Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 5912-5920

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Anggota Aktif pada Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar

Sulastya Ilham[1], Nurman[2], Rezky Amalia Hamka[3] Agung Widhi Kurniawan[4] Burhanuddin[5]
[1,2,3,4,5] Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar
Penulis Korespondensi: Sulastya Ilham, e-mail: sulastyailham3@gmail.com

Published: Januari, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi anggota aktif pada Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif, yakni sebanyak 96 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner berbasis skala Likert, serta dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dilengkapi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar partisipasi, tanggung jawab, serta rasa keterikatan anggota dalam aktivitas organisasi, maka semakin tinggi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam keanggotaan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif, menunjukkan bahwa rasa puas terhadap peran, hubungan sosial, serta sistem organisasi mampu meningkatkan komitmen anggota untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Secara simultan, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif, yang berarti kedua faktor tersebut memiliki peran strategis dalam memperkuat keberlangsungan organisasi.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Anggota Aktif, Organisasi Kemahasiswaan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea (HPMT) merupakan organisasi mahasiswa kedaerahan yang berasal dari Kabupaten Jeneponto dan menjadi wadah paguyuban bagi mahasiswa perantau di Kota Makassar. HPMT memiliki 11 komisariat yang tersebar di berbagai kampus serta 1 Badan Khusus Asrama, salah satunya Komisariat Universitas Negeri Makassar. Semangat kekeluargaan menjadi spirit utama yang menjaga eksistensi organisasi ini hingga saat ini.

Sebagai organisasi kemahasiswaan, HPMT berperan penting dalam membina solidaritas daerah dan menjadi sarana aktualisasi diri anggota. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya retensi anggota aktif, di mana banyak anggota hanya aktif pada awal bergabung lalu mengalami penurunan partisipasi seiring waktu. Kondisi ini mengancam stabilitas dan keberlanjutan organisasi, terutama di tengah dinamika akademik mahasiswa.

Dalam konteks ini, prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi relevan, khususnya terkait keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi retensi anggota. Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi individu untuk berusaha maksimal dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (Marimin Santoso, 2020:73). Sementara itu, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap aktivitas yang dijalani berdasarkan evaluasi karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2021:79).

Retensi anggota mencerminkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten agar tetap berkontribusi dalam jangka panjang (Alqudah et al., 2022:24). Retensi sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri (Malik et al., 2020; Pratama & Jakfar, 2025:12).

Di HPMT Komisariat Universitas Negeri Makassar, kajian ilmiah terkait keterlibatan kerja dan kepuasan kerja masih terbatas. Padahal, pemahaman terhadap kedua aspek tersebut penting untuk merumuskan strategi peningkatan loyalitas anggota. Berdasarkan hasil observasi peneliti, keterlibatan kerja anggota mengalami penurunan signifikan sejak akhir tahun 2024, yang ditunjukkan oleh rendahnya tingkat kehadiran anggota dalam rapat-rapat program kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi 3 Bulan Terakhir

Bulan	Hadir	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Oktober	20	0	5	71
November	35	2	7	52
Desember	30	5	2	59
Jumlah	85	7	14	182

Sumber: Data Absensi Rapat Program Kerja HPMT Kom. UNM (2024).

Sebagai upaya untuk memahami lebih dalam tingkat kepuasan kerja para anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di organisasi, peneliti melakukan proses wawancara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa anggota atau kader dalam Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar Merasa Puas Ketika tanggung jawab yang diberikan dalam proses disetiap program kerja yang dilaksanakan itu dikerjakan dengan baik dan program kerja itu terlaksana.

Retensi anggota aktif merupakan aspek penting yang menjadi fokus utama dalam keberlangsungan organisasi mahasiswa. Retensi ini mengacu pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan anggotanya untuk berpastisipasi aktif dalam berbagai kegiatan dan tanggung jawab yang diemban. Dalam hal ini, Peneliti menemukan sebuah masalah yang krusial dalam organisasi mahasiswa saat ini yaitu kurangnya anggota aktif. Hal tersebut juga menjadi masalah utama pada Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar.

Dalam Upaya mempertahankan anggota aktif, penting untuk memahami factor-faktor yang mempengaruhi keputusan anggota untuk tetap aktif secara konsisten. Dalam konteks ini Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berperan penting untuk Upaya Retensi Anggota Aktif. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana anggota merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan tugas serta aktivitas organisasi, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan anggota terhadap pengalaman mereka dalam menjalankan peran di organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umunya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian deskriptif, diuraikan oleh (Jayusman & Shavab 2020:17), Tujuannya adalah untuk menjelaskan ciri-ciri suatu variabel bebas, yang dapat terdiri dari satu atau lebih variabel, tanpa membuat hubungan atau perbandingan dengan variabel lain.

Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Dalam

perkembangannya, akhir-akhir ini penelitian deskriptif banyak dilakukan peneliti dengan dua alasan; Pertama, dari pengamatan empiris didapat bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif. Kedua, desain deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dalam bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia.

Populasi merupakan keseluruhan unit yang diteliti, yaitu kumpulan individu, kejadian, atau objek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria penelitian (Kurniawan, 2023:63). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar, yang terdiri dari pengurus sebanyak 38 orang, anggota angkatan 2022 sebanyak 30 orang, dan angkatan 2023 sebanyak 27 orang, sehingga total populasi berjumlah 95 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianalisis secara kuantitatif untuk menghasilkan statistik sampel sebagai estimasi parameter populasi (Kurniawan, 2023:64). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden karena jumlah populasinya relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang, serta untuk memperoleh tingkat kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden, yaitu seluruh anggota aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi awal Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar secara langsung. Wawancara dilakukan melalui percakapan tatap muka antara peneliti dan responden guna memperoleh informasi yang lebih mendalam sesuai tujuan penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengukur sikap, pendapat, dan karakteristik terkait variabel penelitian. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa arsip, catatan, dan dokumen organisasi yang relevan dengan objek penelitian.

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel sehingga data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap data yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor setiap item dengan skor total, dengan kriteria tingkat signifikansi 5%, yaitu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan pendekatan internal *consistency reliability* menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui bantuan aplikasi SPSS. Tingkat hubungan antar item diinterpretasikan berdasarkan interval koefisien menurut Sugiyono (2019:248), mulai dari sangat rendah hingga sangat kuat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif responden dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Sementara itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi anggota aktif (Y), dengan model persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ (Indrawati, 2015).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa residual berdistribusi normal sehingga hasil uji statistik valid. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat kesamaan varians residual antar pengamatan (Indrawati, 2015:189).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikansi dengan taraf 0,05. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana semakin besar nilainya menunjukkan

semakin kuat kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen (Purwanto & Sulistyastuti, 2017; Noelaka, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan membandingkan nilai signifikansi atau nilai t hitung dengan t tabel, peneliti dapat menentukan apakah koefisien regresi suatu variabel bebas berbeda secara nyata dari nol. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka variabel independen tersebut dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan peneliti:

Tabel 2. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	54.395	<.001
	Keterlibatan Kerja (X1)	10.262	<.001
	Kepuasan Kerja (X2)	37.436	<.001

Sumber : Output SPSS (2025)

Jumlah data dalam penelitian ini adalah 95, sehingga derajat kebebasan dihitung menggunakan rumus df = n – k (k = jumlah variabel independen) yaitu df = 95 – 2 = 93. Pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua arah, t tabel yang relevan adalah sebesar 1,985. Nilai t tabel ini dijadikan acuan untuk membandingkan apakah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t yang dilakukan peneliti:

Uji t pada variabel keterlibatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,262 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil ini menggambarkan bahwa t hitung jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan (1,985) pada taraf signifikansi 0,05. Kondisi tersebut menandakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Secara empiris, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja anggota dalam kegiatan organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk tetap bertahan sebagai anggota aktif. Dengan demikian H1 diterima Uji t pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 37,436 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai t hitung ini juga jauh melebihi nilai t tabel sebesar 1,985 sehingga keputusan pengujian menyatakan bahwa hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif dalam organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa apabila kepuasan anggota terhadap lingkungan, struktur, maupun dinamika organisasi meningkat, maka komitmen mereka untuk tetap bertahan dan aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar akan semakin kuat. Dengan demikian H2 diterima.

Uji F

Uji F berfungsi untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan signifikansi dalam tabel ANOVA pada output SPSS. Jika nilai signifikansi uji F kurang dari 0,05, maka model regresi dianggap layak dan dapat menjelaskan hubungan kolektif antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adlah hasil Uji F yang dilakukan peneliti:

Tabel 3. Uji F



ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.616	2	51.808	726.566	<.001[b]
	Residual	6.560	92	.071		
	Total	110.176	94			

a. Dependent Variable: RETENSI ANGGOTA AKTIF (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), KETERLIBATAN KERJA (X1)

Sumber : Output SPSS (2025)

Dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden, derajat kebebasan untuk pembilang adalah df1 = k – 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk penyebut df2 = n – k = 95 – 3 = 92, sehingga nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,10.

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi berganda dengan variabel dependen Retensi Anggota Aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar dan dua variabel prediktor yaitu Kepuasan Kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja (X1), diperoleh nilai Fhitung sebesar 726,566 > Ftabel (3,10) dengan signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil daripada 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan dan kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi anggota aktif. Dengan demikian H3 diterima

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model regresi menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Berikut adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan peneliti:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970[a]	.940	.939	.26703

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), KETERLIBATAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: RETENSI ANGGOTA AKTIF (Y)

Sumber : Output SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,940 dan Adjusted R Square sebesar 0,939. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keterlibatan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen retensi anggota aktif (Y) sebesar 93,9%. Dengan nilai Adjusted R Square yang sangat tinggi ini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat, sehingga kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam mempengaruhi retensi anggota aktif. Sementara itu, sisanya sebesar 6,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–21 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau 43,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa anggota aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar sebagian besar merupakan mahasiswa yang berada pada tahap pertengahan masa perkuliahan. Pada fase ini, mahasiswa umumnya telah melewati proses penyesuaian awal dengan lingkungan akademik sehingga memiliki kecenderungan keterlibatan organisasi yang lebih tinggi serta partisipasi yang lebih aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 57 orang atau 60,0%, sedangkan responden perempuan sebanyak 38 orang atau 40,0%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa keanggotaan aktif dalam organisasi masih didominasi oleh laki-laki, meskipun tingkat partisipasi perempuan juga cukup besar. Perbedaan proporsi ini dapat berkaitan dengan dinamika sosial dan budaya dalam organisasi kemahasiswaan yang memengaruhi tingkat keterlibatan masing-masing kelompok.

Ditinjau dari jabatan dalam organisasi, sebagian besar responden merupakan anggota aktif nonstruktural dengan jumlah 53 orang atau 55,8%. Responden yang menduduki posisi sebagai koordinator atau pengurus bidang berjumlah 27 orang atau 28,4%, sedangkan pengurus inti sebanyak 15 orang atau 15,8%. Pola distribusi ini mencerminkan struktur organisasi kemahasiswaan pada umumnya, di mana jumlah anggota aktif lebih dominan dibandingkan pengurus. Kondisi tersebut memberikan gambaran yang relatif representatif dalam menganalisis aspek keterlibatan kerja, kepuasan kerja, serta retensi anggota organisasi.

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar.

Berdasarkan hasil analisis, keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Nilai t hitung sebesar 10,262 dengan signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa anggota yang semakin terlibat dalam aktivitas organisasi memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan sebagai anggota aktif. Temuan ini memperkuat penerimaan hipotesis H1 bahwa tingkat partisipasi dan rasa memiliki dalam organisasi merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan keaktifan anggota.

Keterlibatan kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis ketika individu merasa dirinya terhubung secara mendalam pada aktivitas organisasi serta memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas dirinya. Menurut teori Job Involvement yang dikemukakan oleh Culibrk et al (2018), keterlibatan kerja menggambarkan tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya. Ketika anggota organisasi memiliki rasa keterlibatan yang tinggi, mereka akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, serta komitmen yang kuat untuk tetap berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja anggota, semakin tinggi pula retensinya dalam organisasi.

Selain itu, teori Social Exchange oleh Cropanzano & Mitchell (2005) menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berkontribusi, berkembang, serta diakui perannya, maka anggota tersebut akan membalas dengan perilaku positif, termasuk keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks keanggotaan Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar, anggota yang terlibat aktif akan merasakan manfaat sosial, emosional, dan pengembangan diri, sehingga mereka lebih cenderung untuk mempertahankan keanggotaannya. Oleh karena itu, keterlibatan kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan retensi anggota secara signifikan.

Penelitian oleh Aseanty et al (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh posi tif langsung terhadap intensi relawan untuk terus berpartisipasi, sementara keterlibatan kerja relawan sendiri tidak menunjukkan efek langsung yang signifikan pada niat tersebut.

Penelitian lain yang relevan oleh Banding et al (2025) menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan intensi untuk tetap berada dalam suatu peran kerja, memperkuat gagasan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berkorelasi dengan kecenderungan individu untuk bertahan lebih lama di dalam organisasi secara formal maupun sukarela sebagaimana relevan pada konteks organisasi mahasiswa.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Nilai t hitung sebesar 37,436 dengan signifikansi < 0,001 menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan anggota terhadap berbagai aspek organisasi seperti lingkungan, struktur, serta dinamika internal, maka semakin kuat komitmen mereka untuk tetap aktif dan bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima dan kepuasan kerja dinyatakan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan retensi anggota.

Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif yang berasal dari penilaian terhadap pengalaman kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. Teori Herzberg's Two-Factor menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri (Herzberg, 2010). Apabila anggota organisasi merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas keorganisasian, maka mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna dan memberi manfaat bagi dirinya. Dengan demikian, kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kecenderungan anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam teori Organizational Commitment yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen, kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional individu terhadap

organisasi. Anggota yang merasa puas akan lebih peduli dan memiliki keinginan kuat untuk melanjutkan keterlibatan mereka (Cohen, 2007). Kepuasan kerja memberikan rasa nyaman dan terpenuhinya kebutuhan psikologis terkait hubungan sosial, penghargaan, serta kesempatan berkontribusi. Oleh karena itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan retensi anggota aktif di organisasi kemahasiswaan seperti Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar.

Hasil penelitian A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers oleh Cho (2020) meneliti hubungan antara praktik manajemen relawan, kepuasan kerja relawan, dan niat untuk terus berpartisipasi. Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator yang signifikan antara bagaimana relawan dikelola dan intention to continue participating, menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja relawan menjadi kunci untuk mempertahankan partisipasi jangka panjang dalam organisasi berbasis sukarela seperti Himpunan Pelajar Mahasiswa

Selain itu, penelitian di sektor pendidikan oleh Suryani (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan retensi pegawai dalam konteks pendidikan tinggi menguatkan konsep bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang untuk tetap berada dalam suatu peran dalam organisasi formal.

3. Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Universitas Negeri Makassar

Secara simultan, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi anggota aktif dalam organisasi yang ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai Fhitung 726,566 > Ftabel 3,10 serta tingkat signifikansi < 0,001. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan peningkatan retensi anggota di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan disimpulkan bahwa keberlangsungan keaktifan anggota dipengaruhi oleh kombinasi antara keterlibatan serta kepuasan dalam berorganisasi.

Pengaruh simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi anggota dapat dijelaskan melalui konsep Employee Retention Theory, yang menegaskan bahwa retensi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kondisi psikologis, sosial, dan motivasional (Holtom & Darabi, 2018). Ketika anggota merasa terlibat secara aktif serta merasakan kepuasan dalam aktivitas organisasi, mereka akan semakin memiliki alasan kuat untuk terus bertahan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran saling melengkapi dalam mempengaruhi keputusan anggota untuk tetap aktif.

