

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DAN KINERJA KARYAWAN PADA
GURU SMA DAN SMK MEITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Dimas Kresna Kurniawan

NIM : 14612052

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN PADA GURU SMA DAN SMK
MEITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dimas Kresna Kurniawan

NIRM : 14612052

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dr. Satriadi, S.Ap., M. Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Octojaya Abrivoso, M.M.
NIDN. 1005108903/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program studi

Dr. Dwi Septi Haryani, M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN PADA GURU SMA DAN SMK
MEITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : DIMAS KRESNA KURNIAWAN

NIRM : 14612052

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Dua
Januari Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Satriadi, S.Ap., M. Sc

NIDN.1011108901/ Lektor

Dr. Imran Ilyas, M.M

NIDN. 1007036603/ Lektor

Anggota,

Dr. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M

NIDN.1011088902/ Lektor

Tanjungpinang, 22 Januari 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : DIMAS KRESNA KURNIAWAN
NIRM : 14612052
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.37
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Retention* Terhadap
Turnover Intention dan Kinerja Karyawan
pada Guru SMA dan SMK Meitreyawira
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksa dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 April 2021

Penyusun

Dimas Kresna Kurniwan
NIRM. 1410099612132

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'allamin sujud syukurku persembahkan kepadanya Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Shalawat beserta salam kuhadirkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Allahhummasolli'allahmuhammad wa'alalihimuhammad

Sebagai tanda syukurku yang tiada terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk keluargaku tercinta terutama ayahnda dan ibundaku. Yang tidak pernah berhenti memberikan kasih sayang dan semangat yang tidak pernah putus dan disetiap sujudnya yang selalu mendoakan untuk kesuksesan anaknya baik didunia maupun diakhirat, serta tetesan keringat yang tidak terkira dan tidak bisa diganti dengan apapun yang ada didunia ini.

Dan untuk adik-adikku tercinta yang selalu memberikanku kebahagiaan serta motivasi dan semangat dalam kehidupanku.

MOTTO

Allah SWT berfirman :

“ karna sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Rabbmu lah engkau berharap.

(Q.S 94 : 5-8)

Berjalan dengan penuh ke ikhlasan, bersabar dalam menghadapi cobaan.

Bagiku keberhasilan bukan di nilai melalui hasilnya tetapi lihatlah proses dan kerja kerasnya serta doa, tanpa adanya proses dan kerja keras serta doa maka keberhasilan tidak mempunyai nilai yang berarti.

-Dimas Kresna Kurniawan

KATA PENGATAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi'wabarrakaatu

Alhamdulillah robbil'alamin. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Atas limpahan rahmat, taufiq, dan karunia serta hidayahnya. Penulis dapat menyelesaikan Proposal penelitian ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil judul: “Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan pada Guru Meitreyawira Tanjungpinang”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih banyak terdapat kekurangan yaitu dalam penyampaian materi, tata bahasa, maupun tata cara dalam penulisan. Untuk itu saran dan kritik dan bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan ini dapat diselesaikan atas bantuan dan motivasi serta bimbingan dari beberapa pihak. Berkenaan dengan hal tersebut pada kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak.CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si, Ak.CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak, M.Si.CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prmbangunan Tanjungpinang

4. Bapak Dr. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Dr. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Dr. Satriadi, S.Ap., M. Sc selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, memberikan motivasi dan serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Bapak Hady Siswanto, S.Pd. Mat dan Bapak Antoni, S.Pd Kepala Sekolah SMA dan SMK Meitreyawira Tanjungpinang yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan Penelitian, memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Andi Pebprianzah, S.Sos Selaku Wakil Sekolah dan Guru Meitreyawira yang telah memberikan izin kepada Penulis Untuk melakukan Penelitian dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk kedua orang tua saya Ibunda Ernani dan Ayahnda Andi Kurniawan terimakasih banyak atas semua pengorbanan yang telah diberikan, do'a yang tiada putus-putus nya dan dukungan yang luar

biasa yang telah diberikan untuk anak tunggalnya ini sehingga skripsi ini selesai. Terimakasih banyak.

11. Untuk adik-adikku saya Damar Sandy Kurniawan dan, Muhammad Surya Darmawan yang selalu membantu dan memberikan semangat dan doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga Manajemen Sore 1 Angkatan 2014 dan keluarga KKN Tanjung Uban Timur Kempok 13 Tahun 2017
13. Untuk Sahabatku Terbaik saya (M. Nurul Huda, Nuzul Abdi, Gemilang Sri Bagus, Fachri Reza, Fairus Pradana, Nazwar) yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis untuk tetap semangat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini selalu diberkahi dan dilindungi Allah SWT.Amin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi'wabarrakaatu

Tanjungpinang, 20April 2021

Penulis,

Dimas Kresna Kurniawan

NIM : 14612052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGATAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRA.....	xvii
ABSTRACT.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Kegunaan penelitian	8
1.4.1 Kegunaan ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11

2.1.1	Manajemen sumber daya manusia.....	11
2.1.1.1	Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.2	Pengertian Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.5	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia....	15
2.2	Employee Retention	16
2.2.1	Pengertian Employee Retention	16
2.2.2	Tujuan Employee Retention	16
2.2.3	Indikator-indikator Employee Retention.....	18
2.3	Turnover Intention.....	20
2.3.1	Pengertian Turnover Intention.....	20
2.3.2	Jenis Turnover Intention.....	21
2.3.3	Faktor - faktor Turnover Intention.....	23
2.3.4	Dampak Turnover Intention Karyawan.....	27
2.3.5	Indikator Turnover Intention.....	29
2.4	Kinerja Karyawan.....	31
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.4.2	Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	32
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	34
2.4.4	Upaya Peningkatan Kinerja.....	35
2.4.5	Indikator Kinerja Guru.....	36
2.5	Kerangka Pemikiran	37
2.6	Hipotesis.....	38
2.7	Penelitian Terdahulu	38

