



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**RETENSI KARYAWAN****Rizieq Nur Ilham***mn21.rizieqilham@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi*dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id*

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono*sungkono@ubpkarawang.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan retensi karyawan dalam strategi sumber daya manusia perusahaan untuk mengurangi biaya pelatihan ulang dan mempertahankan pengetahuan serta keterampilan yang berharga. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang, dengan fokus pada lingkungan kerja dan pengembangan karir. Metode kualitatif melalui wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan pengembangan karir merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada komitmen dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil, serta menyediakan peluang pengembangan karir yang berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan, kinerja, dan retensi karyawan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja, Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang.

ABSTRACT This research highlights the importance of managing employee retention in a company's human resource strategy to reduce retraining costs and retain valuable knowledge and skills. The purpose of the study was to identify factors that influence job satisfaction and employee retention in Karawang Regency Fire Department, focusing on work environment and career development. Qualitative methods through interviews showed that a comfortable work environment, good relationships with coworkers and superiors, and career development opportunities are the main factors that influence employee satisfaction and retention. This finding is supported by previous research which states that job satisfaction has a positive impact on employee commitment and performance. The implication of this research is that companies need to create a supportive and fair work environment, and provide sustainable career development opportunities to improve employee satisfaction, performance, and retention.

Keywords: Employee Retention, Job Satisfaction, Karawang Regency Fire Department.

PENDAHULUAN**LATAR BELAKANG**

Pada era modern, manajemen sumber daya yang kompetitif sangat penting untuk kemajuan bisnis. Modal fisik, modal organisasi, dan modal manusia adalah tiga jenis sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif (Barney & Wright, 1997). Investasi perusahaan dalam sumber daya manusia, juga dikenal sebagai modal manusia (Shick & Palumbo, 2014). Dengan kata lain, karyawan adalah aset tak terbantahkan yang perlu dilatih dan dipertahankan untuk memaksimalkan manfaat perusahaan. Untuk berhasil dalam investasi sumber daya manusia, perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal yang membuat karyawan merasa nyaman baik di tempat kerja maupun di perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008), ada hubungan antara kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 08, 2024; Agustus 02, 2024

** Rizieq Nur Ilham, mn21.fendiirawan@mhs.ubpkarawang.ac.id*

diperhatikan oleh perusahaan dan puas dengan pekerjaannya akan terus memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Ini dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan prestasi kerja karyawan, serta meningkatkan retensi karyawan atau menurunkan tingkat turnover perusahaan.

Salah satu komponen penting dari strategi sumber daya manusia perusahaan adalah pengelolaan retensi karyawan. Retensi yang baik dapat membantu bisnis mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi, mengurangi biaya pelatihan ulang, dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian yang berharga. Oleh karena itu, memahami apa yang mempengaruhi retensi karyawan sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang bisnis.

Salah satu masalah Departemen Keuangan adalah retensi karyawan. Upaya untuk membuat karyawan potensial tetap di perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan. Retention, menurut Mathis dan Jackson (2006), dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Pengelolaan kepuasan karyawan dan retensi karyawan merupakan komponen penting dari strategi sumber daya manusia. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi, mengurangi biaya pelatihan ulang, dan mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Retention karyawan yang baik menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan, termasuk faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan. Studi ini akan membahas dua komponen utama: lingkungan tempat kerja dan pengembangan karir.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan keadilan di perusahaan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk tetap tinggal.

Pengembangan karir sangat penting untuk kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan yang memiliki peluang karir yang jelas dan mendapatkan dukungan dari perusahaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih tertarik untuk bertahan.

Penelitian ini akan memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan dengan berfokus pada lingkungan kerja dan pengembangan karir. Diharapkan penelitian ini akan memberi tahu perusahaan tentang cara mengembangkan metode untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berhasil.

TUJUAN

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

KAJIAN TEORI

Landasan Teori

1. Definisi Kepuasan Kerja

Osteraker (1999), kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih

kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payahnya (Aziri, 2011). Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah Iqbal et al. (2014).

2. Definisi Retensi Karyawan

Ragupathi (2013), retensi karyawan merupakan teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan agar tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama. Karthi (2012), menyatakan bahwa retensi karyawan adalah proses bagaimana cara mendorong karyawan untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2013). Retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan secara menyeluruh oleh manajer untuk menghindari hal seperti, menurunnya semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan.

