

PENGARUH SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, MANAJEMEN TALENTA DAN QUALITY WORK OF LIFE TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO LESTARI SM RAJA MEDAN

Muhammad Alfaiz¹, Bunga Aditi²

^{1,2}Universitas Harapan Medan, Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:

Supportive Work Environment, Manajemen Talenta, dan Quality Work Of Life, PT. Arista Auto Lestari SM Raja Medan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Supportive Work Environment*, Manajemen Talenta, dan *Quality Work Of Life* Terhadap Retensi Karyawan Karyawan di PT. Arista Auto Lestari SM Raja Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arista Auto Lestari SM Raja Medan yang berjumlah sebanyak 82 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak 82 orang, yang kemudian dialokasikan secara proporsional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis hipotesis yang digunakan adalah SPSS ver.20. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *supportive work environment* terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality work of life* terhadap retensi karyawan. Serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *supportive work environment*, manajemen talenta, dan *quality work of life* terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya agar dapat membawa kemajuan bagi perusahaan tersebut.



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

Corresponding Author:

Muhammad Alfaiz
Universitas Harapan Medan, Sumatera Utara
Email: mhdalfaiz32@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era globalisasi telah menimbulkan persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan. Setiap perusahaan berupaya merancang strategi yang tepat agar mampu bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis global. Di tengah berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan faktor internal yang dapat mendukung keberhasilan organisasi. Salah satu faktor internal yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi penggerak utama dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya lain yang memadai, tanpa didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan profesional, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan berpotensi mengalami kegagalan.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berkomunikasi dan keterampilan semata, tetapi yang lebih penting adalah memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi. Semakin baik kualitas karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin besar pula peluang perusahaan tersebut untuk berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan dunia bisnis.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan organisasi perlu dilakukan secara profesional dan produktif agar perusahaan mampu bertahan serta terus berkembang mengikuti kemajuan yang ada. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu mempertahankan karyawannya agar kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif tetap terjaga. Di samping itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Retensi karyawan merupakan penerapan strategi yang terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui pengembangan berbagai proses, seperti menarik, mengembangkan, mempertahankan, serta memanfaatkan individu yang memiliki keterampilan dan bakat yang sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang. Hal ini dikemukakan oleh Suta dan Ardana (2019). Upaya retensi karyawan bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara *supportive work environment* dengan retensi karyawan yang memberikan pengaruh signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Alifa dan Rakhmawati (2022), serta oleh Wijayanti (2024) dan Prayoga (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan kerja yang suportif (*supportive work environment*) dipandang sebagai faktor iklim kerja yang mencakup dukungan dari atasan maupun rekan kerja, adanya hambatan dalam pekerjaan, serta peluang yang tersedia untuk meningkatkan proses pembelajaran dalam bekerja (Alifa dan Rakhmawati, 2022). Selain menciptakan lingkungan kerja yang suportif, perusahaan juga dapat meningkatkan retensi karyawan melalui penerapan *talent management* yang dikelola secara efektif. Penerapan manajemen talenta yang baik dapat mendorong meningkatnya retensi karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan menyeluruh di seluruh bagian organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara manajemen talenta dan retensi karyawan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lintang dkk. (2024), Hasan dkk. (2022), Nasution (2022), serta Gema dkk. (2022). Penyaluran dan pengelolaan bakat karyawan yang baik dapat meningkatkan *employee retention*, sehingga organisasi mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki daya saing dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif.

Talent management merupakan proses yang mencakup perencanaan dan analisis tenaga kerja serta pengelolaan karyawan melalui kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan. Manajemen talenta juga merujuk pada proses yang sistematis dan dinamis dalam menemukan, mengembangkan, serta mempertahankan individu yang memiliki potensi dan kemampuan unggul. Apabila talenta karyawan dikelola secara efektif, maka karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan tingkat kejenuhan dalam bekerja

dapat diminimalkan.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) juga menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian organisasi. Konsep ini didasarkan pada pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi serta mendukung pengembangan talenta yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara *quality of work life* dan retensi karyawan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk. (2021) dan Fauzi (2023). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja di berbagai perusahaan belum sepenuhnya dapat dilaksanakan secara optimal dengan menggunakan seluruh indikator yang ada. Sebagian besar perusahaan masih menerapkannya secara bertahap atau hanya pada beberapa indikator tertentu. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan, seperti kondisi perusahaan serta faktor perilaku dan sikap karyawan.