BAB III :METOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Jenis Data.....	46
3.3 Metode Pengumpulan Data	46
3.4 Defenisi Operasional	47
3.5 Populasi dan sampel	49
3.5.1 Populasi	49
3.5.2 Sampel	49
3.6 Pengolahan data	50
3.7 Teknik analisis data	51
3.8 Uji Kualitas Data	52
3.8.1 Uji Validitas	52
3.8.2 Uji Reliabilitas	54
3.9 Uji Asumsi Klasik	54
3.9.1 Uji Normalitas.....	54
3.9.2 Uji Multikolonearitas	55
3.9.1 Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.8.1 Uji Autokorelasi	56
3.10 Uji Hipotesis.....	57
3.10.1 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t).....	57
3.10.2 Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	58
3.11 Metode Anaslisi Jalur.....	59
BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61

4.1.2	Visi Misi Sekolah Maireyawira Tanjungpinang	62
4.1.3	Struktur Organisasi SMA dan SMK Sekolah Maitreyawira Tanjungpinang	62
4.2	Gambaran Umum Responden	63
4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.3	Identitas Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
4.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.3	Anasalisis Dekriptif.....	67
4.3.1	Variabel Employee Retention	68
4.3.2	Vaeiabel Turnover Intention	75
4.3.3	Variabel Kinerja Guru.....	79
4.4	Uji Kualitas Data	84
4.4.1	Uji Validitas	84
4.4.2	Uji Reliabilitas	86
4.5	Uji Asumsi Klasik	87
4.5.1	Uji Normalitas.....	87
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.5.3	Uji Multikolonearitas	91
4.5.4	Uji Autokorelasi	92
4.6	Uji Hipotesis.....	93
4.5.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	93
4.5.2	Uji Koefesien Determinasi (R^2)	96
4.7	Metode Analisis Jalur.....	97
4.8	Pembahasan.....	100

4.8.1 Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention	100
4.8.2 Pengaruh Employee Retention Terhadap Kinerja Karyawan	101
4.8.3 Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan.....	102
4.8.4 Pengaruh Employee Retention Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening	102
BAB V : PENUTUP	105
5.1 Simpulan.....	105
5.2 Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Guru SMA dan SMK Meitreyawira.....	5
Tabel 3.1 Definisi operasional variabel.....	48
Tabel 3.2 Jumlah Guru SMA dan SMK Meitreyawira.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Employee Retention.....	68
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention... ..	75
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	85
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reabilitas.....	86
Tabel 4.10 Uji Normalitas... ..	89
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 4.13 Uji t Struktur 1.....	93
Tabel 4.14 Uji T Struktur 2.....	94
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96
Tabel 4.16 Hasil Persamaan Regresi Struktur 1.....	97
Tabel 4.17 Hasil Persamaan Regresi Struktur 2.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Maitreyawira	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas	87
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	90
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur Struktur1	98
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur Struktur2	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	: Koesioner
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Responden
Lampiran 3	: Hasil Karakteristik Responden
Lampiran 4	: Hasil Output Rata-rata
Lampiran 5	: Hasil Uji Spss
Lampiran 6	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 7	: Surat keterangan dari objek penelitian
Lampiran 8	: Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN PADA GURU SMA DAN SMK SEKOLAH MEITREYAWIRA TANJUNGPINANG

Dimas Kresna Kurniawan. 14612052. S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Email: kresnsdimas@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan pada guru sma dan smk sekolah maetreyawira tanjungpinang. Jenis pada penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal dengan jumlah sampel 40 Guru yang diambil dari keseluruhan populasi Guru SMA dan SMK sekolah Meitreyawira Tanjungpinang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi sederhana, uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Data analisis menggunakan SPSS 24 *for windows*.

Hasil penelitian ini dapat diperoleh dari persamaan regresi sederhana $Y = 30.825 + 0.481 + e$. Dan $R^2 = 0.261$ atau 26.1%, hasil uji t variable *employee retention* (X) terhadap *turnover intention* (Y1), $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,420 < 1.68595$) dan mempunyai sig sebesar ($0.677 > 0.05$). hasil uji t variable *employee retention* (X) terhadap kinerja karyawan (Y2), $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4.936 > 1.68595$) dan mempunyai sig sebesar ($0.000 < 0.05$). hasil uji t variable *turnover intention* (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2), $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.975 < 1.68595$) dan mempunyai sig sebesar ($0.336 > 0.05$).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Employee Retention* (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) dan *Turnover Intention* (Y1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada Guru SMA dan SMK Sekolah Meitreyawira Tanjungpinang. Dengan kontribusi R Square sebesar 36.9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Employee retention dan turnover intention*, dan sisanya 63.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lainnya yang berkaitan dengan penelitian sumber daya manusia

Kata kunci : *Employee Retention, Turnover Intention, Kinerja Karyawan*

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.Ap. M.sc

2. Octojaya Abriyoso, M.M.

Abstract

EFFECT OF EMPLOYEE RETENTION ON TURNOVER INTENTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HIGH SCHOOL TEACHERS AND VOCATIONAL SCHOOLS MEITREYAWIRA TANJUNGPINANG

Dimas Kresna Kurniawan. 14612052. S1 Management, College of Economics (STIE) Tanjungpinang Development. Email: kresnsdimas@gmail.com

This study aims to find out the influence of employee *retention* on turnover *intention* and employee performance in high school teachers and vocational schools meitreyawira tanjungpinang. The type in the study used a causal quantitative method with a sample of 40 Teachers taken from the entire population of high school teachers and vocational schools Meitreyawira Tanjungpinang. The analytical methods used in this study consist of data quality tests (validity tests and reliability tests), classic assumption tests (normality tests and heteroskedastisity tests), simple regression tests, hypothesis tests (t-tests and determination coefficient tests). Data analysis using SPSS 24 *for windows*.

The results of this study can be obtained from a simple regression equation $Y = 30.825 + 0.481X + e$. Dan $R^2 = 0.261$ atau 26.1%, test result t variable *employee retention* (X) against *turnover intention* (Y1), $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,420 < 1.68595) has a sig of (0. 677 > 0.05). test result t variable *employee retention* (X) to employee performance (Y2), $t_{hitung} < t_{tabel}$ (4.936 > 1.68595) and has a sig of (0. 000 < 0.05). test result t variable *turnover intention* (Y1) to employee performance (Y2), $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0.975 < 1.68595) and have a sig of (0. 336 > 0.05).