Samuel dan Chipunza (2009), menyatakan tujuan utama dari retensi adalah mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Menurut Sumarni (2011), retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan

Paradigma Penelitian

Paradigma kualitatif didasarkan pada gagasan bahwa realitas sosial kompleks dan dapat dipahami melalui interpretasi subjektif orang-orang dalam situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memahami elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan dengan menggunakan pendekatan yang lebih mendalam dan kontekstual. Studi kasus digunakan untuk mengumpulkan data dari beberapa karyawan di perusahaan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara deskriptif dan hasilnya akan diinterpretasikan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan retensi karyawan.

Tujuan penelitian ini akan melibatkan karyawan perusahaan, dan sampelnya akan dipilih secara purposive. Dengan menggunakan panduan yang terstruktur dan terbuka, wawancara akan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang persepsi karyawan terhadap elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Tema utama dari wawancara dan observasi akan diidentifikasi untuk analisis data, dan hasilnya akan ditafsirkan untuk menjelaskan hubungan dan pola yang ada antara elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karena paradigma kualitatif yang dipilih dan pendekatan kualitatif yang digunakan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang pengalaman dan persepsi karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat memberikan wawasan kontekstual yang lebih luas tentang komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Proposisi

Proposisi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan positif antara hubungan antar rekan kerja yang baik dan kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat hubungan positif antara dukungan dari atasan dan kepuasan kerja karyawan.
4. Terdapat hubungan positif antara persepsi tentang keadilan dalam organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
5. Terdapat hubungan positif antara peluang pengembangan karir yang jelas dan kepuasan kerja karyawan.
6. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan.
7. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan retensi karyawan.

Dengan asumsi bahwa faktor-faktor tersebut saling berinteraksi, mereka mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan, penelitian ini akan melakukan analisis untuk menguji validitas proposal tersebut dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Beberapa jenis metode penelitian kualitatif yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, analisis dokumen, studi kasus.

Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dan temuan akan diinterpretasikan secara naratif. Analisis data kualitatif akan melibatkan pengelompokan tema-tema yang muncul dari data dan mengidentifikasi pola-pola atau hubungan antara tema-tema tersebut.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan dari perspektif karyawan itu sendiri.

Tempat penelitian berlokasi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang yang ber-alamatkan di Jl Husni Hamid No 28 Nagasari, kec karawang barat, Karawang Jawa Barat.

Responden

Dalam penelitian kualitatif ini, responden yang dapat dipilih adalah karyawan perusahaan dari berbagai tingkatan jabatan, lama bekerja, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan, dan rentang usia. Pilihan responden yang beragam akan memberikan gambaran yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Operasional Variable

Tabel Operasional Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi.	Wawancara untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan persepsi tentang keadilan dalam organisasi.	Likert

Retensi Karyawan	Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan	Wawancara untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal, seperti peluang pengembangan karir, kepuasan kerja, dan faktor-faktor motivasi.	Likert
------------------	---	--	--------

Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian ini adalah karyawan Perusahaan
2. Sampel penelitian akan dipilih secara purposive berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian

Pengumpulan Data

1. Wawancara: Dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang terstruktur dan terbuka untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.
2. Observasi: Dilakukan untuk mengamati lingkungan kerja dan interaksi antara karyawan.
3. Analisis Dokumen: Dilakukan untuk menganalisis dokumen perusahaan yang terkait dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Analisis Data

1. Data kualitatif yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis tematik.
2. Temuan-temuan akan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini melibatkan tiga responden/narasumber yang diambil dari bidang yang berbeda, yakni meliputi terampil pemadam kebakaran dan pemula pemadam kebakaran.

