

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN
RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI
RUMAHAN UKM ASKI SPORT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Strata
Management di Program Studi Manajemen*

ASEP JUNAEDI

20190080131



**FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan UKM Aski Spot

(Studi Kasus Mahasiswa/I Aktif Program Studi Manajemen Angkatan 2019 Universitas Nusa Putra, Sukabumi)

NAMA : Asep Junaedi

NIM : 20190080131

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 05 Agustus 2023



ASEP JUNAEDI

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahang UKM Aski Sport

(Studi Kasus Mahasiswa/I Aktif Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Universitas Nusa Putra, Sukabumi)

NAMA : Asep Junaedi

NIM : 20190080131

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 05 Agustus 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 5 Agustus 2023

Pembimbing I

Salix Fini Maris, S.TP, M.M.
NIDN. 0409058606

Pembimbing II

Bonse Aris Mandala Putra
Simangunsong, M.M.
NIDN. 0405119301

Ketua Penguji

Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN. 0414079101

Ketua Program Studi

Agung Maulana, S.E., M.A.
NIDN. 0412089501

PLT. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA. Teddy Lesmana, M.H
NIDN. 0414058705

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. yang telah berkenan memberi kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan UKM Aski Sport” ini. Shalawat beserta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan semoga sampai kepada kita selaku umatnya. Aamiin.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra. Skripsi ini akan membahas mengenai bagaimana Pengaruh Keterlibatan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan UKMU Aski Sport.

Terlepas dari semua ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Nusa Putra, Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T, M.Si, MM
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra, Bapak Anggi Pradiftha Junfithrana, MT
3. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H
4. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Agung Maulana, M.A., yang telah memberikan dukungan dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Pembimbing I Ibu Salix Fini Maris, S.TP, M.M., yang selalu menyempatkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, memberikan motivasi dengan segala bentuk kesabarannya.
6. Dosen Pembimbing II Bapak Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, M.M., yang telah memberikan segala masukan, arahan, dan motivasi guna penyempurnaan penyusunan skripsi ini.

7. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama menempuh pendidikan di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
8. Seluruh responden karyawan Aski Sport yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner.
9. Partner paling berharga yang melengkapi setiap detik kehidupan penulis, istri tercinta Rizki Apriani S.Ak dan anak tersayang Adam Rafiq Irsyad. Sampai kapan pun nama kalian akan selalu menyertai dalam suka maupun duka. Mohon maaf dan terimakasih atas semua yang telah kita lalui bersama.
10. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendo'akan dan memberi semangat dalam penyelesaian tugas akhir ini.
11. Teristimewa adalah terimakasih untuk diri sendiri. Terimakasih dalam 4 tahun ini untuk tidak menyerah meskipun sempat ingin menyerah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk perbaikan karya ilmiah selanjutnya. Akhir kata semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat dan wawasan kepada penulis secara pribadi, dan pembaca pada umumnya.



Sukabumi, 05 Agustus 2023

Asep Junaedi

NIM 20190080131

Abstrak

Industri UKM berbasis rumah adalah sektor yang sedang berkembang dan menawarkan berbagai peluang bagi para pengusaha, untuk memulai bisnis mereka sendiri dari rumah. Ada banyak ide bisnis rumahan yang menguntungkan yang dapat dimulai dengan investasi kecil. Beberapa dari ide-ide ini termasuk diantaranya adalah menjual produk buatan tangan, memulai bisnis *dropshipping*, bisnis cetak-on-demand, membeli produk secara grosir dan menjualnya secara *online*, membeli bisnis *e-commerce* yang sudah ada, memulai bisnis kotak langganan, dan mengajar secara *online*. UKM *Home Industry Aski Sport*, merupakan UKM yang didirikan pada tahun 2020 oleh Asep Junaedi. Industri rumahan yang menjual dan memproduksi bola olahraga di Kabupaten Sukabumi, beberapa produk diantaranya termasuk bola sepak, voli, dan bola basket serta aksesoris olahraga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS 26 dengan jumlah sampel 70 karyawan yang ada di Aski Sport. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing factor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan retensi yang lebih tinggi yang terkait dengan peningkatan kinerja.

