
Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Fauzan Hakim
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRAK

Turnover intention dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention agar turnover intention karyawan dapat ditekan. Turnover intention terjadi dalam perusahaan adalah gagalnya pemenuhan janji dalam rangka manajemen retensi. Hal tersebut mengarah pada pelanggaran kontrak psikologis karyawan dan memicu intensi turnover. Fenomena lain adalah perbedaan kepribadian karyawan yang berdampak pada hasil kerja, di mana karyawan berkepribadian tipe A memiliki karakteristik yang membuatnya cenderung merespon negatif dan memiliki intensi turnover tinggi. Sejalan dengan hasil survei Watson Wyatt (2007) yang menemukan bahwa tingkat turnover karyawan bank yang mencapai 6,3%-7,5% tergolong tinggi dibandingkan industri lainnya, penting untuk meninjau intensi turnover karyawan bank. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Retention* kepuasan kerja terhadap turnover intention dan kinerja karyawan, baik secara simultan maupun individual. Subyek penelitian adalah 60 orang karyawan PT XYZ di Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah studi korelasi. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner. Data penelitian diolah dengan regresi ganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menemukan pengaruh positif signifikan antara *Employee Retention* dengan intensi turnover, dengan koefisien korelasi +0,655. Koefisien determinansi bernilai 0,744 menyatakan bahwa secara simultan, *Employee Retention* dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap intensi turnover sebesar 74,4%.

Kata kunci: *Employee Retention*, kepuasan kerja, *Turnover Intention*, kinerja karyawan

Latar Belakang

Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan akan berusaha sebisa mungkin mempertahankan keanggotaan karyawannya dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencegah timbulnya biaya dari turnover (Oracle, 2012).

Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan di dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan

dua tahun yang akan datang (Low et al, 2001).

Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul turnover intention adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995).

Dengan demikian jelas bahwa turnover intention akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Seperti kasus yang terjadi pada PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil di daerah Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini terdeteksi mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2013 sampai 2015 pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Data Turnover Karyawan Tahun 2013-2015 pada PT XYZ

Th	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar
2013	845	134	15,86 %	49	5,80%
2014	851	91	10,69%	77	9,05%
2015	874	172	19,68%	170	19,45%

Pada Tabel 1, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT. XZY selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 5,80% pada tahun 2013 menjadi 9,05% pada tahun 2014 sedangkan pada tahun 2015 meningkat tajam menjadi 19,45%. Angka turnover ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. XYZ, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai (dalam Andaryani, 2006:1).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah. Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (turnover intention) pada karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi

mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2007).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Retention* terhadap turnover intention karyawan .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Retention* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intention karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Retention* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan

Kajian Teori

Turnover Intention

Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi turnover adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi. Kemudian Booth & Hamer (2007) mengartikan turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi

Ada beberapa pakar mengemukakan penyebab turnover. Falconi (2001) menguraikan beberapa penyebab turnover, antara lain: a. Kesempatan promosi b. Kesempatan pembayaran c. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri d. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.

Mobley (1996) menggariskan secara detail faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover :

1. Faktor Ekseternal Dari faktor eksternal ada dua sisi yang bisa dilihat:
 - Aspek lingkungan. Dalam aspek ini tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain dapat menjadi faktor untuk kemungkinan keluar.
 - Aspek individu. Dalam aspek ini, usia muda, jenis kelamin dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinannya untuk keluar.
2. Aspek Internal Dari faktor internal ini, ada lima sisi yang bisa dilihat:
 - Budaya Organisasi.

Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabatkerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover.

- Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap pemimpin dan variabelvariabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan turnover.
- Kompensasi. Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan turnover
- Kepuasan Kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor yang dapat menentukan turnover.
- Karir. Kepuasan terhadap promosi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan turnover. ‘

Employee Retention

Employee Retention atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri, maka hal tersebut merupakan kerugian modal intelektual bagi perusahaan. Para karyawan yang bekerja dalam jangka lama dan loyal akan membawa nilai perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasional dan diharapkan sensitifitasnya terhadap kebutuhan para pelanggan. Upaya untuk

mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi.

Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua *supervisor* dan manajer. Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2009).

Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi. Menurut Hasibuan (2000) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan tujuan pemeliharaan adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
- c. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan
- d. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
- f. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan
- g. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Kepuasan Kerja

Umar (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya

pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, Ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

P. Robbins (2008) menuliskan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja
- b. Ganjaran yang pantas
Karyawan menginginkan sistem upah yang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu.
- c. Rekan kerja yang mendukung
Karyawan membutuhkan kerja yang mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan:
Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaannya akan menghasilkan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakantindakan dari pemegang jabatan.
- Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Metode Penelitian

Penelitian ini di desain untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis menggunakan analisis statistik. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antarvariabel sehingga termasuk kedalam jenis penelitian kausal, karena menurut Cooper dan Schindler (2003), penelitian kausal merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan diantara beberapa variabel, dengan menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel-variabel lainnya.

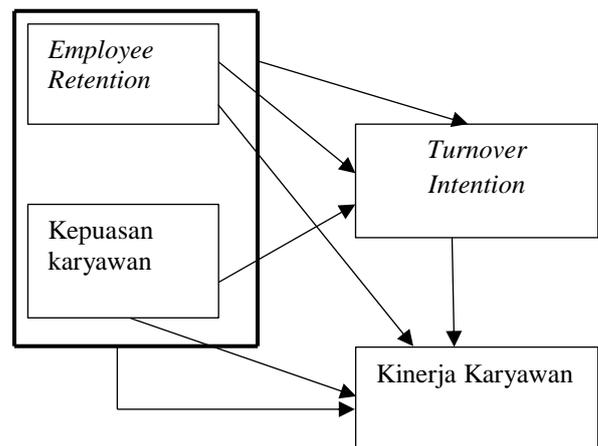
Adapun metode pengumpulan data adalah dengan cara survei. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan masing-masing unsur yang terkait dalam penelitian ini

Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ Kabupaten Tangerang . Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan, diambil secara *Stratified Random Sampling*, karena kondisi populasi heterogen dan berstrata secara proporsional.

Variabel Penelitian Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu:

- Employee Retention* (X_1)
- Kepuasan karyawan (X_2)
- Turnover Intention* (Y_1)
- Kinerja Karyawan (Y_2).

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut:

- Employee Retention* (ER) (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (TI) (Y_1)
- Kepuasan Kerja (KK) (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (TI) (Y_1)
- Employee Retention* (ER) (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (KK) (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (TI) (Y_1)
- Employee Retention* (ER) (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2)
- Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2)
- Employee Retention* (ER) (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2)
- Turnover Intention* (TI) (Y_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (K) (Y_2).

Data yang digunakan didasarkan pada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

- Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel *Employee Retention*, *Kepuasan*

Kerja, *Turnover Intention*, dan Kinerja Karyawan.

- Data sekunder
Data sekunder adalah data mengenai objek penelitian yang diperoleh dari sumber lain, yaitu dari PT XZY Kabupaten Tangerang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang *Employee Retention*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, dan Kinerja Karyawan. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau kecepatan

suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dimana kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas pada Tabel 2 untuk variabel *Employee Retention*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan keseluruhannya dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,5

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan Uji Coba	Jumlah Pertanyaan Valid
1	<i>Employee Retention</i>	20	20
2	Kepuasan kerja	25	25
3	<i>Turnover intention</i>	20	20
4	Kinerja karyawan	15	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah

kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
- Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	<i>Employee Retention</i>	0,822
2	Kepuasan kerja	0,774
3	<i>Turnover intention</i>	0,746
4	Kinerja karyawan	0,692

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diketahui hasil uji reliabilitas didapat skor *cronbach alpha* untuk variabel *Employee Retention* (0,822) kepuasan kerja (0,774), *turnover intention* (0,746) dan kinerja karyawan (0,692) oleh karena itu keempat variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Uji Normalitas

Menurut Umar (2008:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov _a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig
1	<i>Employee Retention</i>	0,073	60	0,097	0,895	60	0,320
2	Kepuasan kerja	0,095	60	0,141	0,752	60	0,105
3	<i>Turnover intention</i>	0,102	60	0,193	0,752	60	0,117
4	Kinerja karyawan	0,099	60	0,223	0,884	60	0,109

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Hasil uji normalitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel *Employee Retention* sebesar 0,097, kepuasan kerja sebesar 0.141, *turnover intention* sebesar 0.193 dan kinerja karyawan sebesar 0,223. Jadi, variabel *Employee Retention*, kepuasan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010:73) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua

variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table**

No	Variabel	Sig	Linearity
1	<i>Employee Retention</i>	0,000	
2	Kepuasan kerja	0,000	
3	<i>Turnover intention</i>	0,000	
4	Kinerja karyawan	0,000	

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 5, diketahui nilai signifikansi pada uji linearitas sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

hubungan antara variabel memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>Employee Retention</i>	0,890	1,142
2	Kepuasan kerja	0,890	1,142
3	<i>Turnover intention</i>	0,910	1,033

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* yang lebih besar daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar daripada nilai 5.