Namun demikian, perhatian perusahaan terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja dinilai mampu meningkatkan komitmen karyawan serta mengurangi tingkat turnover. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap perlakuan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Oleh karena itu, berikut disajikan data mengenai tingkat turnover karyawan pada tahun 2019–2024.

Tabel 1. Data *Turnover* karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	%
2019	96	4	4.67%
2020	77	6	7.80%
2021	82	12	14.63%
2022	91	11	12.08%
2023	86	17	19.76%
2024	95	15	15.78%

Sumber : PT. Arista Auto Lestari S.M Raja, 2025

Adapun rumus untuk menghitung *turnover* karyawan ialah : $(\text{Jumlah karyawan keluar} \div \text{Jumlah karyawan di awal periode}) \times 100$. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa fenomena yang terjadi di PT. Arista Auto Lestari S.M Raja yaitu memiliki tingkat retensi yang masih tergolong cukup rendah. Hal tersebut terlihat dari setiap tahunnya banyak karyawan yang pindah atau keluar dari perusahaan tersebut. Menurut Fahrizal dan Utama (2017), tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh lebih dari 10% dalam setahun, dikarenakan hal tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Angka *turnover* karyawan di PT. Arista Auto Lestari S.M Raja selalu meningkat setiap tahunnya dari tahun 2019-2024 dengan rata-rata 12,3 % yang dimana standar *turnover* karyawan yang digunakan pada PT. Arista Auto Lestari S.M Raja adalah < 10%.

Tinggi atau rendahnya tingkat retensi karyawan dapat dilihat dari tingkat turnover yang terjadi dalam periode waktu tertentu. Menurut Yohana dan Dedi (2021), semakin tinggi tingkat turnover maka semakin sering terjadi pergantian karyawan, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Hal ini disebabkan karena ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus menanggung berbagai biaya, seperti biaya perekrutan karyawan baru, biaya pelatihan, serta biaya lain yang berkaitan dengan proses penyesuaian karyawan baru. Sebaliknya, apabila tingkat turnover rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Selain itu, perusahaan juga tidak perlu mengeluarkan upaya dan biaya tambahan untuk mencari serta melatih karyawan baru.

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat turnover karyawan di PT Arista Auto Lestari

pada tahun 2023 tergolong cukup tinggi. Kondisi ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang mengajukan pengunduran diri secara sepihak yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, beban kerja, serta terbatasnya jenjang karier.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang cocok dengan rekan kerja maupun atasan mereka. Selain itu, terdapat pula keluhan mengenai jam kerja yang dianggap tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, sistem kerja di perusahaan tersebut juga menuntut karyawan untuk mencapai target tertentu. Tuntutan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut seringkali menjadi beban kerja yang cukup berat bagi sebagian karyawan.

Selain itu, ditemukan pula fakta bahwa pada salah satu divisi administrasi, khususnya bagian customer service di PT Arista Auto Lestari cabang S.M. Raja, tidak tersedia jenjang karier yang jelas. Kondisi ini menyebabkan karyawan hanya menempati posisi yang sama selama masa kerja mereka di perusahaan. Ketiadaan jenjang karier tersebut membuat karyawan memiliki peluang yang terbatas untuk mengembangkan diri, sehingga dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau memilih untuk tidak bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang ada, ternyata perusahaan kurang menerapkan *quality work of life* dan kurangnya pengelolaan *talent management* bagi karyawan. Pergantian *turnover* karyawan yang cepat juga akan mempengaruhi citra perusahaan sebagai *safe employer*. Karyawan lainnyapun mulai ragu dan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi ketika melihat rekan kerjanya mengundurkan diri untuk mencari pekerjaan baru.

