

ABSTRAKSI

Oktavia Dwi Pertiwi, Nomor Induk Mahasiswa 152220028, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Judul Penelitian “Pengaruh *Organizational Justice* dan *Reward System* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di Super Dazzle Store Gejayan Yogyakarta)”. Dosen Pembimbing: Hastho Joko Nur Utomo.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis “Pengaruh *Organizational Justice* dan *Reward System* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di Super Dazzle Store Gejayan Yogyakarta)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis *Explanatory Research*. Populasi penelitian ini merupakan karyawan aktif bekerja di Super Dazzle Store Gejayan Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik sampling yang digunakan *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Reward System* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*. *Reward System* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*. *Organizational Justice* tidak berpengaruh terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* dan *Reward System* berpengaruh *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction*.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri retail elektronik ini, *Employee Retention* lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dirasakan secara langsung oleh karyawan. *Reward System* terbukti lebih efektif dalam meningkatkan *Employee Retention* apabila mampu menciptakan *Job Satisfaction* terlebih dahulu. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan.

Kata Kunci: *Organizational Justice*, *Reward System*, *Employee Retention*, *Job Satisfaction*.