Based on the results obtained can be concluded that the variable Employee *Retention* (X) partially affects the employee performance variables (Y2)) and *Turnover Intention* (Y1) does not significantly affect the performance of employees (Y2) in high school teachers and vocational schools Meitreyawira Tanjungpinang. With *R Square* contribution of 36.9% employee performance is influenced by Employee retention and turnover *intention*, and the remaining 63.1% is influenced by other variables not described in this study, such as compensation, leadership, organizational culture, work discipline and others related to human resource research

Keywords : *Employee Retention, Turnover Intention, Employee Performance*

Supervisor: 1. Satriadi, S.Ap. M.sc
2. Octojaya Abriyoso, M.M

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena perilaku manusia merupakan factor input yang akan menentukan proses dan keberhasilan output. Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia atau dalam organisasi perusahaan sering disebut karyawan, karyawan selalu perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan agar karyawan yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal agar tercapainya produktivitas organisasi. Perlakuan terhadap karyawan dalam setiap organisasi diperlukan pengelolaan yang mampu mengembangkan kualitas kerja secara sistematis, terencana, terkendali dan efisien. Salah satu hal yang seharusnya menjadi perhatian dalam pengelolaan karyawan ialah pelatihan serta kinerja. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada perusahaan dalam mengelola dan mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah asset penting dalam sebuah perusahaan. Perlu di sadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dikarenakan manusia merupakan pemegang faktor penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kemampuan kinerja karyawannya agar kinerja dalam perusahaan dapat berjalan secara maksimal, rendah nya kualitas kinerja dapat menyebabkan kendala untuk mencapainya keberhasilan perusahaan.

Menurut (Mathis, 2011) Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja perusahaan merupakan satu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi.

Retensi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program Retensi merupakan sebuah proses meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan semakin baik menjalankan tugasnya dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui Retensi, karyawan karyawan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Pengertian *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan yang semula lalu keperusahaan lain tentunya perusahaan yang dianggap lebih baik, menurut Harnoto bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik(Hidayahti 2016). Perpindahan karyawan disini merupakan salah satu fenomena yang terjadi di dunia. Berdasarkan pemaparan diatas, penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan

menentukan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat *Turnover Intentions* karyawan untuk menjaga dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, terdapat indikasi yang berperan dalam meningkatkan tingkat *Turnover Intention* karyawan yaitu pelatihan. Program pelatihan merupakan bentuk dari perusahaan agar memberi dorongan bagi karyawan untuk memiliki kemampuan yang lebih baik. Pelatihan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Sekolah Maitreyawira kota Tanjungpinang merupakan sebagai salah satu sekolah swasta yang membantu program pendidikan yang berada di kota Tanjungpinang. Sekolah merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan. Kedudukan sekolah sangat penting dalam kehidupan masyarakat karena hal ini tidak terlepas dari fungsi sekolah lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dan menentukan dalam perkembangan masyarakat. Sekolah sebagai salah satu sistem memiliki komponen – komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang ada tersebut harus dikelola dengan baik mulai dari tahap perekrutan dan seleksi hingga tahap penilaian kinerja. Hal ini juga dinilai penting oleh lembaga sekolah perlu mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak terjadinya perpindahan atau berhentinya karyawan untuk mencapai keinginan yang diinginkan karyawan.

Pindahnya dan berhentinya guru yang berpotensi sangat berpengaruh dan berdampak menurunnya kualitas proses pembelajaran disekolah. Keputusan guru keluar dari tempat bekerjanya tentu saja di pengaruhi oleh banyak hal, di antaranya adalah faktor ekonomi yang dirasa kurang mampu memenuhi kebutuhannya dan keluarga, merasa kurang atau tidak dihargai dalam pekerjaannya, rendahnya kepercayaan guru terhadap organisasi, tidak merasa puas dalam pekerjaannya, karakteristik tim yang beraneka ragam yang membuat guru sulit beradaptasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya yang perlu di uji.

Pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan/ *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal ke perusahaan. *employee retention* Pengembangan *employee retention* harus merupakan komponen yang krusial bagi Sekolah. Jika *employee retention* buruk maka akan meningkatkan *employee retention* yang secara *negative* mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum hubungan antar *employee retention* terhadap kinerja sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurunkan karyawan yang buruk dan ada kemungkinan terdapat stagnasi karyawan jika *turnover* terlalu rendah. Bagi karyawan tingkat *turnover* yang tinggi akan berpengaruh terhadap moral karyawan, hubungan antara karyawan dan keamanan kerja. Biaya penggantian karyawan juga akan meningkat berhubung dengan biaya rekrutmen karyawan dan pelatihan.

Mempertahankan karyawan adalah komponen penting dalam pencapaian kinerja yang optimal, efek dari perputaran karyawan menyebabkan dampak negatif terhadap standar produksi kerja dan profitabilitas. *Pelaksanaan Employee retention* diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Turnover Guru SMA dan SMK Meitreyawira

Sekolah	TAHUN		
	2016	2017	2018
SMA	2	3	2
SMK	3	3	4

Sumber: Yayasan Meitreyawira 2019

Dari data tabel di atas bisa di liat setiap tahun dari sekolah meitreyawira terjadi pengurangan guru. Di karenakan dengan masing-masing individu guru yang ingin keluar dari yayasan Meitreyawira. Berdasarkan hubungan antara *employee retention*, kinerja, dan *turnover intention*, terutama yang terjadi pada suatu organisasi Sekolah yang merupaka organisai yang padat modal, padat Sumber Daya Manusia, padat teknologi dan ilmu pengetahuan.

Program *employee retention* yang buruk akan meningkatkan niat untuk pindah (*turnover intention*), jika karyawan mendapatkan apa yang mereka dapatkan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya. Jika program *employee retention* mempunyai pesan yang salah diterima oleh karyawan maka peneliti berpendapat akan meningkatnya *turnover intention* para karyawan, *turnover intention* merupakan niat dari individu untuk keluar dari perusahaan dalam hal sekolah harus menuruti pilihannya sendiri. Dengan semakin banyaknya

sekolah swasta yang bermunculan, kebutuhan akan tenaga pengajar yang tinggi, keterbatasan tenaga pengajar profesional yang terlatih dan berpengalaman yang ada saat ini, sebagai wujud dari meningkatnya kesejahteraan dan pendidikan masyarakat, hal ini menyebabkan daya saing tenaga pengajar semakin meningkat. Hal ini pula yang menyebabkan akan lebih sulit untuk menahan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan jika organisasi atau perusahaan yang dalam hal ini Sekolah lain menawarkan paket kualitas sekolah yang lebih baik. *Turnover intention* akan meningkat jika karyawan melihat program retensi yang sedang dijalankan tidak tepat sasaran atau buruk.

Pemeliharaan karyawan atau *Employee Retention* yang buruk dan tidak tepat sasaran akan memperburuk keadaan para karyawan yang akhirnya akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang di sebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja dan tunjangan pada hari akhir atau tunjangan pensiun.

Dalam hal ini Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Employee Retention* dan *Trunover Intention* Guru Matreyawira kota tanjungpinang dengan judul “ **Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan Pada Guru SMA dan SMK Maitreyawira**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari gambaran yang diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan di teliti yaitu :

- 1 Apakah Variable *employee retention* (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (Y1) pada Sekolah Maitreyawira Tanjungpinang ?
- 2 Apakah Variable *Trunover Intention* (Y1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y2) pada Sekolah Maitreyawira Tanjungpinang ?
- 3 Apakaah Variable *employee retention* (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada Sekolah Maitreyawira Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* pada Guru SMA dan SMK Maitreyawira.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Retention* terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK Maitreyawira.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada Guru SMA dan SMK Maitreyawira.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan pada penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karayawan.

1.4.1 Kegunan ilmiah

Secara umum penelitian ini akan bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karayawan disekolah Maitreyawira Kota Tanjungpinang. sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan di analisa yaitu tentang pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Trunover Intention* dan Kinerja Karayawan disekolah Maitreyawira kota Tanjungpinang. dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang di peroleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Sekolah Maitreyawira Kota Tanjungpinang sebagai pelaksanaan dalam Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karayawan.

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

b. Bagi Instansi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam penelitian yang berlangsung, terutama bagi Sekolah Maitreyawira Kota Tanjungpinang Mengenai Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karayawan dalam mengatasi jika terjadinya *Turnover Intention*.

c. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai penelitian ini, penulis membagi beberapa Bab dan Sub Bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penulis menyusun sistematika penulisan antara lain yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah. Rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggunakan variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan, dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2012) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Andrew f. sikula dalam buku (Hasibuan, 2012) mengemukakan manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2015).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur sumber daya

manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan, penempatan guna untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. (DR. Drs. H. M. Yani, 2012)

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya. Menurut (DR. Drs. H. M. Yani, 2012).

Menurut (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016), Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis dalam buku (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara

berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Menurut (Dr. Ir. H. Chabullah Wibisono, 2015).

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, Sumber Daya Manusia adalah kemampuan individual dalam berfikir, keterampilan pengetahuan, fisik dan motivasi prestasi kerja untuk memenuhi kepuasan setiap induvidu.

2.1.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari Organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016).

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat di pahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Suatu proses, (Cushway) dalam buku (Dr. Ir. H. Chabullah Wibisono, 2015) mendefinisikan MSDM sebagai *part of the process that helps the organization achieve its objectives*. Pernyataan ini dapat diterjemakan sebagai *bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya*.

Menurut *Gerry dessler* (2011:31), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan dari definisi dari beberapa pendapat ahli bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana proses melatih, mengatur dan menilai pekerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktifitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Produktifitas di artikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah perusahaan (jasa dan barang) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara efisien. (Marwansyah, 2016).

Seseorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Pada dasarnya semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional

pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manejer-manejer lain yang sehari-hari mengelola para bawahannya atau anggota unit kerja. (Marwansyah, 2016).

2.1.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. (Indah Puji Hartatik, SE., 2014).

Sumber daya manusia dilihat dari fungsi- fungsi manajemennya sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2.2 *Employee Retention*

2.2.1 *Pengertian Employee Retention*

Menurut (Mathis, 2011) Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja perusahaan merupakan satu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi. Sedangkan menurut (Sumarni, 2011), *Employee Retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari defenisi para ahli *Employee Retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

2.2.2 *Tujuan Employee Retention*

Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karywan yang di anggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak yang tak tenilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas

kehendaknya sendiri merupakan kerugian bagi perusahaan. Para karyawan yang bekerja dalam jangka lama dan loyal akan membawa nilai perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasi dan diharapkan sensitifitasnya terhadap kebutuhan para pelanggan. Dalam jurnal (Sumarni, 2011).

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Pentingnya organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian sumber daya manusia yang berkelanjutan dan tanggung jawab bagi semua supervisor dan manajer. Retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses karyawan yang meninggalkan organisasi dan harus digantikan, menurut (Mathis, 2009). Perputaran karyawan yang meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor. Menurut (Hasibuan, 2012) karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, Jika pemeliharaan karyawan kurang di perhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan ialah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Tujuan pemeliharaan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan
4. Memberikan ketenangan, keamanan dan kesehatan karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan

7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
8. Mengaktifkan pengadaan karyawan

2.2.3 Indikator – indikator Retensi Karyawan

Indikator retensi karyawan yang dikemukakan oleh (Mathis, 2009) adalah sebagai berikut :

1. Komponen Organisasi

Beberapa komponen organisasi mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya organisasi ialah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Komponen organisasi lain yang mempengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang, dan manajemen organisasi. Semua pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, merger dan akuisisi serta penyusunan ulang organisasi telah mempengaruhi loyalitas dan retensi karyawan.

2. Peluang Karir Organisasi

Survei yang dilakukan terhadap karyawan di semua jenis pekerjaan tetap menunjukkan bahwa usaha pengembangan karir organisasi dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Usaha pengembangan karir organisasi dirancang untuk memenuhi harapan para

karyawan bahwa para pembeli kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya saat ini. Perencanaan karir organisasi juga meningkatkan retensi karyawan dengan mengupayakan perencanaan karir formal.