Kata kunci : Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract

The home based SME industry is a growing sector and offers various opportunities for entrepreneurs, to start their own business from home. There are many profitable home business ideas that can be started with a small investment. Some of these ideas include selling handmade products, starting a dropshipping business, print-on-demand business, buying products wholesale and selling them online, buying an existing e-commerce business, starting a subscription box business, and teaching online. UKM Home Industry Aski Sport, is an UKM that was founded in 2020 by Asep Junaedi. A cottage industry that sells and manufactures sports balls in Sukabumi Regency, some of which include soccer, volleyball and basketball balls as well as sports accessories. This study aims to find out how the Influence of Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention on the Performance of Aski Sport Home Industry Employees. This research was processed using SPSS 26 with a total sample of 70 employees at Aski Sport. The results of this study indicate that each of these factors contributes significantly to organizational performance, with higher levels of engagement, satisfaction, and retention associated with improved performance.

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Retention and Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
Abstrak	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	1
DAFTAR GAMBAR.....	2
BAB 1	3
PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Keterlibatan Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 <i>Job Satisfaction</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Retensi.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

3.4 Definisi Operasional Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.7 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.2 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskriptip Statistik.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Uji Multikolonieritas	Error! Bookmark not defined.
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Uji Simultan.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V	11
KESIMPULAN DAN SARAN.....	11
5.1 Kesimpulan.....	11
5.2 Saran.....	11
DAFTAR PUSTAKA	12
DAFTAR LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Usia Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Keterlibatan Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Retensi Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Dependen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Uji Keandalan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Uji Simultan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konsep Hipotesis Penelitian**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3. 1 Alur Penelitian**Error! Bookmark not defined.**



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri UKM berbasis rumah adalah sektor yang sedang berkembang dan menawarkan berbagai peluang bagi para pengusaha, untuk memulai bisnis mereka sendiri dari rumah. Ada banyak ide bisnis rumahan yang menguntungkan yang dapat dimulai dengan investasi kecil (Ritonga, 2018). Beberapa dari ide-ide ini termasuk diantaranya adalah menjual produk buatan tangan, memulai bisnis *dropshipping*, bisnis cetak-on-demand, membeli produk secara grosir dan menjualnya secara *online*, membeli bisnis *e-commerce* yang sudah ada, memulai bisnis kotak langganan, dan mengajar secara *online* (Arianty, 2017; Kusumawardhani et al., 2020).

Bisnis berbasis rumah didefinisikan sebagai bisnis yang dijalankan di rumah pemilik atau di tempat eksternal yang terhubung dengan rumah (Reuschke & Mason, 2022). Bisnis berbasis-rumah atau *home-based business* (HBB) adalah usaha mikro yang berupaya untuk meningkatkan pendapatan pribadi, keluarga dan alasan lainnya. Sumbangsihnya tercermin melalui capaian ekspor produk 2019 yang menembus hingga USD892 juta atau naik 2,5 persen dari tahun sebelumnya, diikuti oleh bisnis di industri jasa profesional, ilmiah, dan teknis (Hakim & Solechan, 2017; Slamet & Bintoro, 2019).

Memulai bisnis berbasis rumah memerlukan ide yang sukses, strategi pemasaran, dan model bisnis yang dapat menghasilkan uang. Ada banyak cara bahwa ide bisnis rumahan yang dipasarkan secara *online* maupun *offline* dapat menghasilkan uang, seperti membebankan per produk, membuat langganan, membangun tautan afiliasi, dan banyak lagi (Dhani, 2020; Ibrahim, 2012). Seseorang dapat memulai bisnis berbasis rumah dengan memutuskan pada ide yang sukses, meneliti pasar, membuat rencana bisnis, dan mendaftarkan bisnis. Beberapa ide bisnis *home business* yang menguntungkan yang disebutkan oleh (E. D. Astuti, 2019; Yeni et al., 2022) mencakup menjual produk *handmade*, memulai bisnis *dropshipping*, memulai bisnis *print-on-demand*, membeli produk dalam jumlah besar dan menjualnya secara *online*, memulai bisnis kotak langganan, dan mengajar *online*.

