

The Effect of Perceived Organizational Support and Nonphysical Work Environment on Retention

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Retensi

Dewi¹, Niar Astagyni^{2*}, Ismanto²

niaralfarah24@gmail.com

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka – Indonesia

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka – Indonesia

Abstract

This study aims to determine: how the influence of Perceived Organizational Support and Nonphysical Work Environment on Employee Retention at PT. DJL Afdeling IX. This study is a study with a quantitative approach. Data collection through Observation, Literature Study, and Questionnaire Distribution. The population in this study were all workers at PT. DJL Afdeling IX. Determination of sample size using the Hair formula (2014) which is 50 people by multiplying the number of indicators by a minimum value of 5-10. Testing of research instruments using validity tests and reliability tests with SPSS The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) using the Smart-PLS 3.0 application. Based on the calculation results, it can be seen that the Original Sample Estimate value of Non-Physical Work Environment on Retention is 0.587 and the T-Statistic is 5.409 with a P-Value of 0.000. Likewise, Perceived Organizational Support (POS) on Retention is worth 0.321 and T-Statistic is 2.586 with a P-Value of 0.010.

Keywords: *Perceived Organizational Support (POS), Nonphysical Work Environment, Retention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan di PT. DJL Afdeling IX. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Populasi adalah seluruh pekerja di PT. DJL Afdeling IX. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Hair (2014) yaitu berjumlah 50 orang dengan cara mengalikan jumlah indikator dengan nilai minimum 5-10. Pengujian instrumen penelitian

menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 3.0. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate* Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi bernilai 0,587 dan T-Statistik sebesar 5,409 dengan nilai P-Value 0.000. Begitupula *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi bernilai 0,321 dan T-Statistik sebesar 2,586 dengan nilai P-Value 0,010

Kata Kunci: Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS), Lingkungan Kerja Nonfisik, Retensi

Pendahuluan

Perceived Organizational Support (POS) merupakan dukungan organisasi atau kepedulian yang dirasakan karyawan baik dari perusahaan ataupun lingkungan. Sahrah et al., (2017) menyatakan POS merupakan kepercayaan umum pekerja perihal sejauh mana perusahaan menilai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Fuzi et al., (2022) mengemukakan bahwa POS merupakan anggapan dari pekerja perihal kontribusi, dukungan yang didapat, dan tingkat kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh organisasi Lingkungan kerja nonfisik juga ikut berpengaruh terhadap retensi atau upaya mempertahankan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Enny (2019) menjelaskan lingkungan kerja nonfisik adalah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan tempat kerja, baik hubungan antarsesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja nonfisik disebutkan berpengaruh positif terhadap retensi. Penelitian Putra et al., (2016) yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi, Penelitian ini didukung juga oleh Wibowo (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi. Aditeresna dan Mujiati (2018) menyatakan retensi karyawan adalah salah satu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Armstrong dalam Hidayat et al., (2020) menyebutkan bahwa retensi karyawan adalah strategi untuk mempertahankan individu-individu yang berbakat dengan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Adapun pendapat Putra & Rahyuda (2016) yang menyebutkan bahwa retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan individu yang dianggap kompeten. Afsar et al., (2017) menjelaskan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ismainar (2018) tentang persepsi dukungan organisasi menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi

karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti penghargaan, kepedulian, dan keuntungan seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

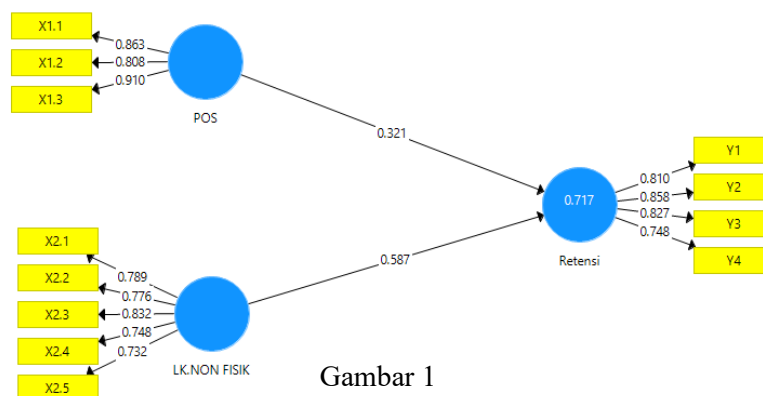
Wijaya (2021) menguraikan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawan dikarenakan karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja dengan atasan maupun antarsesama rekan kerja, maka mengakibatkan kinerja karyawan menjadi meningkat. Lingkungan kerja nonfisik telah menjadi faktor yang lebih efektif dari faktor lain dalam menjaga retensi karyawan (Astuti & Dewi 2019).