Oleh karena itu, PT Arista Auto Lestari cabang S.M. Raja perlu menyiapkan strategi retensi karyawan yang tepat, tidak hanya untuk mempertahankan karyawan yang kompeten tetapi juga untuk menarik talenta-talenta baru yang berpotensi dikembangkan sebagai penerus dalam organisasi. Dengan penerapan strategi retensi yang efektif, diharapkan perusahaan dapat mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, yaitu untuk terus berkembang menjadi perusahaan yang inovatif, memiliki daya saing tinggi, serta berorientasi pada kepuasan pelanggan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Supportive Work Environment, Manajemen Talenta, dan Quality of work life terhadap Retensi Karyawan di PT. Arista Auto Lestari S.M. Raja.”**

METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang mencakup beberapa variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	12.706	1.846		6.884	.000	
1 TOTAL_X1	.162	.060	.223	2.693	.009	1.290
TOTAL_X2	.063	.028	.180	2.236	.028	1.227
TOTAL_X3	.224	.026	.652	8.510	.000	1.104

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

$$Y = 12,706 + 0,162X_1 + 0,063X_2 + 0,224X_3$$

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan arah hubungan yang positif pada nilai konstanta serta koefisien variabel X1, X2, dan X3. Nilai konstanta yang diperoleh menunjukkan bahwa apabila variabel *supportive work environment* (X1), manajemen talenta (X2), dan *quality of work life* (X3) tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka nilai retensi karyawan (Y) tetap berada pada angka 12,706.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, diperoleh nilai koefisien *supportive work environment* (X1) sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *supportive work environment* sebesar 1% akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 16,2%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Selanjutnya, nilai koefisien manajemen talenta (X2) sebesar 0,063 atau 6,3%, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan manajemen talenta sebesar 1% akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 6,3%, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Sementara itu, nilai koefisien *quality of work life* (X3) sebesar 0,224 atau 22,4%, yang berarti bahwa setiap peningkatan *quality of work life* sebesar 1% akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 22,4%, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel *supportive work environment* memiliki nilai t hitung sebesar 2,693. Untuk menentukan nilai t tabel, terlebih dahulu dihitung derajat kebebasan (dk) yaitu $n - 3 = 82 - 3 = 79$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,664. Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh bahwa t hitung (2,693) > t tabel (1,664) serta nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Selanjutnya, variabel manajemen talenta memiliki nilai t hitung sebesar 2,236. Dengan derajat kebebasan yang sama yaitu $dk = 79$, diperoleh t tabel sebesar 1,664. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (2,236) > t tabel (1,664) serta nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Sementara itu, variabel *quality of work life* memiliki nilai t hitung sebesar 8,510. Dengan derajat kebebasan $dk = 79$, diperoleh t tabel sebesar 1,664. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (8,510) > t tabel (1,664) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	259.719	3	86.573	36.802	.000 ^b
1	Residual	183.487	78	2.352		
	Total	443.206	81			

Sumber : Olahan Data, SPSS 2025

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 36,802 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, df 1 = (jumlah variabel independen = 3) dan df2 ($n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$), maka nilai $F_{tabel} = .$ Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,802 > 3,96$) dan sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis dapat diterima.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa *Supportive work environment*, majaemen talenta dan *Quality work of life* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel Retensi karyawan.

Kontribusi Variabel (Uji Determinasi)

Tabel 4. Nilai R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.570	1.53375

Sumber : Olahan Data, SPSS 2025

Ta bel 4 diperoleh R Square sebesar 0.586 atau 58,6% ini artinya ba hwa *supportive work environment*, (X_1), manajemen talenta (X_2), da n *qu ality work of life* (X_3). memberikan kontribusi te rhadap varia bel re tensi karya wan (Y) sebesar 58,6% da n sisanya sebesar 41,4% dipe ngaruhi oleh faktor lain ya ng tidak ya ng tidak diteliti oleh penelitian ini, seperti varia bel *work life balance*, *organizational commitment* pe ngembangan karier, *self efficacy*, budaya organisasi.