Indonesia memiliki industri usaha kecil dan menengah (UKM) yang berkembang dengan baik, dengan lebih dari 64 juta UKM pada tahun 2019, yang membentuk 99,99% dari total populasi bisnis dan menyerap 96,9% dari total tenaga kerja (Anggarini, 2021; Hamza & Agustien, 2019; Wahyunti, 2020). Dari jumlah tersebut, 98,75% adalah *micro-enterprise*. Membangun UKM ini menjadi bisnis yang lebih besar akan menjadi penggerak utama bagi masa depan pembangunan negara. Kementerian Koperasi dan UKM telah menetapkan beberapa program strategis yang bertujuan untuk memfasilitasi UKM dalam menjalankan bisnis mereka, dari hulu ke hilir. Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDB-KUMKM) mendistribusikan Rp 2 triliun (US\$142,5 juta) kepada UKM pada tahun 2020. Pandemi telah mempercepat digitalisasi UKM di Indonesia, dengan pemerintah menetapkan beberapa program strategis untuk memfasilitasi UKM dalam menjalankan bisnis mereka (Nurlinda & Sinuraya, 2020).

Salah satu di antaranya adalah UKM *Home Industry Aski Sport*, merupakan UKM yang didirikan pada tahun 2020 oleh Asep Junaedi. Industri rumahan yang menjual dan memproduksi bola olahraga di Kabupaten Sukabumi, beberapa produk diantaranya termasuk bola sepak, voli, dan bola basket serta aksesoris olahraga. Wabah Covid-19 menyebabkan pendiri Aski Sport kehilangan pekerjaannya dan menginspirasi dia untuk meluncurkan UKM ini dengan dana yang minim. Namun, dia berhasil menjual ratusan produk sampai saat ini dan sudah memiliki setidaknya 70 orang karyawan. Namun, Aski Sport masih berkembang relatif lambat dibandingkan dengan perusahaan lain di bidangnya. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, termasuk kurangnya perubahan atau stagnansi sejak berdirinya perusahaan dan kegagalan dalam mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu, sumber daya manusia masih menjadi masalah yang berdampak pada kinerja bisnis.

Sektor industri rumahan memainkan peran penting dalam banyak perekonomian, mendorong kewirausahaan, penciptaan lapangan kerja, dan pengembangan masyarakat. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah pendorong penting pertumbuhan ekonomi dan inovasi, dan UKM ASKI Sport adalah pemain penting dalam lanskap ini. Sebagai organisasi industri rumahan, UKM ASKI Sport berfokus pada pembuatan alat-alat olahraga, melayani basis pelanggan yang beragam dengan berbagai macam produk. Dalam sektor yang dinamis dan kompetitif ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan dalam konteks industri rumahan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan di UKM ASKI Sport merupakan hal yang sangat penting bagi para pemimpin organisasi dan manajer sumber daya manusia yang ingin mengoptimalkan produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Keberhasilan setiap organisasi pada dasarnya terkait dengan efektivitas tenaga kerjanya. Karyawan yang terlibat dan puas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat dapat berkontribusi pada penurunan efisiensi, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan peningkatan perputaran, yang dapat merugikan fungsi organisasi secara keseluruhan.

UKM ASKI Sport, seperti halnya perusahaan industri rumahan lainnya, menghadapi tantangan yang unik dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerjanya. Sifat industri rumahan sering kali melibatkan lingkungan kerja yang erat dan sumber daya yang terbatas, sehingga keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting dalam menumbuhkan budaya organisasi yang positif dan suportif. Selain itu, retensi karyawan sangat penting bagi UKM seperti UKM ASKI Sport, karena kehilangan karyawan yang terampil dan berpengalaman dapat menyebabkan gangguan dalam produksi dan biaya perekrutan dan pelatihan tambahan.

