

## PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTACITRA UTAMA JAKARTA TIMUR

### THE EFFECT OF EMPLOYEE RETENTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KALTACITRA UTAMA JAKARTA TIMUR

Intan Dwiki Putri<sup>1</sup>, M. Yahya Arwiyah<sup>2</sup>

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>intanputri722@gmail.com, <sup>2</sup>yahya@telkomuniversity.ac.id

#### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas dalam organisasi yang memang ditujukan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan melakukan retensi kepada karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam melakukan retensi karyawan yaitu terciptanya kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Responden dalam penelitian ini sebanyak 14 karyawan dengan metode pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap retensi karyawan termasuk kategori baik dengan skor 72%. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori baik dengan skor 73,5%. Hasil penelitian membuktikan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} (11,773) > t_{tabel} (2,179)$  secara signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 92%.

Kesimpulan hasil penelitian bahwa retensi karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 92%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa besarnya retensi karyawan di dalam organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik.

**Kata Kunci : Retensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.**

#### Abstract

*Human resource management is activities in organization that are intended to attract, develop and maintain a more effective performance to achieve the expected goals. Human resources are the most important assets in a company, so the company retends to employees and can maintain quality employees to achieve goals. One of the factors that influence employee retention is the creation of good performance.*

*This study aims to determine the effect of employee retention on employee performance at PT Kaltacitra Utama East Jakarta. The approach used in this study is quantitative with the type of descriptive-causality research. Respondents in this study were 14 employees with a sampling method that is using saturated samples. The analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression.*

*The results showed that respondents' responses to employee retention included a good category with a score of 72%. Respondents' response to employee performance was in a good category with a score of 73.5%. The results of the study prove that employee retention has a positive effect on employee performance as indicated by  $t$  count  $(11,773) > t$  table  $(2,179)$  with a significant contribution of 92%.*

*Conclusion of the results of the study that employee retention significantly positive effect on employee performance with a contribution of 92%. It can be interpreted that the amount of employee retention in the organization will produce good performance.*

**Keywords: Employee Retention, Employee Performance, Human Resources.**

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, persaingan tidak hanya dalam batas negara yang sudah mengglobal. Persaingan terjadi pada perusahaan-perusahaan dan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menduduki posisi yang menguntungkan. Sehingga dalam mencapai posisi yang diharapkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapainya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara optimal. Menurut Hamali (2016: 4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi harus memiliki kelebihan yang kompetitif dalam potensi sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Budiyanto (2013: 47) bahwa manajemen sumber daya manusia menjadikan manusia dalam suatu organisasi sebagai asset yang harus dirawat, dioptimalkan kemampuan yang dimilikinya dan tetap menjaga komitmen dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan daya saing yang unggul. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun memiliki alat-alat yang canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tidak dapat dihindari lagi dalam suatu organisasi masalah-masalah yang muncul pada saat perkembangan dan persaingan bisnis yang bermula dari manusia dan hanya diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Dalam hal permasalahan pengelolaan sumber daya manusia organisasi adalah bagaimana organisasi mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tidak berpindah ke tempat lain. Salah satu cara yang dilakukan organisasi agar mempertahankan karyawan yaitu dengan adanya retensi karyawan.

Berdasarkan observasi awal PT Kaltacitra Utama telah melakukan suatu retensi kepada karyawan seperti menghargai suatu keputusan yang dibuat oleh karyawan, memberikan kepercayaan penuh dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, penghargaan pada karyawan yang telah memberikan kontribusi yang baik, adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta hubungan kerja yang baik antar atasan dan bawahan atau bawahan dan bawahan. Terdapat beberapa program retensi karyawan yang belum terlaksana dengan baik oleh perusahaan yaitu tidak adanya pengembangan dan perencanaan karir dan adanya perbedaan terhadap tunjangan dan bonus pada tiap karyawan yang baru bekerja dalam kurun waktu selama satu sampai tiga tahun dan yang sudah lama bekerja selama empat sampai enam tahun. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan.

Dalam penelitian ini PT Kaltacitra Utama telah diketahui bahwa telah menerapkan retensi karyawan tetapi belum terlaksana dengan baik. Dalam perusahaan apabila retensi karyawan belum diterapkan dengan baik maka mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada suatu organisasi dan membuat tujuan perusahaan menjadi terhambat. Berikut terdapat data *turnover* di PT Kaltacitra Utama pada Tabel 1.1

TABEL 1.1 DATA *TURNOVER* TAHUN 2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2014	27	2	11	36	2,85%
2015	36	1	3	38	5,85%
2016	38	22	0	16	81,48%
2017	16	2	0	14	13,33%