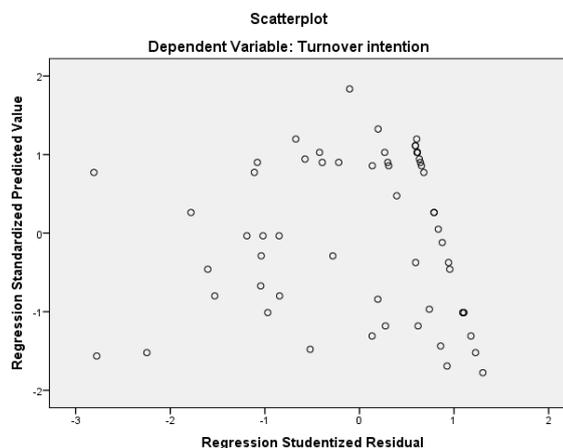
multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar < 5.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan uji koefisien korelasi *spearman's rho*. Uji ini memiliki kriteria, jika korelasi antar variabel independen dengan residual >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk ketiga variabel masing-masing kurang dari 5. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya

**Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data berada di atas sumbu Y dan menyebar serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi peristiwa

Heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

H₁: Employee Retention Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria

pengujian berdasarkan uji statistik (Ho ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil t_{hitung} Terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₁

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,589	3,116		13,991	,000
	Employee Retention	,259	,122	,063	5,479	,000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 7, dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5.479. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $60-2 = 58$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 58 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00172, dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana Ho ditolak dan Ha diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel *Employee Retention* sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian,

terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Retention* dengan *turnover intention*. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan Tabel 7 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 43.589 + 0.257 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel *Employee Retention* (X_1) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y_1) akan muncul bernilai 43,589. Koefisien regresi variabel *Employee Retention* (X_1) sebesar 0.259. Artinya, jika variabel *Employee Retention* (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y_1) akan mengalami kenaikan sebesar 0.259. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 8. Hasil Nilai Determinasi Employee Retention (X₁) Terhadap Turnover Intention (Y₁)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,740	1,022

a. Predictors: (Constant), Employee Retention

Berdasarkan Tabel 8, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.745, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel *Employee Retention* terhadap variabel *turnover intention* yang sebesar 74,5 %. Sedangkan 25,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.740.

H₂: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intentions

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil $t_{hitung} X_2$ Terhadap Y_1 dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,836	5,940		5,864	,000
	Kepuasan kerja	-,293	,169	,222	7,731	,000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 9, dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7,731. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $60-2 = 58$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 58 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00172, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat

pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 2 berdasarkan Tabel 9 dapat dituliskan sebagai berikut: $Y_1 = 34.836 - 0.293 X_2$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kepuasan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (Y_1) akan muncul bernilai 34,836. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar -0.293. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* (Y_1) akan mengalami penurunan sebesar 0.293. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 10. Hasil Nilai Determinasi Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,596	,587	2,884

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 10, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.596, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* yang sebesar 59,6 %. Sedangkan 40,04 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam

model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai adjusted R_2 sebesar 0.587.

H₃: Employee Retention dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan

signifikansi (H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil F_{hitung} X_1 dan X_2 Terhadap Y_1 dapat dilihat pada Tabel 11

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Untuk nilai F hitung

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	112,030	2	56,015	11,597	,000
	Residual	1999,903	57	35,086		
	Total	2111,933	59			

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 11, dapat t_{hitung} untuk *Employee Retention dan* variabel kepuasan kerja sebesar 11.597. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , yang dicari pada 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2-1$ atau $60-3 = 57$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi F pada df 57 taraf signifikansi 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 3,16 , dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$.

yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara *employee retention* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji F, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikasi lebih kecil dari 0,05. Signifikasi pada uji t variabel *employee retention* dan kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₃