Meskipun penelitian yang ada telah mengeksplorasi dampak keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan terhadap kinerja organisasi dalam berbagai konteks, masih ada kekurangan studi komprehensif dalam lingkungan industri rumahan, terutama yang berkaitan dengan UKM ASKI Sport. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dan memberikan kontribusi wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang spesifik.

Penulis melakukan wawancara mendalam dan mengamati secara internal di Aski Sport. Dengan beberapa kemajuan yang terjadi, kemampuan untuk memahami kebutuhan konsumen melalui inovasi, adaptasi terhadap pasar, dan lingkungan alternatif (Indrayani et al., 2021). Pemilik Aski Sport: "Perusahaan kami masih memiliki banyak kekurangan dalam manajemen dan pasar,

dan kami saat ini mengalami keterlambatan dalam menggunakan teknologi dan mengelola sumber daya manusia," katanya. "Tujuan perusahaan kami adalah menjadi penjual dan stokis besar, untuk dapat memberikan pekerjaan bagi lingkungan sekitar. Untuk itu pengutan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan karena hal ini nantinya akan berdampak pada kemajuan usaha".

Keterlibatan karyawan, kepuasan karyawan dan retensi karyawan adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja sebuah perusahaan, termasuk UKM *home industry* ASKI Sport Sukabumi. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat komitmen dan antusiasme yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Natalia & Rosiana, 2017). Penelitian telah menunjukkan bahwa tim yang sangat terlibat memiliki performa lebih baik dalam hasil bisnis, termasuk produktivitas, pergantian karyawan, dan profitabilitas (Kartono, 2017; Markos & Sridevi, 2010). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk fokus pada keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepuasan karyawan adalah faktor penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang puas lebih mungkin terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Rismayanti et al., 2018; I. K. Wijaya, 2018). Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi retensi karyawan, karena karyawan yang puas kurang mungkin meninggalkan pekerjaan mereka (Sinaga & Sijabat, 2022). Memiliki karyawan yang bertahan lama penting bagi perusahaan, karena menggantikan karyawan yang pergi dapat menjadi mahal. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan (Jufrizen, 2017; Rahma, 2022).

Retensi karyawan juga erat kaitannya dengan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan yang tinggi lebih mungkin untuk mempertahankan karyawan mereka (Darmawan et al., 2021; Rahmawati, 2019). Memiliki karyawan yang bertahan dapat bermanfaat bagi perusahaan, karena dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, pengurangan biaya pergantian karyawan, dan kinerja yang lebih baik (Putri & Arwiyah, 2019; Suhendar, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk fokus pada keterlibatan, kepuasan, dan retensi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. UKM (Usaha Kecil dan Menengah) *industry* rumahan Aski Sport Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan olahraga.

Perusahaan ini berlokasi di Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia. Sebagai perusahaan UKM, Aski Sport Sukabumi memiliki tantangan tersendiri dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan, termasuk Aski Sport Sukabumi, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan sangatlah relevan. Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada hubungan antara *engagement*, *satisfaction*, dan *employee retention* terhadap kinerja karyawan di Aski Sport Sukabumi. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan, *job satisfaction* atau kepuasan karyawan, dan *employee retention* atau retensi karyawan, semuanya memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, sedangkan *job satisfaction* adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. *Employee retention*, di sisi lain, adalah upaya untuk mempertahankan karyawan di perusahaan (Macey & Schneider, 2008).