1. **Alfitra Aditya Rachmadian**

Bapak Alfitra Aditya Rachmadian merupakan pegawai atau karyawan yang ada di Pemadam Kabupaten Karawang, Beliau telah bekerja sebagai Pemadam Kebakaran Terampil selama tiga tahun. Menurut informasi yang diberikan,

lingkungan kerja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Karawang sangat nyaman dan kondusif untuk pekerjaan. Pemerintah sangat memperhatikan karyawannya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, tunjangan resiko tinggi, asuransi kesehatan dan keselamatan, dan berbagai tunjangan kinerja lainnya. Ada dana untuk pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan, yang mendukung pengembangan karir. Fokus pada pelayanan masyarakat, lingkungan kerja yang baik yang menjadikan tidak adanya gesekan antar rekan kerja. Kemitraan di lapangan diperkuat oleh komunikasi yang efektif, struktur hierarki yang jelas, dan hubungan tim yang kuat.

Fokus lain adalah keadilan dalam penilaian kinerja; setiap hari, absensi dan kinerja dinilai untuk menghasilkan pendapatan yang adil berdasarkan kontribusi yang diberikan. Hal ini mendorong karyawan untuk tiba tepat waktu dan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Menjadi anggota Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Karawang menawarkan kesempatan untuk berkembang, membantu masyarakat, dan bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan dan aman dengan banyak kesempatan pengembangan karir dan kebutuhan masyarakat yang terus meningkat.

2. Wista Zaelani

Bapak Wista Zaelani merupakan pegawai atau karyawan yang ada di Pemadam Kabupaten Karawang, beliau ditempatkan di Pemula Pemadam Kebakaran sudah 5 tahun lamanya. Penelitian langsung atau survei tentang kepuasan kerja dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan tempat kerja mereka. Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan kerja-kehidupan, semuanya perlu dipahami secara menyeluruh.

Selain itu, hubungan yang baik antara rekan kerja dan dukungan yang diberikan oleh atasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Interaksi yang baik antar rekan kerja dan tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan dapat secara signifikan memengaruhi seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka. Persepsi karyawan tentang seberapa adil organisasi juga dapat memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Seberapa adil kebijakan, prosedur, dan pengambilan keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Namun, untuk memahami keinginan pekerja untuk tetap bekerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang, penting untuk mempertimbangkan hal-hal yang memengaruhi keinginan tersebut. Di antara faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja adalah peluang pengembangan karir, tingkat kepuasan kerja, dan elemen motivasi seperti pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkontribusi. Studi mendalam tentang elemen-elemen ini akan membantu kita memahami lebih baik apa yang mendorong karyawan untuk tetap di tempat kerja. Ini akan memungkinkan kita menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

3. Romi Raditia Mantana

Bapak Romi Raditia Mantana merupakan pegawai atau karyawan yang ada di Pemadam Kabupaten Karawang, beliau ditempatkan di Pemula Pemadam Kebakaran sudah 5 tahun lamanya. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya dan lingkungan kerja di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Dengan risiko pekerjaan yang tinggi, tim kami solid dan saling mendukung, dan gaji dan tunjangan kami memadai. Selain itu, pemerintah memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan melalui pelatihan, yang memungkinkan kita untuk terus meningkatkan kemampuan kita. Suasana kerja yang kondusif, dengan hubungan kerja yang kuat dan dukungan dari atasan.

Kami dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kami meskipun pekerjaan menuntut dedikasi yang tinggi. Kami termotivasi untuk memberikan yang terbaik melalui sistem penilaian kinerja yang adil. Saya merasa bangga menjadi anggota Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang karena saya memiliki kesempatan untuk membantu orang lain dan terus berkembang di tempat ini.

Temuan Utama

Studi ini mewawancarai tiga karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Wawancara tersebut menghasilkan beberapa temuan penting. Alfitra Aditya Rachmadian menilai lingkungan kerja Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Karawang sebagai tempat kerja yang nyaman dan kondusif. Karyawan menerima gaji yang sesuai, asuransi kesehatan dan keselamatan, tunjangan risiko tinggi, dan tunjangan kinerja lainnya. Budget untuk pelatihan lanjutan dan pengembangan kompetensi mendukung pengembangan karir. Romi Raditia Mantana juga menyatakan bahwa dia sangat senang dengan pekerjaannya karena memiliki lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan.

Setiap hari, sistem penilaian kinerja yang adil mendorong karyawan untuk tiba tepat waktu dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Alfitra Aditya Rachmadian dan Romi Raditia Mantana menyoroti hal ini. Wista Zaelani dan Romi Raditia Mantana mengatakan bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja dan bantuan dari atasan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan sangat senang dengan pekerjaan mereka karena interaksi yang baik dan dukungan yang kuat dari atasan mereka. Alfitra Aditya Rachmadian dan Romi Raditia Mantana mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi adalah cara penting untuk mempertahankan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang.