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,393	6,675		5,003	,000
	Employee Retention	,059	,120	,063	5,479	,000
	Kepuasan kerja	-,293	,170	,222	7,731	,000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan Tabel 12 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 33,393 + 0,059 X_1 - 0,293 X_2$$

Artinya, jika variabel *Employee Retention* (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dan

variabel kepuasan diturunkan satu satuan maka variabel *turnover intention* (Y_1) akan mengalami kenaikan. Sehingga terjadi pengaruh positif antara *employee retention* dan berpengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 13. Hasil Nilai Determinasi *Employee Retention* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,649	1,923

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Employee Retention

Berdasarkan Tabel 13, nilai Adjusted R² yang tercantum sebesar 0.649, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel *Employee Retention* dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*

sebesar 64,9 %. Sedangkan 35,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

H₄: Employee Retention Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0 ditolak, jika thitung > ttabel) dan berdasarkan signifikansi (H_0 ditolak jika

signifikansi < 0,05). Hasil thitung X_1 Terhadap Y_2 dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₄

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,393	3,157		14,380	,000
	Employee Retention	1,117	,124	,123	4,946	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 14, dapat thitung untuk variabel *Employee Retention* sebesar 5.479. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan ttabel, yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 60-2 = 58, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 58 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t tabel sebesar 2.00172, dengan demikian t hitung < t tabel.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana Ho ditolak dan Ha diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel *Employee Retention* sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara

Employee Retention dengan kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 4 berdasarkan Tabel 14 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 45.393 + 1.117 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel *Employee Retention* (X_1) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan muncul bernilai 45,393. Koefisien regresi variabel *Employee Retention* (X_1) sebesar 1,117. Artinya, jika variabel *Employee Retention* (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan mengalami kenaikan sebesar 1,117. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Nilai Determinasi Employee Retention (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,671	1,102

a. Predictors: (Constant), Employee Retention

Berdasarkan Tabel 15, nilai R² yang tercantum sebesar 0.677, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel *Employee Retention* terhadap variabel kinerja karyawan yang sebesar 67,7 %. Sedangkan 32,3 % sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.671.

H₅: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji

statistik (Ho ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil t_{hitung} Terhadap Y_1 dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₅

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,132	6,131		5,731	,000
	Kepuasan kerja	,212	,175	,157	6,212	,000

Berdasarkan Tabel 16, dapat t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6,212. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $60-2 = 58$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 58 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00172, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana Ho ditolak dan Ha diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak

dan Ha diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 5 berdasarkan Tabel 16 dapat dituliskan sebagai berikut: $Y_2 = 35.132 + 0.212 X_2$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kepuasan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan muncul bernilai 35,132. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.212. Artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan mengalami kenaikan sebesar 0.212. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 17. Hasil Nilai Determinasi kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y₁)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,725	0,073

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 17, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.734, nilai itu dapat

diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap

variabel kinerja karyawan yang sebesar 73,4 %. Sedangkan 26,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam

model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.725.

H₆: Employee Retention dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (Ho

ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (Ho ditolak jika signifikansi < 0,05). Hasil F_{hitung} X_1 dan X_2 Terhadap Y_2 dapat dilihat pada Tabel 18

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Untuk nilai F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,521	2	43,761	12,185	,000
	Residual	2105,479	57	36,938		
	Total	2193,000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Employee Retention

Berdasarkan Tabel 18, dapat thitung untuk *Employee Retention dan* variabel kepuasan kerja sebesar 12.185. Nilai Fhitung kemudian dibandingkan dengan Ftabel, yang dicari pada 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2-1$ atau $60-3 = 57$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi F pada df 57 taraf signifikansi 0,05 diperoleh Ftabel sebesar 3,16 , dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikasi pada uji F, dimana Ho ditolak dan Ha diterima jika signifikasi lebih kecil dari 0,05. Signifikasi pada uji t variabel *employee retention* dan kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara *employee retention* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H₆

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,025	6,849		5,552	,000
	Employee Retention	,117	,124	-,123	-,951	,346
	Kepuasan kerja	,212	,175	,157	1,211	,231

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model persamaan regresi linear untuk hipotesis 6 berdasarkan Tabel 19 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 38,393 + 0,117 X_1 + 0,212 X_2$$