Usaha kecil dan menengah (UKM) di industri rumahan dapat meningkatkan retensi karyawan dengan menerapkan berbagai strategi. Salah satu strategi efektif adalah menawarkan gaji pokok atau upah per jam yang kompetitif (Lestari et al., 2021). Hal ini berarti membayar karyawan dengan gaji yang sepadan dengan kerja keras dan pengorbanan mereka. Strategi lainnya adalah membiarkan karyawan bekerja dari rumah, yang semakin populer karena pandemi COVID-19 (Mungkasa, 2020). Menurut Laporan "*Future of Workforce Pulse*" Upwork, 36,2 juta orang Amerika bekerja dari jarak jauh pada tahun 2021. Membiarkan karyawan bekerja dari rumah dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja mereka, yang dapat mengarah pada tingkat retensi yang lebih tinggi.

Memberikan jadwal kerja yang fleksibel dan mengurangi hari kerja juga merupakan strategi yang dapat meningkatkan retensi karyawan (Das & Baruah, 2013). Ini berarti memperbolehkan karyawan untuk bekerja dengan jam yang fleksibel atau dengan jumlah hari kerja yang lebih sedikit. Hal ini dapat membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka, yang dapat mengarah pada tingkat kepuasan kerja dan retensi yang lebih tinggi. Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka juga penting (Saputra et al., 2016). Karyawan yang merasa diakui dan diberi penghargaan dengan tepat lebih

mudah untuk dipertahankan dalam jangka panjang dan lebih produktif (Purba, 2018). Ini dapat melibatkan penghargaan kepada karyawan tidak hanya atas keberhasilan tetapi juga atas usaha, menciptakan misi yang bermakna bagi perusahaan, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan kreatif.

Dalam konteks UKM, masalah kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena perusahaan tidak selalu memiliki sumber daya yang cukup untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Oleh karena itu, Aski Sport Sukabumi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, kepuasan karyawan, dan retensi karyawan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, Aski Sport Sukabumi dapat mengambil tindakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan UKM Aski Sport”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?
2. Bagaiaman Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?
3. Bagaiaman Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?
4. Bagaiaman Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?
4. Untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Rumahan Aski Sport ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja usaha pada industri rumahan khususnya Aski Sport.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, studi ini merupakan langkah untuk mengembangkan, mempraktekkan, dan mengajar para peneliti untuk berpikir secara ilmiah untuk memperluas wawasan mereka, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja usaha pada industri rumahan.
2. Bagi Industri Rumahan Aski Sport, Studi ini diharapkan dapat berkontribusi pada perumusan proses pengambilan keputusan yang masuk akal untuk menerapkan kebijakan pengembangan industri rumahan.
3. Penelitian ini diantisipasi untuk diterbitkan atau digunakan sebagai sumber untuk penelitian serupa di masa depan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan yang akan dilakukan dibagi menjadi 5 bab, yang masing-masing akan membahas topik yang berbeda. Langkah-langkah dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang meliputi (1) latar belakang, (2) rumusan masalah, (3) batasan masalah, (4) tujuan penelitian, dan (5) manfaat penelitian (6) sistematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur mencakup rincian ide dan konsep yang akan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, serta kerangka penelitian dan hipotesis, serta landasan teori terkait yang akan membantu penyusunan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pembahasan tentang desain dan penjelasan teknik, alat, dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini dibahas pada bab metodologi penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bagian ini mencakup penjelasan subjek penelitian, deskripsi luas responden, pendapat tentang cara menangani hasil, dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Bagian terakhir akan dengan cepat meninjau temuan, batasan, dan rekomendasi penelitian secara keseluruhan untuk individu yang ingin melanjutkan studi di masa depan di bidang ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai Hubungan *Engagement*, *Satisfaction* Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Industri Rumahan Ukm Aski Sport, maka dapat ditarik benang merah sebagai berikut:

Hasil yang diperoleh dari penelitian mengenai hubungan antara *employee engagement*, kepuasan, retensi, dan kinerja pada industri rumahan Aski Sport menunjukkan bahwa, masing-masing factor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan retensi yang lebih tinggi yang terkait dengan peningkatan kinerja. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan yang terlibat, puas, dan dipertahankan lebih cenderung berkinerja lebih baik, yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan..