Evaluasi Data

Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *supportive work environment* memiliki nilai t hitung sebesar 2,693. Untuk menentukan nilai t tabel, terlebih dahulu dihitung derajat kebebasan dengan rumus $dk = n - 2 = 82 - 2 = 80$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,664. Berdasarkan kriteria pengujian, diperoleh bahwa t hitung ($2,693$) $>$ t tabel ($1,664$) serta nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiani dan Fuad (2023) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Nasmoco Cabang Gombel)”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *supportive work environment* berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa, Jhoansyah, dan Nurmaila (2024) dengan judul “Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan (Survei terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi)”, yang menyatakan bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan

Nur Baiti (2024) dengan judul “Peran Mediasi Person-Organization Fit pada Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap Employee Retention”, yang menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh terhadap retensi karyawan. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Steffanie dan Restiana (2023) dalam penelitian berjudul “Pengaruh *Supportive Work Environment* dan Person-Organization Fit terhadap Employee Retention”, yang menyatakan bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *supportive work environment* (X1) terhadap variabel retensi karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap berbagai aspek *supportive work environment* agar tingkat retensi karyawan dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan

Manajemen talenta berdasarkan persepsi responden yang diperoleh melalui hasil kuesioner menunjukkan bahwa manajemen talenta berada pada kategori baik. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel manajemen talenta terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,236 dengan tingkat signifikansi 0,028. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664, maka diperoleh t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 ($2,236 > 1,664$ dan $0,028 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa manajemen talenta (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lintang, Lengkong, dan Walanggitan (2024) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Talent Management dan Organizational Commitment terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano”, yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Ekhsan (2024) dengan judul “Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention melalui Mediasi Employee Engagement pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Jababeka Cikarang”, yang menyatakan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gema, Hendriani, dan Fahda (2022) dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Retensi Karyawan melalui Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi di BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi”, yang menyimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nasution (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention pada Bank BTN KC Syariah Medan”, yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Quality Work Of Life Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *quality of work life* memiliki nilai t hitung sebesar 8,510. Untuk menentukan nilai t tabel, terlebih dahulu dihitung derajat kebebasan dengan rumus $dk = n - 2 = 67 - 2 = 65$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,664. Berdasarkan

kriteria pengujian, diperoleh bahwa t hitung (8,510) > t tabel (1,664) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifky Fauzi (2023) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier, *Quality of Work Life*, dan Self Efficacy terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Divisi Assembling PT. Victory Chingluh Indonesia)”, yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Faeni D.P (2021) dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy, *Quality of Work Life*, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang”, yang menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurokhman dkk. (2023) dengan judul “Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah”, yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memengaruhi retensi karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Triandaini dkk. (2024) dalam penelitian berjudul “*Quality of Work Life*, Organizational Commitment, and the Influence to Employee Retention at Nurses Hospital in Pekanbaru Hospital: A Literature Review”, yang menyimpulkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh *Supportive Work Environment* (X_1) dan Manajemen Talenta (X_2) terhadap *Quality Work of Life* (X_3) terhadap retensi karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel *supportive work environment* (X_1), manajemen talenta (X_2), dan *quality of work life* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,586 atau 58,6%, dengan tingkat signifikansi pada Tabel 4.16 (Uji F) sebesar $0,000 < 0,05$ pada taraf kepercayaan $\alpha = 95\%$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *supportive work environment*, manajemen talenta, dan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dapat diterima (H1 diterima dan H0 ditolak).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *supportive work environment* (X_1), manajemen talenta (X_2), dan *quality of work life* (X_3) terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu membentuk dan meningkatkan retensi karyawan. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas yaitu *supportive work environment*, manajemen talenta, dan *quality of work life* dengan variabel terikat yaitu retensi karyawan. Apabila ketiga faktor tersebut ditingkatkan, maka secara simultan akan meningkatkan tingkat retensi karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,568 atau 56,8%, yang berarti bahwa *supportive work environment*, manajemen talenta, dan *quality of work life* memberikan kontribusi terhadap retensi karyawan sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. *Supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Arista Auto Lestari SM. Raja
2. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Arista Auto Lestari SM. Raja