Meskipun pekerjaan mereka menuntut banyak upaya, karyawan masih dapat menemukan cara untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan profesional mereka. Romi Raditia Mantana menyebutkan hal ini sebagai salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Dalam penelitian Hendri (2019), dia menemukan bahwa pembelajaran organisasi berdampak positif pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Obiekwe dan Obibhunun (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan turnover, absensi, dan motivasi kerja rendah, tetapi meningkatkan moral karyawan, komitmen mereka terhadap organisasi, dan motivasi mereka, yang berdampak pada kinerja karyawan secara bertahap. Sumber-sumber ini memberikan landasan teoretis yang kuat untuk hasil penelitian Anda tentang bagaimana kepuasan kerja, penilaian kinerja yang adil, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja dan keinginan anggota staf Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang.

Perbandingan Temuan Dengan Teori

Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang disebabkan oleh beberapa hal. Ini termasuk gaji yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan kesempatan untuk berkembang. Hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan pimpinan juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dengan sistem penilaian yang adil, karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja dan retensi karyawan.

Penemuan ini sejalan dengan teori dan penelitian yang baru dilakukan. Menurut Hilton et al. (2023), kepuasan kerja sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi. Ini relevan dengan temuan penelitian bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan baik antar rekan kerja berkontribusi pada kepuasan dan kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan dari seorang pegawai di suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut, serta meminimalisir kerugian dan dapat menghasilkan pegawai yang profesional yang sanggup melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab dan beban kerja yang telah diberikan kepada mereka (Amelia Junianti, Sungkono, 2022). Penelitian oleh Jnaneswar dan Ranjit (2022) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif pada kinerja kerja, dengan kreativitas sebagai mediator. Hal ini mendukung temuan bahwa karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang dimotivasi untuk memberikan yang terbaik karena sistem penilaian kinerja yang adil dan peluang pengembangan karir yang luas. Selain itu, Van Der Kolk et al. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam retensi karyawan; karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi.

Kesimpulan

Menurut penelitian ini, ada beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang. Faktor-faktor ini termasuk gaji yang memadai, lingkungan kerja yang baik, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir. Terbukti bahwa tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dapat dicapai melalui hubungan yang baik antara rekan kerja dan dukungan dari atasan. Dengan sistem penilaian kinerja yang adil, karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen. Pada akhirnya, ini berdampak positif pada retensi dan kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan kebenaran teori dan penelitian sebelumnya. Hilton et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi dengan memungkinkan kepuasan karyawan. Jnaneswar dan Ranjit (2022) menemukan bahwa, sebagai mediator kreativitas karyawan, motivasi intrinsik berdampak positif pada kinerja kerja. Van Der Kolk et al. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam retensi karyawan; karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memungkinkan karyawan mengembangkan diri untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan retensi di perusahaan.

Daftar Pustaka

Adzka, S. A., & Surya Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2006), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Supriyadi, E., Ningrum, D. P., Dewi, E., Kurniawatiningsih, Bihal, F., Pahleviando, R., & Handoko, I. (2021). Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan milenial pada saat pandemi Covid-19: Kasus pada sebuah perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 2. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2572>
- Suci Indah Afiani^{1*}, A. E. M. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10No. 1, J. <https://core.ac.uk/reader/539348710>
- 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>
- Hendri, M.I. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234.
- Obiekwe, O. & Obibhunun, L. (2019). "Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance". *Academic Journal of Current Research*, Vol. 6 No. 12, pp. 6-12.
- Hilton, S.K., Madilo, W., Awaah, F. and Arkorful, H. (2023), "Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 1, pp. 1-19.
- K, J. and Ranjit, G. (2022), "Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 15 No. 4, pp. 647-664.
- Van Der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M. G., & Ter Bogt, H. J. (2019). The impact of organizational commitment on employee performance: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Research*, 103, 13-24.
- Amelia Junianti, Sungkono, M. M. karma. (2022). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi*. 9(3), 1224–1232.