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian dengan melakukan identifikasi masalah sampai pengolahan data maka penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut :

- Penelitian ini dilakukan dengan jangkauan yang sempit, untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan perluasan baik itu ruang lingkup penelitian atau penambahan variable penelitian lainnya.
- Kepuasan kerja menjadi variable dengan nilai terkecil dalam mempengaruhi kinerja organisasi, maka hal ini dapat dikaji lebih dalam lagi pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, T. (2018). Effect of talent management practices and organisational performance on employee retention: Evidence from Indian IT Firms. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 23(1), 1–16.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Zaman, U., Rajput, S. M., & Aziz, T. (2020). Corporate entrepreneurship and business performance: The mediating role of employee engagement. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020962779.
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). Total Rewards and Employee Retention in a Middle Eastern Context. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019840118>
- ALI, M., KAYANI, M. B., SARWAT, R., & IDREES, S. (2021). The Impact of Perceived Threat of Pandemic Upon the Employee Retention in The Public and Private Hospitals. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* | Vol, 27(3), 2293.
- Anggarini, D. R. (2021). Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 345–355.
- Antony, M. R. (2018). Paradigm Shift in Employee Engagement - A Critical Analysis on the Drivers of Employee Engagement. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(2), 32–46.
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783.
- Arianty, N. (2017). Analisis Usaha Industri Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga. *Prosiding Seminar Hilirisasi Penelitian Untuk Kesejahteraan Masyarakat Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan*, 28, 447–454.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 623.
- Astuti, E. D. (2019). Perencanaan Strategi Bisnis dengan Penerapan Corporate Entrepreneurship dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Studi Empiris Pada: UKM Industri Pakaian Jadi Kota Bekasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 6–17.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>

- Azmy, A. (2021). The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 36(2), 212. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Berliana, M., Siregar, N., & Dwi Gustian, H. (2018). International Review of Management and Marketing The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41–46.
- Biason, R. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 405–413.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Claudia, E., Worang, F. G., Saerang, R. T., Worang, E. C. H. F. G., & Saerang. (2020). *THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT PT . MEGAH PRIMA SUPRA MAKMUR MANADO DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP RETENSI* Jurnal EMBA. 9(1), 299–306.
- Coetsee, M., & van Dyk, J. (2018). Capitalising on employee's psychological wellbeing attributes in managing their retention: The adverse influence of workplace bullying and turnover intention. In *Psychology of Retention: Theory, Research and Practice* (pp. 157–177). Springer.
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management*, 14(2), 8–16.
- Dhani, A. U. (2020). Pembuatan tepung ubi ungu dalam upaya diversifikasi pangan pada industri rumah tangga ukm griya ketelaqu di kelurahan plalangan kecamatan gunungpati kota Semarang. *Sumber*, 83, 3.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–

111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>

- Erdiansyah, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 164–175.
- Erlina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1.
- Fahma Diena Achmada, Budi Eko Soetjipto, & Sopiah. (2022). the Effect of Talent Management on Employee Engagement and Employee Retention in Improving Employee Performance. *LITERACY : International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80–94. <https://doi.org/10.56910/literacy.v1i3.320>
- Fahru, R. Al. (2019). *ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GOLDEN COMMUNICATION (TELKOMSEL DISTRIBUTION CENTER) KEDATON, BANDAR LAMPUNG*. 11–30.
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 490.
- Gilani, H. (2017). Employer branding and its influence on employee retention: A literature review. *Contemporary Sociology*, 33(4), 378–379.
- Guanabara, E., Ltda, K., Guanabara, E., & Ltda, K. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement—A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 17, 45S–63S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631082>
- Hafizh, M. Al. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. Universitas Islam Indonesia.
- Hakim, F. N., & Solechan, A. (2017). Perancangan Sistem Informasi Penjualan Online Pada UKM Industri Monel Desa Kriyan Jepara. *Jurnal Informatika Upgris*, 3(1).
- Hamza, L. M., & Agustien, D. (2019). Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Terhadap Pendapatan Nasional Pada Sektor UMKM di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 127–135.

- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658.
<https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Hiejaya, A. (2021). *Pengaruh extrinsic work value dan job characteristic terhadap employee engagement generasi millennial studi kasus di perusahaan*. 22–52.
- HP, M. I., Santoso, H. T., & GS, A. D. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DANNBUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi kasus pada PT. MAKMUR JAYA Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 111–131.
- Ibrahim Dincer, Marc A. Rosen, P. A. (2017). Kinerja Karyawan Bagian 4 Produksi Ditinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Somin Tahun 2015”. *Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*, 53(9), 1689–1699.
- Ibrahim, H. (2012). kelayakan usaha industri rumah tangga keripik pisang di UKM Flamboyan Kota Gorontalo. *Skripsi*, 1(614408027).
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–43.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kartono, P. (2017). Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Kaur, R. (2017). Employee Retention Models and Factors Affecting Employees Retention in IT Companies. *International Journal of Business Administration and Management.*, 7(1), 161–174.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *SAGE Open*, 8(4), 2158244018810067.
- Khatun, M., Rahman, S. N., & Khatun, M. (2023). IMPACT OF DEVELOPMENT OPPORTUNITIES AND COMPENSATION ON EMPLOYEE RETENTION: A COMPARATIVE STUDY ON BANKING INDUSTRY OF BANGLADESH. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 8(1).

- Kona'ah, T. R. I. (2020). *ANALISIS PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Kurdi, B. Al, Alshurideh, M., & Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. *Management Science Letters*, 10(15), 3561–3570. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.038>
- Kusumawardhani, R., Kurniawan, I. S., Maulida, A., & Cahya, A. D. (2020). Pelatihan UKM rumahan industri pangan sebagai upaya meminimalkan kendala berwirausaha. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 6(1), 23–28.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lemon, L. L., & Palenchar, M. J. (2018). Public relations and zones of engagement: Employees' lived experiences and the fundamental nature of employee engagement. *Public Relations Review*, 44(1), 142–155. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.01.002>
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(11).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256.
- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA KARYAWAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN PADA INDUSTRI PERBANKAN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 56–75.
- M.S.Kamalaveni. (2019). A review of literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, 5(4), 202–210.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (Vol. 13, Issue January 2019).
- Meira, R. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STIKES FORT DE KOCK BUKITTINGGI*. Universitas Andalas.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training & Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50.
- Nasuha, A. (2023). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDAR LAMPUNG*. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Nikolova, I., Schaufeli, W., & Notelaers, G. (2019). Engaging leader – Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*, 37(6), 772–783. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.004>
- Nurlinda, & Sinuraya, J. (2020). Potensi UMKM Dalam Menyangga Perekonomian Kerakyatan di Masa Pandemi Covid-19 : Sebuah Kajian Literatur. *Prosiding Seminar Akademik Tahunan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan 2020, December*, 161–175.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>

- Oktavio, A., Laurent, M., & Wijaya, V. (2020). Memprediksi turnover intention melalui employee motivation dan employee engagement di Hotel W Bali-Seminyak. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 6(2), 188–198.
- Orth, U., Robins, R. W., Meier, L. L., & Conger, R. D. (2016). Refining the vulnerability model of low self-esteem and depression: Disentangling the effects of genuine self-esteem and narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(1), 133.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pairingan, A., Allo Layuk, P. K., & Pangayow, B. J. . (2018). Pengaruh Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, 1(1), 1–13. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v1i1.2
- Panjaitan, O. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi*.
- Pincus, J. D. (2022). Employee Engagement as Human Motivation: Implications for Theory, Methods, and Practice. *Integrative Psychological and Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09737-w>
- Pranatawijaya, V. H., & Priskila, R. (2019). *Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman*. 5(November), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pratomo, A. B., Zulfikri, A., & Siagian, R. (2023). Exploring the Linkages between Engagement, Motivation, Satisfaction, and Employee Retention in Entrepreneurial Enterprises: Beverage MSME Industry in Bogor City. *West Science Business and Management*, 1(02), 31–40.
- Presbitero, A., Roxas, B., & Chadee, D. (2016). Looking beyond HRM practices in enhancing employee retention in BPOs: focus on employee–organisation value fit. *International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 635–652. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1035306>
- Pudito, A. (2019). PENGARUH RETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 17–39.
- Purba, B. D. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN*.
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *EProceedings of Management*, 6(2).
- Rahma, A. (2022). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan pada Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif dan Keterikatan Karyawan (Studi

