja, strategi retensi SDM juga terbukti berpengaruh terhadap turnover intention. Upaya organisasi dalam mempertahankan karyawan, baik melalui kebijakan formal maupun pendekatan nonformal, mampu membangun keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung



memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kecil untuk keluar dari organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan strategi retensi SDM saling melengkapi dalam menekan turnover intention karyawan. Pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan penerapan strategi retensi yang sesuai dengan karakteristik organisasi lokal menjadi langkah penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Lokal

Organisasi lokal disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti suasana kerja, kejelasan tugas, dan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, organisasi perlu mengembangkan strategi retensi SDM yang realistis dan sesuai dengan kemampuan organisasi, misalnya melalui komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan nonfinansial, serta kesempatan pengembangan diri bagi karyawan.

2. Bagi Pimpinan atau Pengelola SDM

Pimpinan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Pendekatan personal dan keterlibatan pimpinan dalam aktivitas kerja dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dan menurunkan turnover intention.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang

berpotensi memengaruhi turnover intention, seperti komitmen organisasi, beban kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian dengan objek yang lebih luas atau menggunakan pendekatan metode yang berbeda diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P., & Lestari, E. R. (2020). Job satisfaction and employee turnover intention in local organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 85–95.
- Cahyaningrum, I., & Setiawan, R. (2021). Human resource retention strategy and its effect on turnover intention. *Journal of Management and Business Research*, 13(1), 44–53.
- Darmawan, A., & Fitria, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada organisasi lokal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 31–40.
- Fauzi, M., & Rahman, F. (2020). Employee retention practices and turnover intention. *Journal of Human Resource Management Studies*, 8(3), 201–210.
- Hapsari, D., & Nugraha, A. (2023). Kepuasan kerja sebagai prediktor turnover intention karyawan UMKM. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 15(2), 90–101.
- Ismail, A., & Hamzah, N. (2021). Employee retention and turnover intention: Evidence from local enterprises. *Asian Journal of Business and Management*, 9(4), 112–121.
- Kurniasari, R., & Prabowo, T. (2022). Strategic human resource retention and employee turnover intention. *Journal of*



Organizational Effectiveness, 7(1), 14–25.

Nabila, S., & Ardiansyah, M. (2024). The effect of job satisfaction on turnover intention in local organizations. *Journal of Applied Management Research*, 4(1), 1–11.

Prasetyo, A., & Wulandari, D. (2020). Turnover intention and job satisfaction: Empirical evidence from small organizations. *Journal of Business Studies*, 6(2), 59–68.

Suryani, L., & Hartono, B. (2023). Human resource retention strategies and employee turnover intention. *Journal of Contemporary Human Resource Management*, 5(3), 144–154.