

PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV PITU

Christian M. Kumolontang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tianchristiankumolontang@gmail.com

Mersty E. Rindengan

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Universitas Negeri Manado
Email : merstyrindengan@unima.ac.id

Great E. Kaumbur

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : greaterick@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja di CV PITU. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik simple random sampling, penelitian ini melibatkan 70 karyawan sebagai subjek. Hasil penelitian menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,339, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan retensi sebesar 1% akan meningkatkan nilai partisipasi sebesar 0,433. Hal ini membuktikan adanya pengaruh positif retensi karyawan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,947, yang lebih kecil dari ambang probabilitas 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa retensi karyawan berkontribusi sebesar 62,9% terhadap kepuasan kerja, sementara 37,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis ini mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan dan positif antara retensi karyawan dan kepuasan kerja. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi retensi karyawan di CV PITU, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka, dan sebaliknya, semakin rendah retensi karyawan, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract: This study investigates the influence of employee retention on job satisfaction at CV PITU. Employing a quantitative method with simple random sampling, the study involved 70 employees as subjects. The findings reveal a constant value of 0.339, indicating that for every 1% increase in retention, the participant value rises by 0.433. This demonstrates a positive influence of employee retention on job satisfaction with a significance level of 0.947, which is less than the 0.05 probability threshold. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) is 0.629, suggesting that employee retention accounts for 62.9% of job satisfaction, while the remaining 37.1% is influenced by factors not addressed in this study. These results confirm a significant and positive relationship between employee retention and job satisfaction. The analysis concludes that higher employee retention at CV PITU corresponds to higher job satisfaction, and conversely, lower retention leads to lower satisfaction.

Keywords: Employee Retention, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut dan bergerak ke arah yang benar, diperlukan sumber daya manusia berkualitas tinggi serta manajemen yang baik dan tepat. Pada dasarnya, kualitas seorang pekerja sangat bergantung pada kualitas organisasi itu sendiri.

Di bidang psikologi organisasi dan perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah yang paling luas mempelajari sikap terkait pekerjaan oleh para peneliti. Perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawannya berkualitas. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi sangat penting untuk kesuksesan organisasi.

Bagi perusahaan mana pun, karyawan adalah yang terbanyak aset berharga karena mempunyai dampak langsung terhadap keuntungan, seperti membangun atau menghancurkan reputasi mereka (Elnaga & Imran, 2013). Jika perusahaan tidak dapat memenuhi hak karyawannya, karyawan akan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi hak karyawannya, karyawan dapat melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen afektif merupakan sebuah keterikatan emosional yang dapat diidentifikasi melalui keterlibatan yang tinggi dari seorang karyawan terhadap organisasinya (Casimir et al, 2012).

Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan dan kurang cenderung untuk keluar (Bahrun dan Yusuf 2022). Jika mencakup pendekatan inovatif untuk memberikan motivasi kepada karyawan melalui hadiah, itu akan meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, dan mempercepat pengadaan karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dimana harus memiliki perhatian yang cukup serta harus terpenuhi pada karyawan (Aditeresna & Mujiati, 2018).

Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, di mana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Bahrun dan Yusuf 2022). Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi bisnis; ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengevaluasi keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan, dan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Rizwan, 2014).

Dalam survei pengguna Glints sepanjang tahun 2022 lalu, adanya frekuensi kenaikan lamaran kerja job application pasca lebaran yang jatuh pada awal Mei lalu. Dalam 3 bulan terakhir sejak Lebaran, pertumbuhan signifikan mencapai 23,2% pada Juni.

Hal ini bahkan terjadi setelah isu seputar pelemahan ekonomi global 2023 dan gelombang efisiensi startup mulai muncul ke permukaan. Menurut survei Mercer, perusahaan level menengah di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki tingkat turnover karyawan tertinggi. Salah satu alasannya karena perusahaan sering mencari kandidat yang berpengalaman dan minim pelatihan di tengah situasi makro ekonomi saat ini, sehingga lowongan terbuka di level ini banyak tersedia. Khususnya, Tobias Fischer, CEO Wagely, menunjukkan bahwa karyawan pabrik di sektor retail Tanah Air mengalami peningkatan turnover selama minggu-minggu setelah liburan Lebaran. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang menunggu THR setelah liburan dan kemudian memilih untuk mengundurkan diri (Mutia, 2022).