- Pada Karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Tbk PKS Sungai Dua di Pekanbaru, Riau). *PROSENAMA: Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2, 1–12.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Ramanda, R., Akbar, Z., & Wirasti, R. A. M. K. (2019). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Body Image Bagi Perkembangan Remaja. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.22373/je.v5i2.5019>
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Reuschke, D., & Mason, C. (2022). The engagement of home-based businesses in the digital economy. *Futures*, 135, 102542.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Ritonga, M. (2018). Faktor manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di kota binjai. *Jumant*, 8(2), 68–78.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Roesdiono, E., Saptandari EP, P., & Suminar, D. R. (2019). Employee retention at ‘Precious’ English language course in Surabaya. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 32(1), 95. <https://doi.org/10.20473/mkp.v32i12019.95-104>
- Sakrawathi, M. L. (2020). *Understanding the effect of job resources and moderating role of self-efficacy and high workload on employee engagement: a study of Gen-Y employees in the Malaysian financial sector*. University of Nottingham.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Santika, R. R., Liswandi, L., & Hidayah, Z. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship Between Retention, Commitment, Competence in Improving Performance. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 184–189. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3912>

- Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandung. *EProceedings of Management*, 8(4).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Setyaningsih, N., & Nawangsari, L. C. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediating Role. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(2), 277–286.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87–96.
- Sinambela, B. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEREKRUTAN KARYAWAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT DAMASES SEJAHTERA KLATEN). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (JEBAKU)*, 2(2), 54–64.
- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13>
- Singh, D. (2019). A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology*, 6(1), 425–431. <https://doi.org/10.32628/ijrst195463>
- Sivagama. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Slamet, M., & Bintoro, E. (2019). Pengaruh Pengalaman, Penggunaan Informasi Akuntansi dan

- Tingkat Pendidikan Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Industri di Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1).
- Sofyan, S. E., & Efendi, H. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Unit Sribhawono Lampung Timur Tahun 2018. *Jurnal Riset Ekonomi Islam*, 1–10.
- Sugiarti, E., Finatariyani, E., & Rahman, Y. T. (2021). Earning Cultural Values As a Strategic Step To Improve Employee Performance. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 221–230.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.270>
- Suhendar, A. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182–193.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., Pujiyanto, Z. T., & Masyhuri. (2021). Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance. *Proceedings of the International Conference on Engineering, Technology and Social Science (ICONETOS 2020)*, 529(Iconetos 2020), 268–273.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210421.038>
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15.
- Sutopoh, S., Machmud, F., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2022). PENGARUH IKLIM KETERLIBATAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 253–274.
- Vitryani Tarigan, W. J. T. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. *JURNAL Edueco*, 3(2), 38–50.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262.
<https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Wahyunti, S. (2020). Peran strategis UMKM dalam menopang perekonomian Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 3(2), 280–302.
- Wales, G. V, Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi

(Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 100–111.

Wijaya, D. F. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56–68.

Yeni, M., Suryani, E., Yanti, I. D., & Susanti, S. (2022). Sosialisasi Keamanan Pangan Untuk UKM Pangan Industri Rumah Tangga Centra Kuliner Di Kabupaten Aceh Besar. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 387–396.

