

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada UMKM Kopi Keliling di Kota Makassar

Andi Raditya Cakra Manggala^{1*}, Serlin Serang², M. Irfan Maulana Bima³

andi.cakra3011@gmail.com^{1*}, selin.serang@umi.ac.id², maulanabima@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

UMKM di Kota Makassar menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja, yang terlihat dari tingginya angka perputaran karyawan di sektor kopi keliling. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada UMKM kopi keliling di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 karyawan yang ditentukan melalui metode *Hair*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai t-hitung 10,759 ($0,000 < 0,05$). Sebaliknya, komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai t-hitung 1,850 ($0,070 > 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Retensi Karyawan; UMKM Kopi Keliling.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap PDB nasional, namun sering kali terkendala masalah retensi karyawan. Fenomena pada UMKM kopi keliling di Makassar menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat variatif akibat beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian penghasilan, yang memicu keinginan untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sementara komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Penelitian ini penting untuk memberikan data empiris bagi pelaku UMKM dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang tepat guna menekan angka *turnover*.

Fenomena yang terjadi pada UMKM kopi keliling di Kota Makassar menunjukkan adanya dinamika terkait kondisi kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap tingkat retensi pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pelaku UMKM kopi keliling di kota Makassar, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki tingkat kepuasan kerja yang *variatif*, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi,

ketidakpastian penghasilan, serta kondisi kerja yang kurang menentu. Beberapa dari mereka menyatakan harapan untuk adanya perbaikan dalam kondisi kerja agar dapat meningkatkan kenyamanan dan loyalitas kerja. Fenomena ini sangat penting untuk diperhatikan, karena di sektor UMKM kopi keliling, tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi menjadi tantangan dalam mempertahankan keberlangsungan usaha.

Masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap retensi karyawan pada UMKM di Kota Makassar. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada perusahaan besar atau sektor formal, sementara kajian kuantitatif pada UMKM di Makassar masih minim, sehingga menimbulkan *research gap* yang perlu diisi oleh studi ini (Rosdiana, 2023). Kekurangan data empiris yang kontekstual untuk UMKM di kota ini menjadi alasan penting dilakukannya penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh gambaran yang lebih *valid* dan *reliable*. Fenomena tingginya tingkat *turnover* di UMKM Makassar berdampak pada menurunnya efisiensi operasional dan kelangsungan bisnis, yang pada akhirnya berpengaruh negatif pada pengembangan UMKM secara keseluruhan

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan pada UMKM di Kota Makassar. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Makassar yang dipilih menggunakan teknik sampling purposive, dengan mempertimbangkan karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan agar memperoleh data yang valid terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pelaku karyawan yang berfokus pada UMKM di bidang minuman kopi keliling yang tersedia di lokasi penelitian yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Data penelitian dikumpulkan menggunakan observasi langsung di lokasi penelitian, yaitu di beberapa *outlet* UMKM di kota Makassar dan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang disebarkan kepada responden.

Teknik Analisis Data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi (R^2). Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi uji validitas dan rehabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
X1	X1.1	0.690	0.000	VALID
	X1.2	0.764	0.000	VALID
	X1.3	0.856	0.000	VALID
	X1.4	0.676	0.001	VALID
	X1.5	0.854	0.000	VALID
	X1.6	0.890	0.000	VALID
	X1.7	0.890	0.000	VALID
	X1.8	0.782	0.000	VALID
X2	X2.1	0.605	0.000	VALID
	X2.2	0.599	0.000	VALID
	X2.3	0.743	0.000	VALID
	X2.4	0.671	0.000	VALID
	X2.5	0.794	0.000	VALID
	X2.6	0.571	0.000	VALID
Y	Y.1	0.653	0.000	VALID
	Y.2	0.711	0.000	VALID
	Y.3	0.800	0.000	VALID
	Y.4	0.845	0.000	VALID
	Y.5	0.814	0.000	VALID
	Y.6	0.783	0.000	VALID
	Y.7	0.822	0.000	VALID
	Y.8	0.813	0.000	VALID

Sumber Olah Data, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) < 0,05 pada Tiga (3) variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Retensi Karyawan (Y).

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan (\geq) 0,5

Tabel 2. Uji Reliabilitas

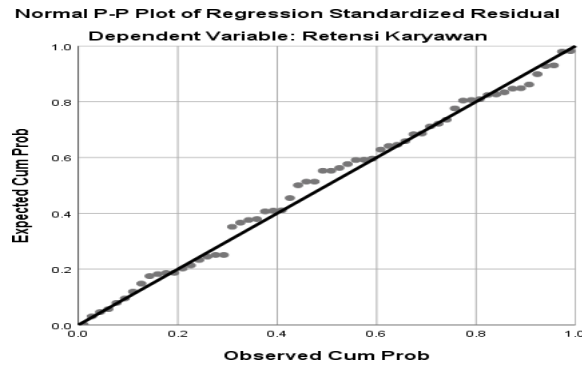
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.918	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.745	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.906	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Retensi Karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan (\geq) dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram. Adapun hasil pengujian diagram *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
 Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