3. *Quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Arista Auto Lestari SM. Raja
4. *Supportive work environment*, manajemen talenta, dan *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

REFERENSI

- Aisyah, Novi dan Faeni, Dewi Puspaningtyas. (2021). Pengaruh *Self-Efficacy*, *Quality of work life* dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang (*The Effect of SelfEfficacy, Quality of work life and Compensation on Employee Retention of PT. Antaran Sukses Express in Tangerang City*) Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (Sakman) Vol 1, No 1, 2021, 1-8
- Alifa, Suci dan Rakhmawati, Lenny. (2022) Pengaruh *Supportive Work Environment* (SWE) Terhadap Retensi Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 7, No. 1, 2022 Februari : 147-165
- Astuti, Rini Juni dan Nur Baiti, Lathifah (2024). Peran Mediasi *Person-Organization FIT* Pada *Supportive Work Environment* Terhadap *Employee Retention*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi. Vol. 2 No. 3, 2024 Mei : 249-259
- Fahrizal., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(10), 5405–5431.
- Gema, Putra A., Susi A., Ando Fahda. (2022) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi di BPJS Kesehatan Kedepuasan Wilayah Sumbagteng Jambi, Jurnal Daya Saing(Vol. 8 No. 1Februari 2022)
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS” Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, Astrid, Toar Kiolol, Chloro Donianto, Tengku Mohd. Khairal (2022). Pengaruh *Talent Management*, *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan dengan Mediasi Dukungan Organisasi. MODUS Vol. 34 (2): 158-183
- Khoirunnisa, Salsabila., Dicky Jhoansyah, Resa Nurmala (2024). Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work-Life Balance*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi). *Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 4
- Nasution, M. Teddy dan Nasution, Salman (2022). Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN KC Syariah Medan. Jurnal Manajemen Akuntansi Vol. 2, No. 3 : 597-607
- Prayoga, Candry (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Yang Mendukung Terhadap Retensi Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Carana Bunga Persada Wilayah Jakarta Selatan. Universitas Mercu Buana <https://repository.mercubuana.ac.id/63521/>
- Ramadhan, Deo dan Ekhsan, Muhammad (2024). Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Melalui Mediasi *Employee Engagement* Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Jababeka Cikarang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 8 No. 4
- Rifky Fauzi (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, *Quality Work Of Life*, *Self Efficacy* terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Divisi Assembling PT. Victory Chingluh Indonesia)
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suta, Gde Manik Aditya Budi dan Ardana, Komang (2019) Pengaruh Kompensasi, Presepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan.E-Jurnal

Manajemen. Vol. 8 No. 2.

- Taufiqurokhman, Eka Immamah, Eva Yuniarti Utami, Siti Annisa Wahdiniawati(2023) Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*. Vol. 02, No. 12, Desember 2023, pp. 1101-1113
- Triandani, Sahwitri., Putri Nurhaliza, Mita Rusadi, Qomariah Lahamid (2024) *Quality of work life, Organizational Commitment and Organizational Commitment and the Influence to Employee Retention At Nurses Hospital in Pekanbaru Hospital: a Literature Review. Navigating the Future Challenges in Literacy: Islamic Economics, Business, and Public Policy Perspective*, Vol. 02, Year 2024, pp. 270-280
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(4), 1-13
- Widiani, Elisabeth Putri Surya dan Fuad, Mas'ud (2023). *Pengaruh Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 12, Nomor 4, Tahun 2023 :1
- Wijayanti, Putri Rochmah (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung pada Retensi Karyawan Dimediasi oleh Keterikatan Organisasional (Studi pada Karyawan PT Telkom Witel Solo dan PT Aksara Solopos). Universitas Sebelas Maret.
- Yohana, Caroline Iskandar dan Dedi Rianto Rahadi (2021). Strategi Organisasi Penanganan *Turnover* Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. Vol 19, No. 1, 2021 Januari : 102-116