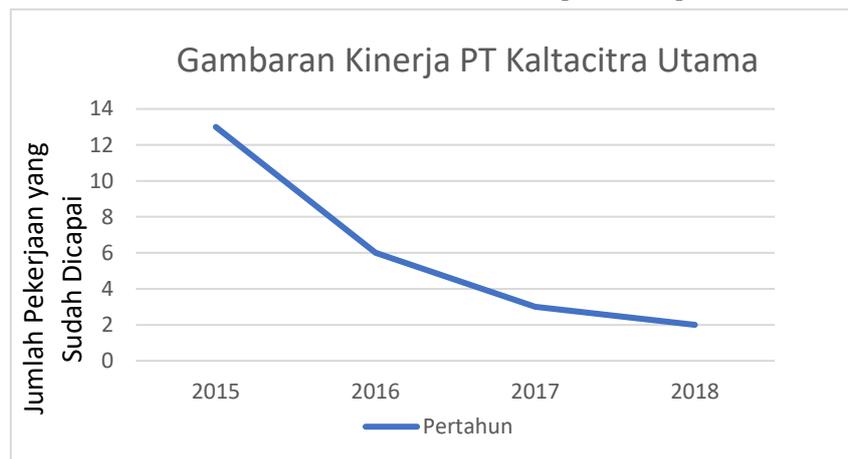
Sumber : PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan LTO (*Labour Turnover*), persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Kaltacitra Utama mendapati peningkatan dari tahun 2014 sampai tahun 2017. *Turnover* terendah selama kurun waktu empat tahun yaitu pada tahun 2014 sebesar 2,85% sebanyak dua karyawan yang keluar dan 11 karyawan yang baru direkrut dari perusahaan. Sedangkan *turnover* tertinggi pada tahun 2016 sebesar 81,48% sebanyak 22 karyawan yang keluar disebabkan oleh perusahaan kurang memperhatikan para karyawan dengan baik. Pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 13,33% dapat dikatakan bahwa retensi karyawan telah diterapkan dengan baik sehingga *turnover* karyawan berkurang. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, apabila karyawan merasa puas maka tingkat *turnover* dapat dicegah.

Pada umumnya kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Bastian (dalam Fahmi, 2015: 176)

menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan mengenai pencapaian pelaksanaan tentang kegiatan untuk mencapai tujuan, visi dan misi.

Berdasarkan observasi awal, kinerja PT Kaltacitra Utama dapat digambarkan sebagai berikut: bahwa dalam perusahaan karyawan dituntut memiliki suatu kualitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu karyawan juga dituntut untuk memiliki batas waktu dalam mengerjakan suatu proyek yang telah ditentukan oleh partner bisnis, penekanan pada biaya dalam setiap proyek yang akan dijalani, serta hubungan yang baik antar karyawan. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan kinerja yang terbaik. Ketika motivasi dalam perusahaan rendah maka karyawan akan memberikan usaha yang tidak maksimal dalam bekerja. Berikut merupakan gambaran kinerja pada PT Kaltacitra Utama Jakarta selama 4 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2.



*Sumber : PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur*

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada PT Kaltacitra Utama mengalami penurunan pencapaian dari tahun 2015 yang berjumlah 13 proyek yang telah dijalankan dan turun menjadi 6 proyek pada tahun 2016. Pencapaian kinerja juga menurun pada tahun 2017 yang hanya memiliki 3 proyek. Pada tahun 2018 pencapaian kinerja semakin menurun dengan 2 proyek yang dijalankan hingga akhir Desember. Pada bulan Maret 2018 PT Kaltacitra Utama telah melakukan retensi pada karyawannya.

Berdasarkan dari data-data diatas dapat disimpulkan bahwa di PT Kaltacitra Utama belum melaksanakan retensi secara optimal yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang membuat tidak tercapainya tujuan yang ingin diharapkan. Dengan begitu, program retensi pada PT Kaltacitra Utama harus dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara retensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan judul "PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTACITRA UTAMA JAKARTA TIMUR"

## 2. Kerangka Teoritis

### 2.1 Retensi Karyawan

Menurut Hasibuan (2000: 176) mendefinisikan retensi karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap *loyal* dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009: 128) sebagai berikut:

- 1) Komponen Organisasi
- 2) Peluang Karir Organisasional
- 3) Penghargaan
- 4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan
- 5) Hubungan Kerja

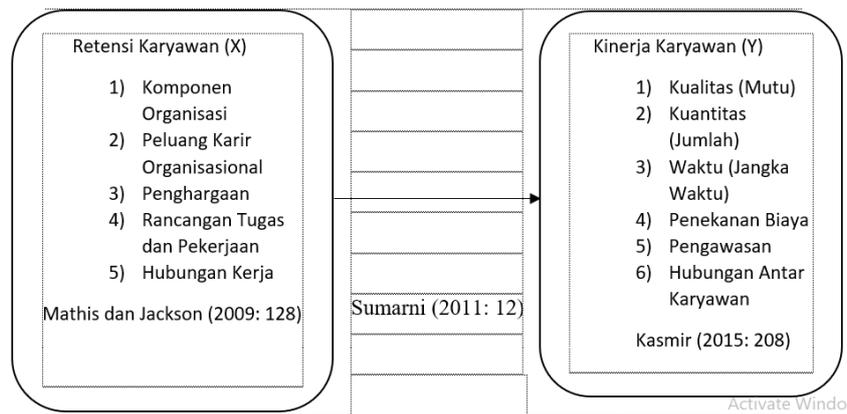
### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Bangun (2012: 99) mengatakan kinerja adalah suatu hasil pencapaian individu berdasarkan standar kinerja dalam peraturan organisasi untuk dapat diselesaikan atas tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan pada dimensi kinerja yang diukur menurut Kasmir (2015:208) sebagai berikut:

- 1) Kualitas (Mutu)
- 2) Kuantitas (Jumlah)
- 3) Waktu (Jangka Waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan Antar Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan permasalahan yang ada maka akan dirumuskan hipotesis yaitu: “Retensi Karyawan di PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 14 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu dengan pengambilan sampel seluruh karyawan di PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur sebanyak 14 karyawan.