3. Penghargaan dan Retensi Kaeyawan

Banyak manajer yakin bahwa uang merupakan faktor retensi karyawan yang utama. Dalam sebuah *survey* sebagian besar karyawan menyebutkan gaji yang lebih baik atau kompensasi yang lebih tinggi sebagai alasan untuk berpindah kerja. Akan tetapi kenyataan sedikit lebih rumit. Persoalan lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah program tunjangan kompetitif dan bonus special dan kompensasi serta pengakuan.

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya fleksibilitas kerja juga membantu retensi karyawan.

5. Hubungan Karyawan

Kumpulan faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Hubungan karyawan, termasuk perlakuan adil atau tidak diskriminatif dan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia, juga dapat meningkatkan retensi karyawan. Asas-asas umum manajemen yang dikutip (Hasibuan, 2012) menyebutkan asas kestabilan masa jabatan yang dimaksudnya, pemimpin perusahaan harus berusaha agar mutasi dan keluar

masuknya karyawan tidak terlalu sering. Karena akan mengakibatkan ketidakstabilan organisasi, biaya-biaya semakin besar dan perusahaan tidak mendapatkan yang berpengalaman. Pemimpin perusahaan harus berusaha agar setiap karyawan kerasan bekerja sampai masa pensiunnya. Jika sering keluar masuk karyawan, manajer perlu menyelidiki penyebabnya. Apakah karena gaji terlalu kecil, perlakuan yang kurang baik.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 *Pengertian Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover Intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Menurut (Mathis, 2011).

Menurut (Mulyadi, 2012) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerjadari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

1. Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.

2. Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Turnover menurut (Robbins, 2011) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.

Sedangkan menurut (Mobley, 2011) menyatakan bahwa "*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata". Kemudian menurut Harnoto dalam (Minarsi, 2016) menyatakan: "*turnover intention*" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan."

Turnover Intention yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover Intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Turnover Intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Jenis Turnover Intention

Turnover atau tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi

menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. Jenis *turnover* menurut(Mathis, 2011)

1. *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela
Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
Turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 - b. *Turnover* secara sukarela
Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.
Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.
2. *Turnover* fungsional dan *Turnover* disfungsional
 - a. *Turnover* fungsional
Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi
 - b. *Turnover* disfungsional
Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.
3. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *Turnover* yang dapat dikendalikan
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Muncul karena alasan diluar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya sebagai berikut:Adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal didaerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

b. *Turnover* yang dapat dikendalikan

Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan turnover.

2.3.3 Faktor Faktor *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Menurut (Mobley, 2011)menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :
 - a. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang

lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

- b. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
- c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
- d. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.

e. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2. Faktor-faktor individual, meliputi :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- c. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- d. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.

- e. Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- f. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g. Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- h. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- j. Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- k. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang

disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.

1. Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

2.3.4 Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley dalam (Minarsi, 2016) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan.
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
3. Biaya latihan.
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres karyawan.
Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

2.3.5 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam (Minarsi, 2016) “*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Menurut (Mobley, 2011) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *Turnover Intention* karyawan dalam organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang selama melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016a) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Miner, 2010) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan

oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Sedangkan menurut (Irianto, 2010) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya. Agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi dapat di nilai secara objektif.

Bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberikan peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. (Gilbert, 2013) perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kerja organisasi

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat di simpulkan kinerja karyawan adalah kinerja yang baik dapat mencapai tujuan organisasi, dalam organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusianya dapat dinilai secara objektif

.2.4.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2011) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individual.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut (Prawirosentoso, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing kaeyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam (Irianto, 2010) mengemukakan adanya empat cara. Yaitu :

1. Diskriminasi

Seseorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya.

2.4.5 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja Guru secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut (Supardi, 2012) ada lima indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.

2. Kecepatan atau Ketepatan Kerja

Indikator ketepatan atau kecepatan kerja berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.

3. Inisiatif Dalam Bekerja

Inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan

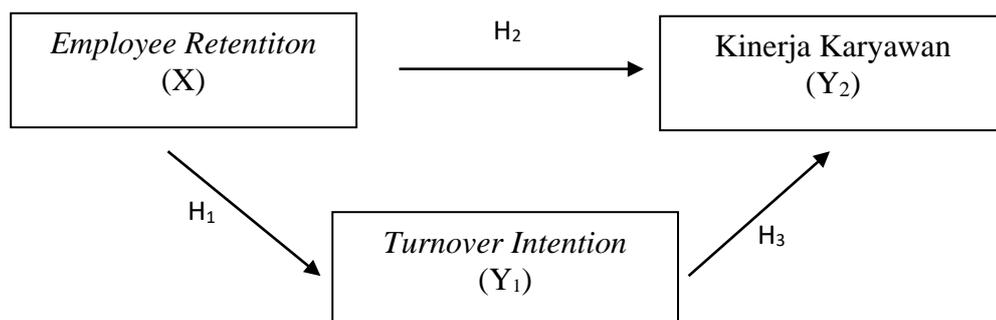
5. Komunikasi

Komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.5 Kerangka Pemikiran

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa *employee retention* akan berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan, model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber: Jurnal Sumarti 2011

2.6 Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Variable *employee retention* (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (Y1) pada guru SMA DAN SMK Maitreyawira Tanjungpinang.
- H₂ : Variable *employee retention* (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada guru SMA DAN SMK Maitreyawira Tanjungpinang.
- H₃ : Variable *Trunover Intention* (Y1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y2) pada guru SMA DAN SMK Maitreyawira Tanjungpinang.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat

ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Galang Rusima (2011) Penelitian yang berjudul Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Retensi Karyawan (*employee retention*) dan Kompensasi Terhadap Perputaran Karyawan (*turnover intention*) di PT Komitrando Emporio.

Karyawan di PT Komitrando Emporio berjumlah sekitar 700 orang yang mayoritas adalah perempuan dan dalam penelitian ini mengambil 115 responden. metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention namun tidak signifikan. employee retention dan kompensasi di PT Komitrando Emporio berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan (*employee retention*) mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap perputaran karyawan (*turnover intention*) di PT Komitrando Emporio.

Penelitian yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahini Irawati, Faidal penelitian ini yang berjudul Pengaruh *Emoployee Retention* dan *Turnover*

Intention terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Tes Retensi Karyawan apakah variabel mempengaruhi kinerja karyawan di Kospin Services Cabang Jawa Timur. (2) Untuk menentukan apakah intensi turnover variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kospin Services Cabang Jawa Timur. (3) Kepada menentukan apakah variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kospin Services Cabang Jawa Timur. (4) Untuk menentukan apakah variabel Retensi Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kospin Cabang Layanan Jawa Timur. (5) Untuk menentukan apakah variabel Intensi turnover berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (6) Untuk menentukan apakah variabel Retensi Karyawan memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Layanan Kospin Cabang Jawa Timur. (7) Kepada tentukan apakah variabel Mediasi Turnover Intention memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kospin Services Cabang Jakarta Jawa Timur. Responden dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 140 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda analisis dan analisis jalur. Menggunakan metode ini, hasilnya menunjukkan bahwa (1) Secara parsial Variabel Retensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Variabel Intensi turnover Sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (3) Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (4) Sebagian variabel Retensi Karyawan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (5) Sebagian Variabel Intensi turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan variabel kepuasan. (6) Retensi Karyawan Variabel dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui pekerjaan kepuasan. (7) *Turnover Intention* variabel dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Murti Sumarni (2011) penelitian yang berjudul Dampak Retensi Karyawan terhadap Intensi *Turnover* dan Kinerja Karyawan, dalam studi kasus Rumah Sakit Rajawali Citra, Bantul.

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan kepada 30 responden dan hasilnya adalah semua item pertanyaan terbukti valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Rajawali Citra, Bantul. Angket digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak 60 responden. Kami menggunakan Stratified Random Sampling untuk mengumpulkan data dan kami menggunakan SPSS untuk menganalisis dan hasil hipotesis pertama dengan analisis regresi menunjukkan bahwa Tingkat Perputaran Karyawan tidak berpengaruh signifikan dan positif untuk meningkatkan Intensi Perputaran Karyawan dan hipotesis 1 (satu) ditolak. Hasil hipotesis kedua dengan analisis regresi menunjukkan bahwa Intensi Pergantian tidak berpengaruh signifikan dan positif untuk meningkatkan Kinerja dan hipotesis 2 (dua) ditolak. Hipotesis terakhir, kami menemukan bahwa

Retensi Karyawan berpengaruh signifikan dan positif untuk meningkatkan kinerja. Hipotesis 3 (tiga) diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim Abdulai Sawaneh, Fatmata Kanko Kamara. Tahun (2019) yang berjudul *Evaluating Employee Retention Strategies on Job Performance*.

Karena meningkatnya permintaan di pasar kerja sebagai akibat dari beberapa peluang kerja, strategi retensi karyawan yang baik sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan kinerja organisasi. Mempertimbangkan karyawan yang terampil dan inovatif meninggalkan organisasi, selanjutnya akan memiliki efek negatif pada kelangsungan hidup organisasi.

Karyawan biasanya meninggalkan pekerjaannya ketika mereka merasa tidak puas dan tidak termotivasi baik oleh atasan mereka dan / atau faktor-faktor pendorong motivasi lainnya seperti gaji rendah, tunjangan cuti tahunan, cuti hamil, penghargaan dan insentif, upah, politik, komunikasi yang buruk di antara karyawan, kurangnya rasa hormat kepada karyawan oleh atasan dan manajemen, merusak budaya organisasi oleh atasan, pelatihan, dan lainnya. Hal ini akan menyebabkan majikan kehilangan karyawan yang berharga dan bertekad untuk menjadi saingan di pasar kerja, kehilangan ingatan perusahaan, hubungan pelanggan yang retak, dan yang paling penting, kedudukan moral organisasi menurun. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang paling berharga dan berpengalaman.

Retensi karyawan mengacu pada metode di mana karyawan termotivasi untuk tetap bekerja lebih lama di suatu organisasi, atau untuk jangka waktu

tertentu dari pelaksanaan proyek. Studi ini meneliti peran kebijakan SDM dalam mempertahankan karyawan yang berharga dalam suatu organisasi. Lebih lanjut mencoba untuk menjembatani kesenjangan komunikasi antara pengusaha dan karyawan pada masalah yang menonjol dalam organisasi dengan mempertahankan karyawan yang terampil dan inovatif dari organisasi untuk waktu yang tak terbatas. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa, padang rumput hijau, kurangnya peluang, keseimbangan kehidupan kerja, kurangnya pengakuan, skala gaji yang rendah, sistem upah dan remunerasi yang buruk, dan cuti studi adalah beberapa alasan mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan mereka untuk kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Mempertahankan karyawan yang terampil dan inovatif harus menjadi prioritas utama bagi semua organisasi dan strategi retensi yang baik harus dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan yang sangat inovatif dan berbakat. Motivasi dan aliran komunikasi bebas menghasilkan komitmen budaya terbaik yang pada akhirnya akan mencapai cetak biru organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Amena Shahid, tahun (2018) yang berjudul *Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation*.

Upaya organisasi untuk mengenali alasan retensi karyawan dapat berfungsi untuk menjaga turnover turun. Tidak peduli industri apa, penting untuk memahami apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh karyawan tentang organisasi dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif yang ditanamkan oleh motivasi dan kepercayaan memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.

Ketika pemimpin organisasi secara alami menghargai karyawan sebagai lebih dari sekadar sumber daya kerja, karyawan mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan akan melanjutkan organisasi lebih lama. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengenali dan mempromosikan faktor-faktor kepercayaan dan motivasi yang mempengaruhi lingkungan kerja yang positif dan niat karyawan untuk tetap bersama organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan elemen-elemen dari niat karyawan untuk tetap dan berkontribusi pada semakin banyak literatur tentang pentingnya kepercayaan, motivasi dan lingkungan kerja yang positif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya. Seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. (Sugiyono, 2012)

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

Secara lebih spesifik, metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus. Menurut (Sugiyono, 2012) tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individual, yang kemudian dari sifat khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Tergantung dari tujuannya, ruang lingkup dari studi dapat mencakup keseluruhan siklus dari individual, kelompok, atau lembaga dengan

penekanan terhadap fakto-faktor kasus tertentu ataupun meliputi keseluruhan faktor-faktor kasus tertentu, ataupun keseluruhan faktor-faktor dan fenomena.

3.2 Jenis Data

Dalam penulisan ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek karyawan pada Sekolah Meitreyawira kota Tanjungpinang seperti tanggapan mengenai pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. Data ini akan diambil dengan memberikan kuesioner penelitian kepada karyawan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan dan gambaran objek yang akan diteliti.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang kerap disebut dengan kuesioner. Pertanyaan yang dapat dalam kuesioner tersebut cukup rinci dan lengkap. Kuesioner dapat diberikan langsung secara tatap muka antara pengumpul data dengan responden. Kuesioner digunakan manakala reponden memiliki kemandirian dalam mengerjakan atau mengisi kuesioner. Latar belakang

responden tentunya sangat penting sehingga kuesioner dianggap mewakili kehadiran peneliti. Menurut (Rumengan, 2012)

2. Observasi

Observasi atau pengamatan, merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. observasi dapat dilakukan secara langsung dengan mata tanpa alat bantu, atau dengan menggunakan alat bantu yang sederhana sampai dengan yang canggih. Observasi merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan dan tujuan observer. dengan menggunakan daftar observasi peneliti lebih berperan sebagai pengamat terhadap unit analisis. Daftar observasi dapat digunakan untuk mengambil data skunder, dimana penelitian dilakukan terhadap dokumen-dokumen, media record, atau sejenisnya. Menurut (Rumengan, 2012)

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Menurut (Rumengan, 2012)

3.4 Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Penelitian ini menggunakan tiga variabel.

Untuk menghindari pengertian yang berbeda-beda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Butir	Skala
1	<i>Employee Retention</i>	<i>Employee retention</i> atau Retensi Karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komponen Organisasi 2. Peluang Karir 3. Penghargaan 4. Rancangan dan tugas perkembangan 5. Hubungan Karyawan (Sumarni, 2011)	1.2 3 4.5.6 7.8 9.10.11.12	<i>Linkert</i>
2	Turnover Intention	Turnover intention (intensikeluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. (Abdillah, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari kerjaan lain (Mobley, 2011)	1.2 3.4 5.6	<i>Linkert</i>
3	Kinerja Guru	Kinerja Guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Guru 2. Kecepatan atau Ketepatan waktu 3. Inisiatif dalam bekerja 4. Kemampuan 	1 2.3.4 5.6 7	<i>Linkert</i>

		kinerja berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. (Supardi, 2012)	kerja 5. Komunikasi (Supardi, 2012)	8.9.10	
--	--	---	---	--------	--

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Guru pada Sekolah Matreyawira Tanjungpinang berjumlah 40 orang. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini jumlah sampel yang di ambil dari sekolah Meitreyawira.

Tabel 3.2
Jumlah Guru SMA dan SMK Meitreyawira

NAMA	SMA	SMK	Total
Guru	17	23	40
TOTAL			40

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan besarnya sampel Menurut (Arikunto, 2010) menggunakan sampling jenuh adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi.

Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, maka sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang populasinya kurang dari 100, oleh sebab itu jumlah sampel yaitu 40 orang.

3.6 Pengolahan Data

Dalam tahap pengolahan data ini ada empat kegiatan yang dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Editing

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan dari pada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin. Pemeriksaan daftar pertanyaan yang telah selesai ini dilakukan dengan tahap :

- a. Kelengkapan jawaban
- b. Keterbacaan tulisan
- c. Kejelasan makna

- d. Kesesuaian jawaban
- e. Relevan jawaban
- f. Keseragaman satuan data

2. *Coding*

Yang dimaksud dengan koding adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari pada responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

3. *Scoring*

Scoring merupakan mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu :

Jabawan a (sangat setuju)	: skor 5
Jawaban b (setuju)	: skor 4
Jawaban c (kurang setuju)	: skor 3
Jawaban d (tidak setuju)	: skor 2
Jawaban e (sangat tidak setuju)	: skor 1

4. *Tabulating*

Tabulasi adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut (Rumengan, 2012) teknik analisis data merupakan sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang

bias dan relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu membuat analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi. Menurut (Sugiyono, 2012) analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan dan penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, nilai rata-rata, definisi standart sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan. Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisis *variable dependent* dipengaruhi oleh *variable independent*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terbagi dari uji *multikolinearitas*, uji *heterokedastisitas* dan uji *normalitas*, dan ada juga uji analisis linear berganda serta juga menggunakan uji hipotesis yaitu uji t (uji secara parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji koefisien determinasi.

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur (Prayitno, 2010). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika

berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate person* dengan menggunakan rumus sebagai berikut, (Prayitno, 2010) :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)
- i = Skor item
- x = Skor total
- n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item –item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Realibilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Suharsimi dalam (Sunyoto, 2011) rumus yang dipakai adalah untuk menguji realibilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r alpha dan r tabel.

Menurut Suharsimi dalam (Sunyoto, 2011) butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan tidak *reliable* jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 .

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut (Prayitno, 2013) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P

Plot of regression standardized residual atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Analisis P-P Plot dikatakan normal jika terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Menurut (Prayitno, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Prayitno, 2013) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variable independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali dalam (Prayitno, 2013) dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* besarnya lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut(Prayitno, 2010) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut (Sunyoto, 2011) jika residualnya mempunyai varians yang sama,

disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variable terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y (Sunyoto, 2011) cara menganalisisnya yaitu sebagai berikut :

1. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
2. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik mempunyai pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Prayitno, 2010), Auto korelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji auto korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah ada tidaknya auto korelasi pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat

masalah auto korelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Menurut (Prayitno, 2013) Metode pengujian menggunakan Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $d_u < d_w < 4 - d_u$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika nilai $d_w < d_l$ atau $d_w > 4 - d_l$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi
3. Jika nilai $d_l < d_w < d_u$ atau $4 - d_u < d_w < 4 - d_l$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis two tailed positif

H_0 ditolak: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika $\alpha < 5\%$

H_0 diterima: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau jika $\alpha > 5\%$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \rho_{yx1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention*

$H_a: \rho_{yx1} \neq 0$: Terdapat pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention*

2. $H_0: \rho_{yx2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Employee Retention* terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \rho_{yx2} \neq 0$: Terdapat pengaruh *Employee Retention* terhadap Kinerja Karyawan

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran

kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika di plot sebuah garis regresi.