Artinya, jika variabel *Employee Retention* (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dan

variabel kepuasan dinaikkan satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan mengalami kenaikan. Sehingga terjadi pengaruh positif antara *employee retention* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 20. Hasil Nilai Determinasi Employee Retention dan Kepuasan kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,737	1,078

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Employee Retention

Berdasarkan Tabel 20, nilai *adjusted R*² yang tercantum sebesar 0.737, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel *Employee Retention* terhadap variabel kinerja karyawan yang

sebesar 73,7 %. Sedangkan 26,3 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

H₇ : Turnover Intention Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini masih menggunakan SPSS 23. Pengujian ini memiliki beberapa kriteria. Kriteria tersebut antara lain kriteria pengujian berdasarkan uji statistik (H_0

ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan berdasarkan signifikansi (H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$). Hasil F_{hitung} X_1 dan X_2 Terhadap Y_2 dapat dilihat pada Tabel 21

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk H_7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,745	6,045		6,244	,000
	Turnover intention	,106	,133	,104	8,793	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 21, dapat t_{hitung} untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 8,793. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada 2, 5% (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau

$60-2 = 58$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 58 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2.00172, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel *Turnover Intention* (Y_1) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y_2) akan muncul bernilai 37,745. Koefisien regresi variabel *Turnover Intention* (Y_1) sebesar 0.106. Artinya, jika variabel

dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara *Turnover Intention* dengan kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis 7 berdasarkan Tabel 21 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 37.745 + 0.106 Y_1$$

Turnover Intention ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.106. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh negatif antara *Turnover Intention* dengan kinerja karyawan.

Tabel 22. Hasil Nilai Determinasi *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,820	1,116

a. Predictors: (Constant), Turnover intention

Berdasarkan Tabel 22, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0.835, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang sebesar 83,5

%. Sedangkan 24,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.820.

Kesimpulan

1. *Employee Retention* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang.
3. *Employee Retention* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang. *Turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang ini dijelaskan oleh *Employee Retention* dan kepuasan kerja sebesar 65,6% dan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
4. *Employee Retention* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang
6. *Employee Retention* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang. Kinerja karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang ini dijelaskan oleh *Employee Retention* dan kepuasan kerja sebesar 73,7% dan sisanya sebesar

26,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

7. *Turnover Intention* Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. XYZ di Kabupaten Tangerang penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi manajemen personalia PT. XYZ di Kabupaten Tangerang bagi peneliti selanjutnya:

1. *Employee Retention* harusnya dilaksanakan semenjak proses rekrutmen karyawan. Dengan seleksi karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan kerja dan melakukan rekrutmen karyawan yang mempunyai *skill/kemampuan* yang memang dibutuhkan oleh perusahaan
2. Agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ di Kabupaten Tangerang maka perlu dilakukan upaya menaikkan gaji, memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga mereka pun dapat memberikan kontribusinya lebih optimal pada perusahaan.
3. Dalam masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik lagi, dan sebisa mungkin dapat menurunkan stres kerja yang di alami oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

Andaryani, Mira. 2006. *Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (turnover intention)*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Ajzen, I. 2005. *Attitudes, personality, and behavior*. New York: Open University Press.

A.R. Elangovan. 2001. *Causal Ordering Of Stress, Statisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a Structural Equation Analys, Leadership and Organization Development Journal Vol. 22 No. 4*

Cushway, Barry.2006. *The Handbook Model Job Descriptions*. Kogan Page Ltd

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.”* JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74.

Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan SP, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Heneman, III G. Herbert, Judge, A. Timothy,2003, *Staffing Organizations, Fourth Edition*, McGraw Hill, USA.

Jamal, Diana. Tchaghchagian, Victoria. 2009. *Assessment of Human Resources Management Practices in Lebanese Hospitals*. Health Management and Policy Department, Faculty of Health Sciences, American University of Beirut, Beirut, Lebanon.

Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188

Muafi, Siswanti Yuni, 2008, *“Turnover Intention”*, *Journal Usahawan* No. 03 TH XXXVII

Panggabean Mutiara, 2004, *“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan Untuk Pindah Kerja”*, *Journal Kajian Bisnis* Vol. 12 No. 1 p. 1-24

Supriyanto dan Suhadak, 2005, *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pelayanan Publik dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”*, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Th. IX No. 2, p. 398-408.