

**IMPLEMENTASI KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL KOTA BITUNG****IMPLEMENTATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN INCREASING EMPLOYEE RETENTION THROUGH JOB SATISFACTION AT PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL BITUNG CITY**

Oleh:

**Monalisa Ivanda Hatibae<sup>1</sup>  
Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>  
Indrie Debbie Palandeng<sup>3</sup>**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1auraliaivanda@gmail.com](mailto:auraliaivanda@gmail.com)[2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)[3indriedebbie76@gmail.com](mailto:indriedebbie76@gmail.com)

**Abstrak:** Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 443Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung. Sampel sejumlah 127 dipilih menggunakan rumus slovin dengan toleransi kesalahan 10%. Data primer dikumpulkan melalui teknik kuisioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala linier dari 1 hingga 6 untuk mengukur sikap responden terhadap topik penelitian. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan *Knowledge Management* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja dengan Nilai *Original Sample* 0,353, Nilai *t-statistics* 2,701 dan *p-values* 0,004. Kemudian *Perceived Organizational Support* juga Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja yang diinterpretasikan dengan nilai *Original Sample* 0,353, nilai *t-statistics* 2,701, dan *p-values* 0,004. Lanjut untuk *Knowledge Management* terhadap Retensi Karyawan Berpengaruh Negatif signifikan dengan nilai-nilai hubungan tidak langsungnya yaitu *Original Sample* 0,087, nilai *t-statistics* 0,629 dan *p-values* 0,265. Untuk *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan memiliki pengaruh positif dengan nilai *Original Sample* 0,634, nilai *t-statistics* 5,060, dan *p-values* 0,000. Selanjutnya, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Retensi Karyawan dengan nilai *Original Sample* 0,524, nilai *t-statistics* 2,767 dan *p-values* 0,003. *Knowledge Management* Berpengaruh Positif terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dimana nilai *Original Sample* 0,185, nilai *t-statistics* 3,299 dan *p-values* 0,001. Terakhir, *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dimana nilai *Original Sample* 0,332, *t-statistics* 1,964 dan *p-values* 0,026.

**Kata Kunci:** *Knowledge Management, Perceived Organizational Support, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja*

**Abstract:** The research method used is quantitative with a population of 443 employees at PT. Sinar Pure Foods International, Bitung City. A sample of 127 was selected using the Slovin formula with an error tolerance of 10%. Primary data was collected through questionnaires and interview techniques. The measurement scale used is a linear scale from 1 to 6 to measure respondents' attitudes towards the research topic. The results of this research show that *Knowledge Management* has a positive influence on job satisfaction with an original sample value of 0.353, t-statistics value of 2.701 and p-values of 0.004. Then *Perceived Organizational Support* also has a Positive Influence on Job Satisfaction which is interpreted with an Original Sample value of 0.353, a t-statistics value of 2.701, and a p-value of 0.004. Continuing to *Knowledge Management* on Employee Retention has a significant negative influence with the indirect relationship values, namely Original Sample 0.087, t-statistics value 0.629 and p-values 0.265. *Perceived Organizational Support* on Employee Retention has a positive influence with an Original Sample value of 0.634, a t-statistics value of 5.060, and a p-value of 0.000. Furthermore, Job Satisfaction has a Positive Influence on Employee Retention with an Original Sample value of 0.524, t-statistics value of 2.767 and p-values of 0.003. *Knowledge Management* Has a Positive Influence on Employee Retention Through Job Satisfaction where the Original Sample value is 0.185, the t-statistics value is 3.299 and the p-values are 0.001. Lastly, *Perceived Organizational Support* has a Positive Influence on Employee Retention through Job Satisfaction where the Original Sample value is 0.332, t-statistics 1.964 and p-values 0.026.

**Keywords:** *Knowledge Management, Perceived Organizational Support, Employee Retention, Job Satisfaction.*

## Latar Belakang

Keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi sangatlah bergantung pada hasil pencapaian organisasi tersebut. Dalam hal ini pencapaian yang dimaksud adalah bentuk hasil kinerja yang direalisasikan oleh karyawan atau sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia ini juga menjadi faktor peting dalam berjalannya segala kegiatan yang ada pada organisasi tersebut. Sutrisno (2020) menyatakan “ Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan” apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas, dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Menurut Dessler dalam Goni, S. M. C. (2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengatur, memperoleh, melatih, menilai dan mengurus karyawan beserta relasi tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Winarto (2020), *knowledge management* adalah suatu taktik yang dapat menghasilkan, memperoleh, mengalihkan dan mendorong penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan secara efektif sangat bergantung pada sumber daya manusianya dan bagaimana mereka menciptakan, berbagi, dan menggunakan pengetahuan.

Bourraout et al (2019) *perceived organizational support* merupakan sarana penerimaan yang telah dijelaskan sebelumnya membentuk suasana yang memacu tingkat tanggung jawab dan kontribusi yang tinggi dari pihak karyawan. Retensi Karyawan juga berperan dalam *Knowledge Management* dan *Perceived Organizational Support*. Sistem ini insentif yang positif dengan menguatkan persepsi bahwa individu yang bersangkutan benar-benar dihargai dan menjadi pusat perhatian organisasi.

Menurut (Nurmalitasari & Andriyani, 2021) retensi karyawan adalah upaya mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki potensial dan telah memenuhi kualifikasi dari suatu perusahaan. Organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan diperlukan adanya dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang baik. (Suta dan Ardana, 2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Kepuasan Kerja memainkan perannya dalam pengetahuan, organisasi, dan retensi karyawan. Hasibuan dalam (Ariani & Sulistiyani, 2020) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Panungkelan, (2020) kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktifitas karyawan yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan.

Berlandaskan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung dengan judul “**Implementasi Knowledge Management dan Perceived Organizational Support dalam Meningkatkan Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung**”.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap retensi karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
4. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
6. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mengatur, memperoleh, melatih, menilai dan mengurus karyawan beserta relasi tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Menurut Dessler dalam Goni, S. M. C. (2023).

#### Knowledge Management

Winarto (2020), *knowledge management* adalah suatu taktik yang dapat menghasilkan, memperoleh, mengalihkan dan mendorong penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

#### Perceived Organizational Support

(Rhoades dan Eisenberger, dalam Fidelia, 2020) *perceived organizational support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, lebih lanjut dijelaskan POS juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan.

#### Retensi Karyawan

Nurmalitasari & Andriyani, (2021) retensi karyawan adalah upaya mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki potensial dan telah memenuhi kualifikasi dari suatu perusahaan.

#### Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

#### Penelitian Terdahulu

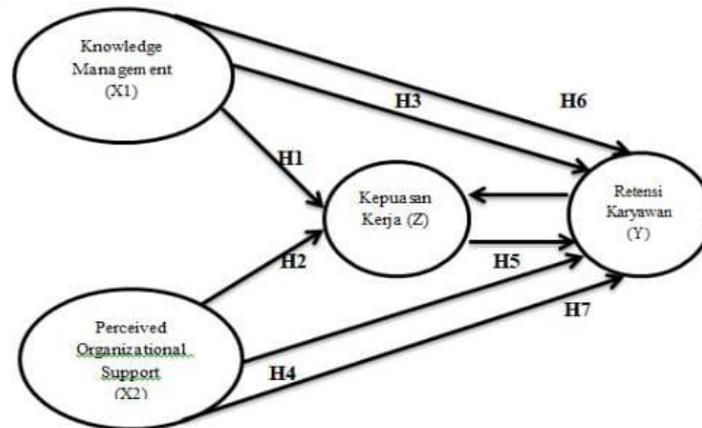
Penelitian Ferra Eka Ramadhani, Harsono, Sunardi (2020) ini bertujuan untuk mendiskripsikan talent management, knowledge management, employe retention dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui employee retention pada Universitas Kanjuruhan Malang, pada penelitian ini, populasi yang digunakan sejumlah 98 karyawan, menggunakan teknik analisis path dengan program smart pls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent management dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee retention. Employee retention belum mampu memediasi pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Penelitian Syamsuddin, S., Chahyono, C., & Saleh, H. (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan SemPLS 3.2.9. Hasil penelitian menemukan knowledge management dapat memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi memberikan dampak yang bermakna terhadap kepuasan kerja bagi pegawai. Knowledge management dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai. Hasil uji mediasi menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD di Kabupaten Maros.

Penelitian Agustina Agustina, Sry Rosita, Idham Khalik (2022) Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* antara *knowlede management* dan *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Merangin, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge*

*managment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan; *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan; kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel *intervening* antara *knowledge management* dan *transformational leadership* terhadap kinerja.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Kajian Teori, (2024)

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga *Knowledge Management* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.  
H<sub>2</sub>: Diduga *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja  
H<sub>3</sub>: Diduga *Knowledge Management* Berpengaruh Negatif Terhadap Retensi Karyawan.  
H<sub>4</sub>: Diduga *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan  
H<sub>5</sub>: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Retensi Karyawan  
H<sub>6</sub>: Diduga *Knowledge Management* Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja  
H<sub>7</sub>: Diduga *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan kajian yakni pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada kajian ini yakni Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung dengan jumlah populasi sebesar 443 Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung. Dasar penentuan sampel pada kajian ini yakni menggunakan metode *Random Sampling*. Sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian ini adalah 443 Karyawan, untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus slovin yang telah dihitung, yaitu sebesar 127.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada kajian ini yakni data primer dan sekunder, dimana dilakukan dengan mengacu teknik pengumpulan data kuisioner atau data yang didapatkan dengan legal oleh objek penelitian yang diteliti. Pada penerapannya data primer diambil dari hasil kuisioner yang diambil dari penelitian ini dan data sekunder diambil dari data objek kajian yang diteliti yaitu PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipakai yakni teknik kuisisioner dan Wawancara. Teknik kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Pembagian kuisisioner dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp* dengan cara peneliti membagikan link yang langsung tertuju pada *Google Form* dan responden mengisi kuisisioner secara mandiri lewat *Google Form* yang telah peneliti buat. Penyusunan skala pengukuran menggunakan skala *linier*. Arikunto dalam Goni, S. M. C. (2023).

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2. Definisi operasional variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
X1 ( <i>Knowledge Management</i> )	Winarto (2020), <i>knowledge management</i> adalah suatu taktik yang dapat menghasilkan, memperoleh, mengalihkan dan mendorong penggunaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.	1. <i>Personal Knowledge</i> 2. <i>Job Procedure</i> 3. <i>Technology</i>
X2 ( <i>Perceived Organizational Support</i> )	Bourraout et al (2019), <i>perceived organizational support</i> merupakan sarana penerimaan yang telah dijelaskan sebelumnya membentuk suasana yang memacu tingkat tanggung jawab dan kontribusi yang tinggi dari pihak karyawan.	1. Keadilan 2. Dukungan dari atasan 3. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan
Y (Retensi Karyawan)	Menurut (Nurmalitasari & Adriyani, 2021), retensi karyawan adalah upaya mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki potensial dan telah memenuhi kualifikasi dari suatu perusahaan.	1. Keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan ini selama 5 tahun kedepan. 2. Rencana kerja di perusahaan lain. 3. Mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini. 4. Tidak masalah untuk ditempatkan bekerja diposisi mana pun. 5. Pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa sangat penting.
Z (Kepuasan Kerja)	Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Kesempatan untuk maju 2. Keamanan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

### Teknik Analisis Data

#### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap ini merupakan tahap untuk menilai validitas serta reliabilitas model.

- Convergent validity*
- Discriminant validity*
- Composite Reliability*

#### Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural adalah analisis yang bertujuan untuk memastikan bahwa model struktural yang dipakai dan dibangun kuat dan akurat. Menurut Abdillah dan Jogiyanto dalam Goni, S. M. C. (2023) analisis *Inner Model* merupakan analisis struktural yang memprediksi hubungan kausalitas antar variabel *alten*. Untuk mengevaluasi struktur model dalam penelitian ini menggunakan *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)* dan *Q-square test*.

- Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*
- Predictive relevance (Q<sup>2</sup>)*

**Uji Hipotesis****Uji T - test**

Pengujian hipotesis akan diuji dengan *T – test* menggunakan metode *Bootstrapping*. Untuk hipotesis *Bootstrapping*, nilai *T – statistic* harus melebihi 1,96. Sedangkan untuk hipotesis *one – tailed* diatas 1,64 untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

**Uji Bootstrapping**

*Bootstrapping* adalah proses uji untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, *Indirect effects* dan *total effects*. Selain itu, *Bootstrapping* juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai lainnya antara lain: *R Square* dan *adjusted R Square*, *f square*, *Outer weight*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Evaluation of Measurement Model (Outer Model)****Uji Convergent Validity****Tabel 3. Uji Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
Knowledge Management	X1.1	0.888	Valid
	X1.2	0.862	Valid
	X1.3	0.900	Valid
	X1.4	0.918	Valid
Perceived Organizational Support	X2.1	0.922	Valid
	X2.2	0.861	Valid
	X2.3	0.886	Valid
	X2.4	0.893	Valid
	X2.5	0.898	Valid
Retensi Karyawan	Y.1	0.908	Valid
	Y.2	0.885	Valid
	Y.3	0.903	Valid
	Y.4	0.925	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.924	Valid
	Z.2	0.880	Valid
	Z.3	0.904	Valid
	Z.4	0.900	Valid
	Z.5	0.904	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat diperoleh bahwa Semua Indikator Memiliki Nilai *Outer weight*>0,5.

**Uji Discriminant Validity****Tabel 4. Uji Cross Loading**

Indikator	Kepuasan Kerja	Retensi Karyawan	Perceived Organizational	Knowledge Management
Z.1	0.924	0.872	0.869	0.893
Z.2	0.880	0.878	0.890	0.874
Z.3	0.904	0.880	0.885	0.884
Z.4	0.900	0.888	0.905	0.908
Z.5	0.904	0.857	0.861	0.864
Y.1	0.868	0.852	0.887	0.908
Y.2	0.897	0.882	0.862	0.885
Y.3	0.881	0.883	0.906	0.903
Y.4	0.903	0.876	0.883	0.925

X2.1	0.885	0.881	0.922	0.886
X2.2	0.872	0.861	0.861	0.858
X2.3	0.857	0.853	0.885	0.863
X2.4	0.884	0.867	0.893	0.890
X2.5	0.861	0.874	0.898	0.861
X1.1	0.852	0.888	0.844	0.847
X1.2	0.826	0.862	0.862	0.825
X1.3	0.891	0.900	0.877	0.887
X1.4	0.889	0.918	0.884	0.882

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

### Uji Composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Tabel 5. Uji composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket.
Knowledge Management	0.914	0.916	0.796	Valid dan Reliabel
Perceived Organizational Support	0.936	0.936	0.796	Valid dan Reliabel
Retensi Karyawan	0.927	0.927	0.820	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	0.943	0.943	0.815	Valid dan Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa masing - masing konstruk memiliki *reliability* yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh variabel > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0,60 sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel >0,50. Maka dari itu, seluruh variabel telah memenuhi kriteria sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

### Uji Evaluation of Structural Model (Inner Model)

#### Coefficient of determination ( $R^2$ )

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.962
Retensi Karyawan	0.961

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil *R-square* pada tabel 6, menunjukkan nilai *R-square* variabel Kepuasan kerja sebesar 0,962 yang artinya bahwa 62% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel *Knowledge Management*. Dan untuk nilai *R-square* variabel Retensi Karyawan sebesar 0,961 yang artinya bahwa 61% variabel Retensi Karyawan dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*.

### Uji Predictive relevance ( $R^2$ )

Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square* dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kepuasan Kerja}) \times (1 - R^2 \text{ Retensi Karyawan}) \\
 &= 1 - (1 - 0,962) \times (1 - 0,961) \\
 &= 1 - (0,038) \times (0,39) \\
 &= 0.962482
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0.962482 yang berarti model *predictive relevance* yang baik.

### Uji Signifikansi (Boostrapping) dan Hipotesis

Pada tabel 7 berikut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Dalam tabel 7, menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,353, nilai *t-statistic* sebesar 2,701 dan *p-values* 0,004 yang berarti ketiga kriteria terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima**.

- Dilihat dari tabel 7, menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,353, nilai *t-statistics* sebesar 2,701, dan nilai *p-values* sebesar 0,004. Dari data tersebut menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**.
- Dalam tabel 7, menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif Signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,087, nilai *t-statistics* sebesar 0,629 dan *p-values* 0,265 yang berarti kriteria variabel tidak terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 ditolak**.
- Dilihat dari tabel 7, menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,634, nilai *t-statistics* sebesar 5,060, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Dari data tersebut menunjukkan bahwa seluruh kriteria terpenuhi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima**.
- Dilihat dari tabel 7, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,524, nilai *t-statistic* 2,767, dan nilai *p-values* 0,003 yang berarti kriteria variabel terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 5 diterima**.

**Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>
<i>Knowledge Management (X1) &gt; Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.353	0.365	0.131	2.701	0.004
<i>Perceived Organizational Support(X2) &gt; Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.353	0.365	0.131	2.701	0.004
<i>Knowledge Management(X1) &gt; Retensi Karyawan(Y)</i>	0.087	0.119	0.139	0.629	0.265
<i>Perceived Organizational Support (Z2) &gt; Retensi Karyawan (Y)</i>	0.634	0.622	0.125	5.060	0.000
<i>Kepuasan Kerja (Z) &gt; Retensi Karyawan (Y)</i>	0.524	0.460	0.189	2.767	0.003

Sumber: Olahan Data Peneliti Tahun, (2024)

### Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

**Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficients Indirect Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>
X1->Z->Y	0.185	0.149	0.156	3.299	0.001
X2->Z->Y	0.332	0.304	0.169	1.964	0.026

Sumber: Olahan Data Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Dari hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pada nilai *path coefficient* dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,185. Pada nilai *t-statistics* sebesar 3.299, yang berarti angka tersebut memenuhi syarat *t-statistics* yaitu  $>1,64$  dan untuk nilai *p-values* 0.001, nilai tersebut berada dibawah angka 0,05, yang juga berarti memenuhi kriteria nilai *p-values*  $<0,05$ . sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara *Knowledge Management* terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Maka, **hipotesis 5 diterima**.
- Dari hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pada nilai *path coefficient* dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,332 yang berarti terdapat hubungan positif. Pada nilai *t-statistics* sebesar 1.964, yang berarti angka tersebut memenuhi syarat *t-statistics* yaitu  $>1,64$  dan untuk nilai *p-values* 0.026, nilai tersebut berada dibawah angka 0,05, yang juga berarti memenuhi kriteria nilai *p-values*  $<0,05$ . sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Maka, **hipotesis 6 diterima**.

## PENUTUP

### Kesimpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh Negatif terhadap Retensi Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.

### Saran

1. Perusahaan, harus selalu memberikan perhatian atau mendukung karyawan agar saling mendorong, berbagi dan memotivasi dalam hal dukungan organisasi karena variabel tersebut sangat berpengaruh bagi retensi karyawan melalui kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang ada di PT. Sinar Pure Foods International Kota Bitung.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ramadhani, Ferra Eka, Harsono Harsono, and Sunardi Sunardi(2020) "Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.7. No.2.  
<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/4648>
- Darmika, Ni Komang Astri Pramita, and Anak Agung Ayu Sriathi. Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. Diss. Udayana University, 2019. E-Jurnal Manajemen., Vol. 8, No. 7, 2019. Hal 4153-4182.  
<https://www.neliti.com/id/publications/389751>
- Rahmat, Adi, and Fahmi Oemar(2023). "Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Engagement." *JURNAL Komunitas Sains Manajemen*, Vol. 2 No. 3, Hal 248-262.  
<https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/109>
- Apriani, Ida (2022) "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kelompok Generasi Terhadap Employee Engagement." *Jurnal Multidisiplin Madani*, Vol.3(No.5), Hal 1125-1138.  
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/20384>
- Syamsuddin, Syamsuddin, Chahyono Chahyono, and Haeruddin Saleh (2022). " Analisis Penerapan Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Maros.." *Indonesian Journal of Business and Management*, Vol.5 No.Hal 182-94.  
<https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/1867>
- YOLANDA, Monika Silvia (2023) "Pengaruh Kompensasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember." <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/117822>
- Agustina, Agustina, Sry Rosita, and Idham Khalik(2022). "Pengaruh Knowledge Management dan Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Meranti Kabupaten Merangin." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol 4. No. 1, Hal 15-29. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1156>
- Kananlua, Paulus Sulluk (2022). "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Pemerintah Daerah di Provinsi Bengkulu." *The Manager Review* , Vol. 4.No.1, Hal 95-128.  
<https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/25830>
- Riyani, Anis Fitri (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan. Diss. Universitas Putra Bangsa, Vol.3 No.4.  
<https://jurnal.universitaspuprabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/90>
- Rizky, Intan Dwi (2020) "Peran Dukungan Organisasi Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan BANK X." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 11. No.2 , Hal 244-259.  
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/15181>
- Lintang, Melvi Ingrid Gracia, Victor PK Lengkong, and Mac DB Walangitan (2024) "Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 12. No.01, Hal 397- 405. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53474>

- Wowiling, Pamela G., Joyce SLHV Lopian, and Maria VJ Tielung (2021). "The Influence Of Knowledge Management And Talent Management On Organizational Effectiveness In Radio Stations Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 9, No.1, Hal.1272-1281. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32969>
- Lansart, Thea A., Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong (2019). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7, No.4, Hal. 5593-5602. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- Tumiwa, Deisye Gracelia, and Merinda HC Pandowo (2020). "The Influence Of Job Embeddedness And Perceived Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior At Kpknl Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.8, No.4, Hal. 251-259. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/30717>
- Hidayanti, Siska, Apri Budiarto, and Wiwin Setianingsih (2020). "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (suatu studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)." *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol.2.No.3, Hal.94-105. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3866>
- Wehantouw, Sharon Gabriel, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 1486-1496. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39499>
- Paila, Natalia, Olivia S. Nelwan, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Pusat Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11.1 (2023): 1400-1409. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/47540>
- Pinangkaan, Friska, Adolfinia Adolfinia, and Mac Donald Walangitan. "Pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada bpjs ketenagakerjaan Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.4 (2020). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31223>
- Pangaila, Grace, Victor PK Lengkong, and Indrie Debbie Palandeng. "Pengaruh Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12.01 (2024): 828-838. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54479>