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi. Untuk tumbuh, berkembang, dan memiliki keunggulan kompetitif, cara terbaik untuk mendapatkan, mengelola, dan memperlakukan talenta terbaik adalah kunci keberhasilan. Sebagai organisasi, perusahaan tidak hanya berkompetisi untuk menarik karyawan bertalenta, tetapi juga harus mempertahankan mereka.

Retensi karyawan adalah praktik dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama

organisasi, sehingga mengurangi perputaran karyawan (Undari, 2013).

Jika karyawan tidak dapat menggunkan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai di tempat mereka bekerja, mereka akan pergi karena stress dan frustasi (Oladapo, 2014). Mathis dan John menyebutkan retensi karyawan adalah masalah SDM yang berkelanjutan yang harus ditangani oleh semua manajer dan supervisor (Bahrun dan Yusuf, 2022). Memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi tentu saja turnover menjadi rendah. Dengan turnover yang rendah, bisnis dapat menghemat uang, salah satunya adalah biaya rekrutmen.

Keadaan ini sesuai dengan hasil survey internasional business report 2008 menunjukkan bahwa kegagalan retensi karyawan menghasilkan masalah terutama meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain (41%), naiknya beban oprasi (38%), kalah bersaing dari competitor (32%), menurutnya standar customer service (28%) dan beberapa masalah lainnya (managementdaily, 2008).

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu (Pradipta dan Suwandana, 2019). Retensi karyawan adalah ketika karyawan diminta untuk tinggal di perusahaan selama mungkin (Disa LZ Dan Djastuti I, 2019). Retensi karyawan didefinisikan sebagai upaya perusahaan dalam rangka mempertahankan

karyawan potensial yang dimilikinya supaya tetap berada dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2006).

Meningkatkan retensi karyawan bukan hanya tentang mengurangi turnover, tetapi juga tentang membangun sebuah organisasi di mana karyawan merasa terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Strategi-strategi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Survei yang dilakukan oleh Pricewaterhouse Coopers International (PwC) membahas tingkat kepuasan karyawan di wilayah Asia Pasifik dengan pekerjaan mereka. Laporan Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023, yang dirilis pada Juni 2023, menunjukkan bahwa 75% pekerja Indonesia sangat puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Laporan tersebut menunjukkan bahwa Indonesia menempati peringkat kedua sebagai negara dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi di Asia Pasifik, dengan angka ini lebih tinggi dari rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik sebesar 57%.

Tingkat kepuasan kerja di kawasan Asia Pasifik dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada beberapa faktor, termasuk kondisi ekonomi, budaya perusahaan, kebijakan tenaga kerja, dan norma sosial di setiap negara. Secara umum, tingkat kepuasan kerja di Asia Pasifik cenderung dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti keseimbangan kerja hidup, kompensasi

dan manfaat, pengakuan dan pengembangan karir, budaya perusahaan dan lingkungan kerja, stabilitas dan pekerjaan, tekanan kerja dan jam kerja.

Penting untuk dicatat bahwa pandemi COVID-19 telah membawa perubahan signifikan pada dinamika kerja, dengan adopsi yang lebih luas dari kerja remote atau hibrid, yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di seluruh dunia, termasuk di kawasan Asia Pasifik. Perubahan ini telah memaksa banyak perusahaan untuk memikirkan kembali kebijakan mereka untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dimana harus memiliki perhatian yang cukup serta harus terpenuhi pada karyawan (Aditeresna & Mujiati, 2018).

CV PITU merupakan perusahaan yang berbasis dalam kontraktor terutama sebagai pemborong, baik secara perencanaan, plaksana, ataupun pengawas atas bangunan/gedung-gedung, jalan-jalan, jembatan, dermaga, perairan/irigasi dan lain-lain. CV Pitu juga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi termasuk pembuatan pakaian-pakaian seragam sekolah, seragam pegawai negeri sipil atau swasta serta pakaian jadi dan memasarkan hasil-hasilnya baik di dalam maupun keluar negeri Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan kerja sama antara seluruh jajaran manajemen dengan semua karyawan.