3.11 Metode Analisis Jalur

Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terkait (Riduwan & Engkos Achmad kuncoro, 2011 : 1-2).

Sebuah diagram jalur, tanda panah berujung ganda (\longleftrightarrow) menunjukkan korelasional dan tanda panah satu arah (\rightarrow) menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh langsung dari variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), jadi secara sistematis *path analysis* mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awalnya yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur (Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2011:7).

Menurut Wahyu Pujiyanto (2017:61), kolinearitas adalah kondisi dalam sekumpulan data yang memiliki dua variabel yang saling berhubungan (berkolerasi). Kriteria korelasional (\longleftrightarrow) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. 0 - 0,25 : korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
2. > 0,25 - 0,5 : korelasi cukup
3. > 0,5 – 0,75 : korelasi kuat
4. > 07,5 : korelasi sangat kuat

Teknik analisis jalur yang di gunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang di wujudkan oleh koefisien jalur

pada setiap diagram jalur dari hubungan kasual antarvariabel X terhadap Y1 serta dampaknya Y2 (Riduwan & Engkos, 2011:15).

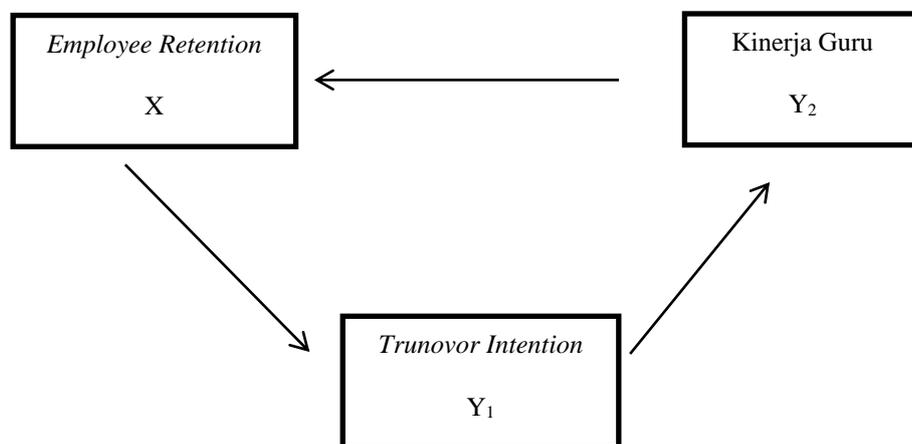
Persamaan struktural untuk diagram jalur yaitu:

1. Struktur I

$$Y_1 = PX + \varepsilon_1$$

2. Struktur II

$$Y_2 = PX + PY_1 + \varepsilon_2$$



Model ini merupakan kombinasi antara model pertama dan kedua, yaitu variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi variabel Y₂ melalui variabel Y. (Rumengan, 2012).

Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *journal of social and industrial psychology*, 1.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. jakarta: Rineka Cipta.
- DR. Drs. H. M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dr. Ir. H. Chabullah Wibisono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. medan: PERDANA PUBLISHING.
- Gilbert, C. A. (2013). *Dasar - Dasar Riset Pemasaran*. jakarta: Erlangga.
- Handoko, D. T. H. (2015). *manajemen (kedua)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. B. Aksara, Ed.). jakarta.
- Hidayahti, Y. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di PT. Indo Acidatama. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 4.
- Indah Puji Hartatik, SE., M. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Irianto, A. (2010). *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*. jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marwansyah. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kedua)*. Bandung: Alfabeta. cv.
- Marwansyah. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.

Bandung: Alfabeta. cv.

Mathis, J. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). jakarta:

Salemba Empat.

Mathis, J. dan. (2011). *Human Resource Management* (10 ed.). jakarta: Salemba

Empat.

Minarsi, T. N. H. A. F. dan M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *jurnal of manajemen*, 2.

Miner. (2010). *Organizational Behavior, Performance dan productivity*. New

York: Buffallo.

Mobley, W. H. (2011). *Pengertian Karyawan: Sebab Akibat dan*

Pengendaliannya. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mulyadi, R. dan. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (ketiga).

Jakarta: PT. Rajagrafindo Parsada.

Prawirosentoso, S. (2009). *Manajemen Produktivitas*. jakarta: PT. Bumi Angkasa.

Prayitno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data*

Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

Prayitno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analsisi Data Dengan SPSS 20 Edisi Ke*

Satu. Yogyakarta: Andi.

Prayitno, D. (2013). *Analsisi Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*.

Yogyakarta: Gava Media.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016a). *Budaya Organisasi* (pertama). jakarta:

kencana.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016b). *manajemen sumber daya manusia*

(pertama). Jakarta: Kencana.

Robbins, J. dan. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rumengan, J. (2012). *Metodelogi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan, 20–47.

Sunyoto. (2011a). *Analisis Regresi untuk uji hipotesis*. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).

Sunyoto, D. (2011b). *Metode Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CAPS.

Supardi. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susilo, A. (2015). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja, 6(1), 1–10.

Riwayat Hidup



Nama : Dimas Kresna Kurniawan
Tempat / tanggal lahir : Tanjungpinang/ 08 Agustus 1995
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Hp : 081275807787

Email : kresndimas@gmail.com

Alamat : Jl. Suka Jaya Gg. Suka Jaya III no.28 RT/RW 004/008
Tanjungpinang, Kepulauan Riau

Nama Orang Tua

- a. Ayah : Andi Kurniawan
- b. Ibu : Ernani

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SD Negeri 005 Tanjungpinang 2001-2007
- b. SMP : SMP Negeri 1 Tanjungpinang 2007-2010
- c. SMA : SMA Negeri 3 Tanjungpinang 2010-2013
- d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang 20014-2021