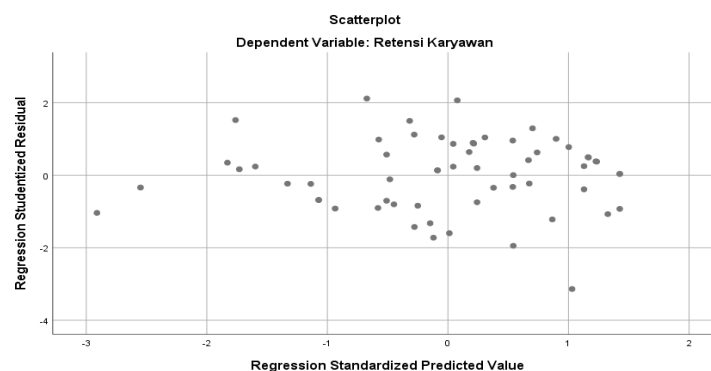
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.790	1.265
Komitmen Organisasi	.790	1.265

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
 Sumber : Data yang diolah, 2025

Dari hasil output tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data yang diolah, 2025

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.693	.274	
Kepuasan Kerja	.723	.067	.797
Komitmen Organisasi	.136	.073	.137

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

- Nilai Konstanta adalah 0,693 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bernilai nol (0), maka variabel dependen Retensi Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,693.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0,723 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel Retensi Karyawan (Y).
- Koefisien regresi Komitmen Organisasi adalah 0,136 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,136 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel Retensi Karyawan (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.693	.274		2.529	.014
Kepuasan Kerja	.723	.067	.797	10.759	.000
Komitmen Organisasi	.136	.073	.137	1.850	.070

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 6 dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Retensi Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan:

- a. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 10,759 dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) dengan kata lain H1 diterima.
- b. Komitmen Organisasi (X2) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 1,850 dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,070 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) dengan kata lain H2 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.902	2	13.951	86.938	.000 ^b
Residual	9.147	57	.160		
Total	37.049	59			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 86,938 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Retensi Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada UMKM kopi keliling di Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwasanya variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 10,759 dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%). Jawaban responden pada variable kepuasan kerja dengan skor tertinggi menunjukkan bahwa pernyataan X1.8 “saya merasa komunikasi antar rekan kerja berjalan efektif” dan pernyataan X1.5 “saya merasa memiliki kesempatan untuk maju dalam bidang saya” Merupakan item yang paling mendominasi atau paling berpengaruh *employee engagement*.

Hal ini menunjukkan komunikasi efektif menciptakan pondasi emosional, sementara peluang karir memberikan arah dan tujuan. Kombinasi ini menghasilkan *engagement* optimal karena memenuhi kebutuhan dasar manusia (hubungan sosial) sekaligus aspirasi profesional (pertumbuhan).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada UMKM Kopi Keliling di Kota Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwasanya variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) ditolak. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai *t*-hitung sebesar 1,850 dan nilai signifikan X2 sebesar 0,070 > 0,05 (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan (Y) dengan kata lain H2 diterima.

Jawaban responden pada variabel komitmen organisasi (X2) dengan skor tertinggi menunjukkan bahwa pernyataan X2.4 "Saya merasa tidak boleh meninggalkan organisasi ini begitu saja". Hal ini mencerminkan komitmen normatif di mana karyawan merasa berkewajiban untuk tetap bertahan karena adanya rasa tanggung jawab moral dan loyalitas terhadap rekan kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*-hitung dan nilai signifikansi (pada taraf nyata 5%), sehingga hipotesis H1 diterima. Variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*-hitung dan nilai signifikansi (pada taraf nyata 5%), sehingga hipotesis H2 ditolak. Oleh karena itu pemilik UMKM disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui insentif finansial (seperti bonus penjualan), pelatihan keterampilan barista, dan lingkungan kerja yang nyaman (misalnya, jadwal fleksibel dan fasilitas istirahat). Hal ini akan memperkuat retensi karyawan secara signifikan. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, UMKM perlu membangun komitmen melalui program pengembangan karir jangka panjang, komunikasi terbuka, dan kegiatan tim-building rutin. Ini dapat dilakukan dengan biaya rendah, seperti sesi sharing visi bisnis mingguan.

Daftar Pustaka

- Aditya Wardhana, *Populasi Dan Sampel, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, vol. 14, 2023.
- Batara, D. R., et al. (2025). Langkah-Langkah Menentukan Populasi Dan Sampel Yang Tepat Dalam Penelitian. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4, 682–689. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>.
- D. Lestari and K.S. Utami, "Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan UMKM Bakpia Lanank Jogja," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 3 (2024): 358–65, <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>.



- Dika Raihan Batara et al., "Langkah-Langkah Menentukan Populasi Dan Sampel Yang Tepat Dalam Penelitian," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4 (2025): 682–89, <https://jpion.org/index.php/jpi682Situswebjurnal>: <https://jpion.org/index.php/jpi>.
- Eka Mardiani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Milenial" (Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 72
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). 15(1), 95–118.
- Prasetya, D. B. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 13(5), 141–150.
- Saharuddin, S., Salmiahfiyah, A., Susilawati, S., & Rezky, D. A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kelayakan Bisnis UMKM Kuliner Bakso. *Management and Accounting Research Journal*, 5(1), 1-7.
- Wardhana, A. (2023). Populasi Dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14.