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hal tersebut pada pendekatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Dalam penelitian ini terdiri atas 2 variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (independent variable) adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terkaitnya. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Sementara itu, variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi diambil dari seluruh karyawan CV Pitu yang berjumlah 70 (tujuh puluh) Orang diantaranya 5 karyawan tetap dan 65 karyawan tidak tetap dari 70 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi penelitian besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

waktu. Maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan CV PITU sudah termasuk dengan manajer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner (Sugiyono, 2018). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berbentuk skala likert dengan skala 4 dimana pernyataan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pertanyaan yang di ajukan sudah di sediakan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap suatu topik atau pernyataan. Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh pilihan jawaban yang diberi nilai, seperti Sangat Setuju, Setuju, atau Tidak Setuju. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 opsi pilihan.

Tabel 1. Model skala likert.

Favourable		Unfavourable	
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV PITU di kelurahan tumatangtang kota tomohon. Pada penelitian ini perhitungan uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari

taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), atau jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan pada hasil penelitian kedua variabel memiliki nilai sig (p-value) lebih besar dengan nilai sig .059 dari pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel retensi karyawan dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis regresi digunakan untuk mencapai tujuan penelitian yang tidak akan dapat dicapai hanya dengan uji korelasi (Rangkuti, 2012).

Hipotesis yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah Hipotesis alternatif (H_a), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan CV PITU. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa konstanta variabel Retensi karyawan sebesar 0.339 sedangkan koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0.433 berdasarkan data di atas dapat di tentukan persamaan regresinya $Y = a + BX$, $Y = 0.399 + 0.433X$.

Dari persamaan regresinya dapat di artikan konstanta sebesar 0.339. dan koefisien regresi retensi karyawan sebesar 0.433 artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1% maka nilai partisipasi akan bertambah sebesar 0.433. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga bisa di katakan arah pengaruh variabel retensi karyawan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Hasil analisis regresi menghasilkan F hitung sebesar 115.067 dengan nilai p sebesar 0,000. Jika nilai p dibandingkan

nilai $\alpha = 0,05$ maka menghasilkan kesimpulan $p < \alpha$ yang artinya Hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini diterima.

Jika dibandingkan dengan menggunakan F hitung dan F tabel (1;68) dengan hasil F tabel sebesar 3.98 artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV PITU. tabel model summary menghasilkan perhitungan R square 0.629 yang artinya retensi karyawan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. yang berarti retensi karyawan memiliki pengaruh sebesar 62,9% terhadap kepuasan kerja.

Dengan kata lain, secara teoritis, jika karyawan CV PITU memiliki retensi karyawan yang baik, maka kepuasan kerja mereka juga akan baik. Dengan demikian, ada hubungan signifikan antara retensi karyawan dan kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian ini, retensi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebanyak 62,9%, dan faktor yang tidak dibahas dalam penelitian mempengaruhi 37,1% lainnya. Ada sejumlah variabel tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal yang dikemukakan tersebut dapat mayakinkan hasil penelitian ini, bahwa salah satu dari beberapa faktor penentu retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat di buktikan dengan ungkapan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual

terhadap pekerjaan mereka (Wibowo, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV PITU. Juga, terdapat hubungan yang signifikan antara retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV PITU.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna KAR, Mujiati NW, 2018. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dikutabex Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud
- Bahrin K, Yusuf M, 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)
- Casimir, G., Lee, K., & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of knowledge management*, 16(5), 740-753.
- Disa LZ, Djastuti I, 2019. Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management.
- Elnaga A, Imran A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*
- Mathis L. R., dan Jackson, J. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutia, A. (2022, October 27). Masalah Keuangan hingga Tekanan dari Pasangan Jadi Pemicu Kesehatan Mental di Indonesia. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/10/27/masalah-keuangan-hingga-tekanan-dari-pasangan-jadi-pemicu-kesehatan-mental-di-indonesia>
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5, 19-36.
- Pradipta PSA, Suwandana IGM (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen.
- Rangkuti, S. (2012). Efektivitas Pendistribusian Pupuk Bersubsidi Di Kabupaten Deli Serdang Studi Kasus Di Kecamatan Hamparan Perak. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 287-318.
- Rizwan, Muhammad. (2014). Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *International*

- Journal Of Human Resource
Studies, 4(3), 87-106
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undari, T. (2013). Pengaruh
Kompensasi Terhadap Retensi
Karyawan Pada PT. *Taspen*
(*PERSERO*) Cabang
Pematangsiantar, Skripsi, STIE
Sultan Agung Pematangsiantar.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja.
Jakarta: PT Rajagrafindo
Persada.