Metode

Penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Abdullah et al., (2017) mengatakan, penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena. Silaen (2018) menyebutkan populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universe* atau keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Dilihat dari pendapat ahli di atas maka populasi yang akan digunakan penelitian ini adalah para karyawan PT. Damai Jaya Lestari (DJL) Afdeling IX. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya (Silaen, 2018). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu mencakup seluruh karyawan PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX yang berjumlah 50 orang.

Hasil

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1

Output PLS Algorithm

Sumber: Data Smart PLS

Convergent Validity

Pengukuran *convergent validity* dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*, nilai loading $> 0,7$ dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Hamid dan Anwar, 2019).

Tabel 1
 Nilai *Outher Loading*

Item	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	POS	Retensi
X1.1		0,863	
X1.2		0,808	
X1.3		0,910	
X2.1	0,789		
X2.2	0,776		
X2.3	0,832		
X2.4	0,748		
X2.5	0,732		
Y1			0,810
Y2			0,858
Y3			0,827
Y4			0,748

Sumber: Data diolah PLS

Pada Tabel 1, nilai *outher loading* menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang $> 0,7$ dan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengukuran diketahui bahwa nilai *outher loading* $> 0,7$ memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik.

Nilai AVE (Avarage Variance Extracted)

Selain nilai *cross loading*, nilai AVE (*Avarage Variance Extracted*) juga digunakan untuk membuktikan nilai *discriminat validity* dalam kategori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai *loading factor* sebesar 0,7, nilai AVE sebesar 0,5 (Abdillah dan Hartono, 2015). Adapun nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 2
 Nilai AVE (*Avarage Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja Nonfisik	0,603
POS	0,742
Retensi	0,659

Sumber: Data diolah PLS

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil dari *loading factor*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik. Dalam artian telah memenuhi ketentuan yang telah ditentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadran AVE $>$ korelasi antardua variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variabel laten.

Discriminant Validity

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang pertama untuk mengukur *discriminant validity*, yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Nilai *Cross Loading*

Item	Lingkungan Kerja Nonfisik	POS	Retensi
X1.1	0,496	0,863	0,636
X1.2	0,832	0,808	0,697
X1.3	0,465	0,910	0,552
X2.1	0,789	0,368	0,537
X2.2	0,776	0,677	0,835
X2.3	0,832	0,808	0,697
X2.4	0,748	0,439	0,413
X2.5	0,732	0,313	0,519
Y1	0,751	0,737	0,810
Y2	0,702	0,639	0,858
Y3	0,603	0,579	0,827
Y4	0,560	0,381	0,748

Sumber: Data diolah PLS

Pada tabel 3 di atas, nilai *cross loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk lain.

Tabel 4
Hasil Akar Kuadran AVE dan Korelasi Variabel Laten

Variabel	Lingkungan Kerja Nonfisik	POS	Retensi
Lingkungan Kerja Nonfisik	0,776		
POS	0,713	0,862	
Retensi	0,816	0,740	0,812

Sumber: Data diolah PLS

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar konstruk dinyatakan baik.

Composite Realibility dan Cronbach's Alpha

Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji realibilitas konstruk yang dimana diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 5
Composite Realibility dan Cronbach's Alpha

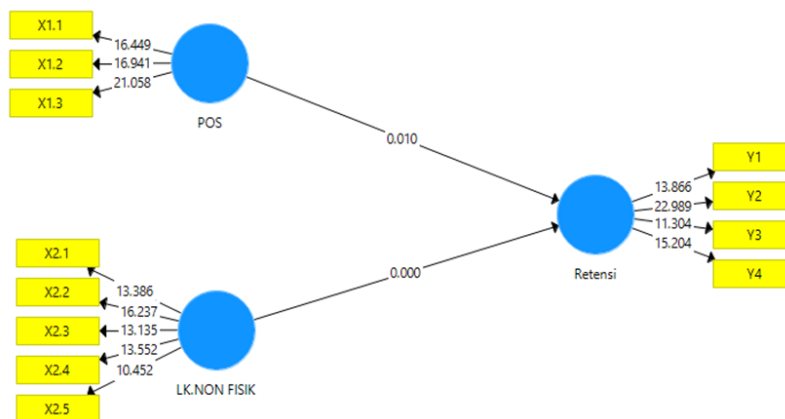
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
----------	------------------	-----------------------

Lingkungan Kerja Nonfisik	0,841	0,883
Pos	0,826	0,896
Retensi	0,829	0,885

Sumber: Data diolah PLS

Dari nilai *output* pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,5.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2

Output PLS Boothstrapping

Sumber: Data Smart PLS

Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi

Wonua et al., (2021) menyatakan R² terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: R² 0.67 (kuat), 0.30 (sedang) dan 0.19 (lemah). Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari suatu penelitian. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R²) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 6
Nilai R-Square

KONSTRUK	R Square
Retensi	0,717

Sumber: Data Smart PLS

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa konstruk Retensi mampu dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Nonfisik sebesar 70,3%, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Nonfisik

memiliki kategori kuat terhadap Retensi karyawan. Dapat diartikan bahwa nilai kontribusi sebesar 70,3% ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor tersebut jika ingin meningkatkan retensi karyawan secara efektif, mengingat besarnya pengaruh yang diberikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di tempat kerja.

Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic, P-Value)

Tabel 7

Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingk Kerja Nonfisik -> Retensi	0,587	0,592	0,109	5,409	0,000
POS -> Retensi	0,321	0,315	0,124	2,586	0,010

Sumber: Data Smart PLS

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis (Wonua et al., 2021). Pada *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat T-Statistic variabel *independent* terhadap variabel dependen dan nilai P-Value. Menurut Abdillah dan Hartomo (2015), ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikan P-Value atau nilai probabilitas < 5% dan bernilai positif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai Original Sample Estimate Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi bernilai 0,587 dan T-Statistic sebesar 5,409 dengan nilai P-Value 0.000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Nonfisik memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja dikarenakan Rule of Thumb yang digunakan pada penelitian ini yaitu T-Statistic > 1,64 dengan nilai P-Value < daripada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan Hipotesis Pertama (H₁) diterima. Dengan demikian Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi pada karyawan PT. Damai Jaya Lestari.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi bernilai 0,321 dan T-Statistic sebesar 2,586 dengan nilai P-Value 0,010. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh terhadap

Retensi dikarenakan *Rule of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu T-Statistic > 1,64 dengan nilai P-Value < daripada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan Hipotesis Kedua (H2) diterima. Dengan demikian *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi pada buruh tani PT. Damai Jaya Lestari.

Diskusi/Pembahasan

Perceived Organizational Support (POS) Berpengaruh Terhadap Retensi

Berdasarkan hasil penelitian, *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Retensi. Hal ini bisa dilihat pada deskripsi variabel di atas bahwa perusahaan PT. Damai Jaya Lestari sangat memperhatikan para pekerjanya, ini dilihat pada deskripsi variabel bahwa dalam kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan menerimanya selama karyawan tersebut masih mengakui kesalahan. Kemudian apabila karyawan mengalami musibah, melahirkan, ataupun kematian, maka perusahaan akan merespons hal tersebut dengan cara memberikan bantuan berupa uang tunai.

Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Retensi.

Berdasarkan penelitian penulis didapatkan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap Retensi. Hal ini dapat dilihat pada deskripsi variabel di atas menunjukkan bahwa para pekerja memberikan nilai rata-rata tinggi dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif untuk mereka. Berdasarkan hasil survei peneliti menemukan bahwa lingkungan Kerja Nonfisik yang terjadi dikarenakan adanya saling kerja sama antarsesama pekerja sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan pada perusahaan, dan juga mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka miliki sudah sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu juga, atasan yang berada pada PT. Damai Jaya Lestari selalu memberikan pengarahan dan motivasi yang baik, sehingga hubungan antaratasan dan bawahan terjalin baik. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yang didukung oleh penelitian Wibowo (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap Retensi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi melalui indikator-indikatornya, yaitu organisasi memberikan bantuan kepada karyawan, organisasi memaafkan karyawan yang mengakui kesalahan yang dilakukan, dan organisasi memperhatikan segala keluhan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi melalui indikator-indikatornya yaitu kerjasama antarkaryawan, hubungan atasan dengan karyawan, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antarkaryawan. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Nonfisik maka semakin meningkat pula Retensi Karyawan di Perusahaan PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX.

Referensi

- Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022, June). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. In Indonesian Annual Conference Series (pp. 66-73).
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Azharuddin, Rakka Adittyta (2019) . Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Berutu, R. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV SAWIT LANGKAT (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020, 73–79.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi: 0021-9010/86/SOO.75
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21-31.
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29.
- Fauzi, M. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Multiguna International Persada Kantor Region Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Leader-Member Exchange (Lmx) Dan Percieved Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1030-1042.
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance pada pegawai ditjen pajak di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(7), 2704–2723.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22.
- Ismainar, Herty. 2018. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 298-309.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D. Alfabeta: Bandung.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di