Menurut teori Work Engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, keterlibatan dan kepuasan berhubungan dalam menciptakan keadaan anggota yang bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam dalam aktivitas organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Apabila organisasi mampu memenuhi kedua aspek ini, maka akan tercipta lingkungan organisasi yang positif dan mendukung retensi jangka panjang. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, kondisi tersebut sangat diperlukan untuk mempertahankan keberlanjutan program, kualitas keanggotaan, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kombinasi keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan retensi anggota aktif.

Penelitian Exploring the Linkages between Engagement, Motivation, Satisfaction, and Retention in Entrepreneurial Enterprises oleh Pratomo et al (2023) menunjukkan secara empiris bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan serta bersama-sama memprediksi retensi dalam konteks usaha mikro dan kecil. Variabel work engagement dan job satisfaction tidak hanya berkorelasi positif satu sama lain, tetapi jika keduanya tinggi, tingkat retensi pekerja cenderung meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja anggota dalam berbagai aktivitas organisasi, maka semakin kuat pula kecenderungan mereka untuk mempertahankan keanggotaan aktif dalam himpunan tersebut.
2. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Artinya meningkatnya kepuasan anggota terhadap lingkungan, peran, dan pengalaman berorganisasi akan memperkuat komitmen mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Dengan demikian, H2 diterima.
3. Secara simultan, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi anggota aktif di Himpunan Pelajar Mahasiswa Turatea Komisariat Universitas Negeri Makassar. Artinya kombinasi peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja anggota akan lebih efektif dalam mempertahankan keberlanjutan keanggotaan aktif dalam organisasi. H3 dengan demikian diterima.

REFERENSI

Arifin, Z., & Yuliana, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Nonprofit: Pendekatan Strategis dan Sosial. Jurnal Manajemen Humaniora, 7(2), 101–112.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Aseanty, D., Gunawan, A. W., & Julieta, G. (2022). Factors Affecting Intention to Continue Volunteering with Job Satisfaction as Mediation. Business and Entrepreneurial Review, 22(1), 1–18. https://doi.org/10.25105/ber.v22i1.13412

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. Psychology Press.

Banding, I., & et al. (2025). Job Engagement, Retention Intentions, and Work Performance Among Faculty in Medical Schools in the Philippines. ResearchGate. https://www.researchgate.net

Cho, H. (2020). A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers. SAGE Open. https://doi.org/10.1177/2158244020920588

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 17(3), 336–354.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6), 874–900.

Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. Frontiers in Psychology, 9, 132.

Herzberg, F. (2010). Herzberg's two-factor theory.

Holtom, B. C., & Darabi, T. (2018). Job embeddedness theory as a tool for improving employee retention. In Psychology of retention: Theory, research and practice (pp. 95–117). Springer International Publishing.

Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 6(3), 703. https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467

Pratama, M. Y., & Jakfar, J. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8(3), 1193–1202.

Pratomo, A. B., & et al. (2023). Exploring the Linkages Between Engagement, Motivation, Satisfaction, and Retention in Entrepreneurial Enterprises. West Science Business and Management, 1(2), 71–80.

Suryani, N. K. (2023). Enhancing Employee Retention in the Education Sector. Journal of Social and Behavioral Sciences. https://journal.uii.ac.id/JSB/article/download/27733/15611

Yayasan, P., & Menulis, K. (n.d.). Ilide.Info-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Edisi-Revisi-Kurniawan-Puspitaningtyas-Pr_52228F81E9D9516725595963Fba9Be09.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). Psychology and work today. Routledge.

Hidayati, N., & Safrizal, H. B. A. (2022). The Effect Job Involvement And Job Satisfaction Effect Onemployee Performance Through Motivation As An Intervening Variable. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM).

Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. Jurnal Bisnis Terapan, 4(2), 199–214.

Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(5), 752–764.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 44(6), 1102–1121. https://doi.org/10.2307/3069391

Andri Helmi, M. (2020). Penyusunan instrumen penelitian [PDF]. Andri Helmi. https://andrihelmi.com/wp-content/uploads/2020/11/Sesi-8-Penyusunan-Instrumen-Penelitian.pdf