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas.
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif

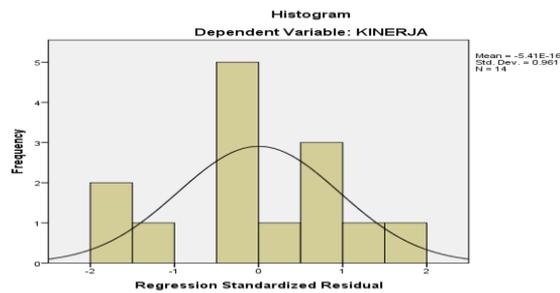
No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Retensi Karyawan	72%
2.	Kinerja Karyawan	73,5%

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

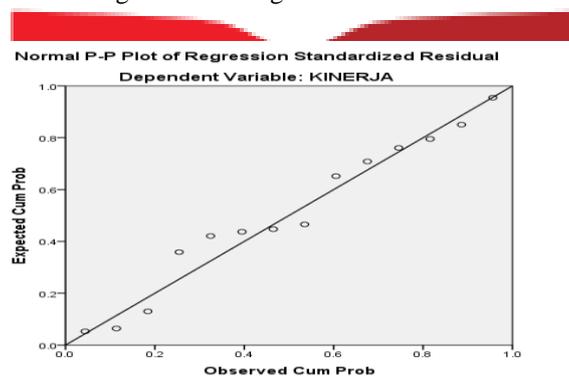
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi.

Berikut analisis yang dapat digunakan untuk menguji normalitas suatu data. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari hasil output IBM SPSS 22 pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Diagram Uji Normalitas

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut.

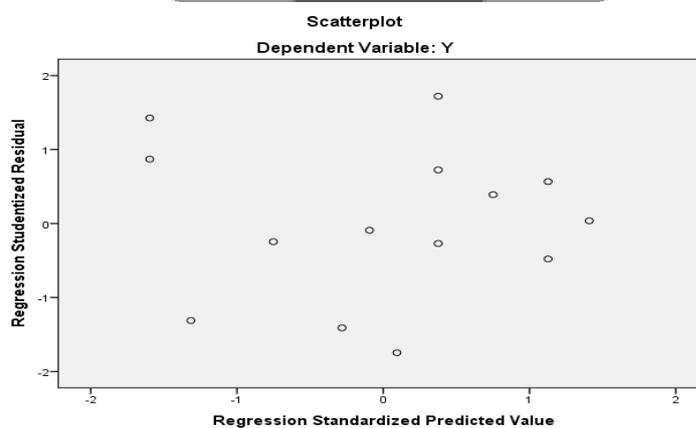


Gambar 4.2 Diagram P-Plot

Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menjelaskan merupakan uji untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual variabel ke variabel lain. Model yang baik diperoleh jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Diagram Pencar (Scatterplot)

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.3 Uji Hipotesis

##### 1) Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) Retensi Karyawan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 22 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.2.

TABEL 4.2 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.642	2.685		.239	.815
X	.746	.063	.959	11.773	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 0,642 + 0,746X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,642 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 0,642.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,746 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Retensi Karyawan (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,746.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Retensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi Retensi Karyawan, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi pula.

##### 2) Uji t

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah retensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$ :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Retensi Karyawan PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1$ :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , Retensi Karyawan PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Kinerja Karyawan merupakan batasan dari nilai tabel dengan memperhatikan derajat kebebasan (dk) dan tingkat signifikansi sehingga nantinya ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau diterima.

Berdasarkan Tabel 4.2 nilai  $t_{hitung}$  memperoleh sebesar 11.773. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dan  $n = 14$  adalah 2.179. Dengan demikian, karena  $t_{hitung} (11.773) > t_{tabel} (2.179)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel Retensi Karyawan PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.2 juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana signifikansi penelitian  $< 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel Retensi Karyawan PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) dengan nilai 92% artinya adalah bahwa variabel Retensi Karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 92% dan sisanya 7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Kesimpulan

- a. Retensi Karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur masuk dalam kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah komponen organisasi.
- b. Kinerja Karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur masuk dalam Kategori baik, dengan dimensi yang tertinggi adalah pengawasan.
- c. Retensi Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur.

### Daftar Pustaka:

- [1] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Budiyanto, M. E. (2013). *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- [3] Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta
- [4] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- [5] Hasibuan, H. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers
- [7] Mathis dan Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- [8] Sumarni. M. (2011). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta