

Pengaruh Kompensasi dan Turnover Intention Terhadap Tingkat Retensi Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Industri di Kawasan Industri MM2100 Jawa Barat

Henny Armaniah^{1*)}, Otto Siregar²⁾, Wasilatun Nikmah³⁾

¹⁾²⁾³⁾Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.

Correspondence Author: henny.hah@bsi.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1655>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh dan switching intention terhadap tingkat retensi karyawan di perusahaan industri, serta peran kepuasan karyawan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan industri yang menjadi subyek penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik analisis statistik seperti regresi dan analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap tingkat retensi karyawan, Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dan Kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, dihasilkan nilai Q2 sebesar 0,988 atau 98,% yang berarti nilainya di atas nol. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif. Sehingga membuktikan bahwa Employee Retention secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Turn Over Intensi dan Kepuasan Kerja sebesar 98,8% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Kompensasi, *Turnover intention*, tingkat Retensi karyawan, Kepuasan karyawan

Abstract

This study aims to examine the influence of influence and switching intentions on employee retention rates in industrial companies, as well as the role of employee satisfaction as an intervening variable in this relationship. Data was collected through a survey using a questionnaire which was distributed to employees in industrial companies which were the research subjects. The number of samples taken in this study amounted to 100 respondents. Statistical analysis techniques such as regression and path analysis were used to analyze the collected data. Based on the results of the discussion it can be concluded that compensation has no significant positive effect on employee retention rates, Turnover intention has a significant positive effect on employee retention rates, compensation has no positive and significant effect on employee satisfaction, Turnover intention has a significant positive effect on employee satisfaction and employee satisfaction has a positive effect significant effect on Employee Retention. Based on the results of these measurements, a Q2 value of 0.988 or 98.% is produced, which means the value is above zero. This indicates that this research model has predictive relevance. So that proves that Employee Retention as a whole is influenced by the variable Compensation, Turn over intention and job satisfaction by 98.8% and the rest by other variables outside the research model.

Keywords: Compensation, turnover intention, employee retention rate and employee satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan dan organisasi di seluruh dunia selalu berusaha mempertahankan pekerja terampil dan potensial. Agar organisasi berhasil dalam jangka panjang, perlu ada tingkat retensi staf yang tinggi. Namun, bagi banyak bisnis, retensi staf berubah menjadi kesulitan yang signifikan di tempat kerja yang kompetitif dan dinamis saat ini. Gaji yang diterima karyawan merupakan salah satu elemen yang berpengaruh besar terhadap tingkat retensi karyawan. Gaji, tunjangan, bonus, dan tunjangan lainnya adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pekerjaan dan loyalitas mereka kepada perusahaan. Ketika memilih apakah akan tetap pada pekerjaan mereka saat ini atau mencari peluang yang lebih baik, karyawan sering mempertimbangkan nilai remunerasi yang mereka dapatkan.

Di seluruh dunia, bisnis dan organisasi terus bekerja untuk mempertahankan personel yang berbakat dan menjanjikan. Kesuksesan jangka panjang organisasi bergantung pada kemampuannya untuk mempertahankan karyawan. Retensi karyawan, bagaimanapun, berubah menjadi masalah yang signifikan bagi banyak bisnis di tempat kerja yang kompetitif dan dinamis saat ini. Remunerasi karyawan merupakan salah satu elemen yang berdampak besar pada tingkat retensi. Gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kesetiaan mereka kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi. Saat menentukan apakah akan tetap pada pekerjaan mereka saat ini atau mencari peluang yang lebih besar, karyawan sering memikirkan berapa banyak uang yang mereka terima.

Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang memadai cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara optimal, sehingga kompensasi yang kompetitif dan adil memberikan insentif bagi mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Namun turnover intention, atau keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi, merupakan faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Turnover intention, atau keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi, merupakan aspek

lain yang sama pentingnya. Sebuah organisasi mungkin waspada dengan tingkat niat berpindah yang tinggi bahwa pekerja mungkin tidak senang dengan lingkungan kerja mereka atau mencari kemungkinan yang lebih baik di tempat lain. Oleh karena itu, menurunkan kemungkinan perputaran adalah tujuan utama untuk mempertahankan staf yang berkualitas.

Perusahaan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dengan memperhatikan gaji yang kompetitif, menurunkan niat berpindah, dan membangun lingkungan kerja yang positif. Tingkat retensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi dengan membantu organisasi mempertahankan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan penting dari waktu ke waktu.

Mempertahankan karyawan merupakan kesulitan utama bagi perusahaan industry di Indonesia. Tingkat perputaran yang tinggi dapat memengaruhi produktivitas perusahaan, mengakibatkan gangguan kerja, dan meningkatkan peluang dan biaya penggantian.

Produktivitas yang rendah, motivasi kerja yang rendah, disiplin kerja yang rendah, semangat kerja yang buruk, dan kecelakaan kerja semuanya dapat disebabkan oleh turnover intentions.

Perusahaan harus mengembangkan program untuk staf (pekerja kerah putih) dan personel produksi (pekerja kerah biru) untuk menurunkan niat keluar. Kenaikan gaji dan bonus adalah cara konvensional untuk mempertahankan pekerja. Gaji yang lebih tinggi dan tunjangan yang lebih baik diberikan kepada karyawan sebagai bujukan untuk berhenti dari posisi mereka saat ini.

Tantangan yang nyata bagi banyak orang adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis perusahaan. Tingkat retensi karyawan yang tinggi menjadi sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam hal turnover yang intensif, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, motivasi kerja, disiplin, semangat kerja, dan tingkat kecelakaan kerja.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah hubungan antara persepsi, turnover intention, kepuasan karyawan, dan tingkat retensi karyawan dalam konteks perusahaan industri di kawasan industri. Fenomena ini mencerminkan pentingnya mempertahankan yang adil dan mencukupi dalam mempengaruhi kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat niat karyawan untuk berpindah pekerjaan (niat keluar). Dalam industri di suatu industri, di mana persaingan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dapat menjadi tantangan, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan memadai dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan yang kekuatannya baik dan berpotensi tinggi.

Selain itu, kepuasan karyawan juga memiliki peran penting sebagai variabel intervening. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan mempertahankannya, mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan (niat keluar). Oleh karena itu, kepuasan karyawan dapat bertindak sebagai penghubung antara tekanan dan tingkat retensi karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Susanti, 2013) memiliki hasil lain yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan atas gaji karyawan meningkat maka keinginan berpindah juga semakin tinggi. Tentunya hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Murphy (2008) yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan gaji karyawan maka para karyawan tetap bertahan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Susanti, 2013) berpendapat bahwa individu memiliki keinginan berpindah bukan hanya karena faktor gaji tetapi karena lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif. Lingkungan yang kondusif inilah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dan puas dengan aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaannya, termasuk tugas yang dilakukan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, pengakuan, ketidakseimbangan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. (Bangun, 2018)) menyatakan bahwa

dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Turnover intention menurut Andini (2006) dalam (Siagian, 2015) adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Retensi karyawan menurut (Adzka & Perdhana, 2017) adalah sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka.

Pengertian Kompensasi menurut (Siagian, 2015) Kompensasi adalah bentuk ketidakseimbangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa dan kontribusi kerja yang telah diberikan, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, serta peluang pengembangan karier. Pengertian Turnover intention, Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2015) mendefinisikan keinginan berpindah kerja (turnover intention) sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja.

Pengertian Kepuasan Kerja menurut (Hasibuan, 2019) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pergantian terus-menerus dari pekerja yang keluar dari perusahaan itu mahal dan secara teknis tidak menyenangkan, itulah sebabnya manajemen mengkhawatirkan pergantian staf yang tinggi. Penyebab utama masalah turnover ini adalah ketidakpuasan kerja. Untuk mengurangi perputaran, manajemen berusaha agar pekerja tetap senang di posisinya. Namun, kepuasan kerja yang

tinggi tidak menjamin tingkat *turnover* rendah tetapi apabila ketidakpuasan kerja meningkat maka dipastikan akan meningkatkan perputaran karyawan. Hasil penelitian dari (Dewi & Wibow, 2020) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Denpasar, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga tingkat retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

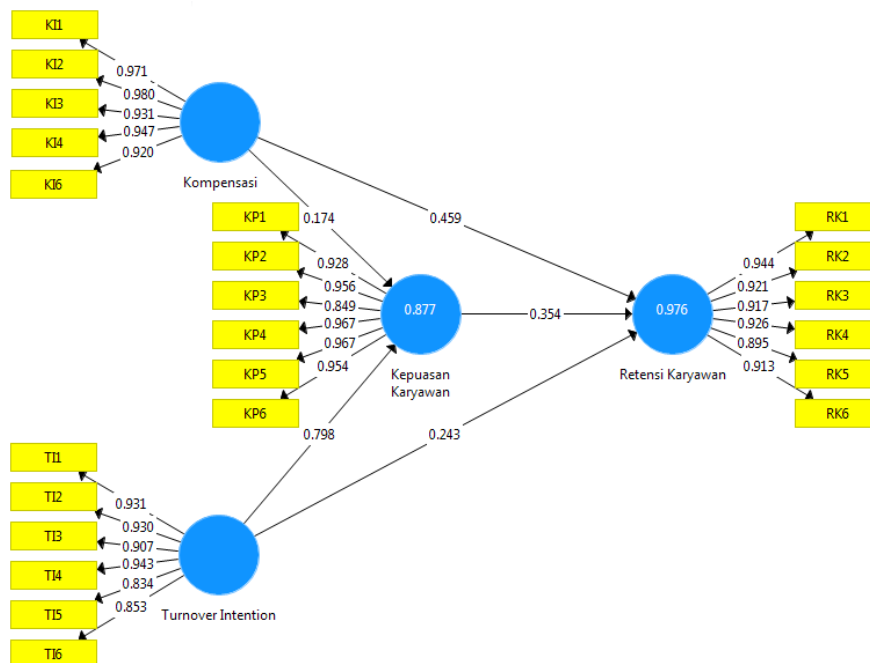
Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digolongkan pada jenis penelitian asosiatif kausalitas untuk meneliti daya yang bersifat statistic serta menguji suatu hipotesis. Lokasi penelitian dilakukan di Kawasan Industri MM 21100 Bekasi Jawa Barat. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi X1 dan komitmen organisasional X2 sebagai variabel eksogen, variabel retensi karyawan (Y) sebagai variabel endogen, variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Data dikur dengan skala Likert dengan jenis data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan, dan tingkat perputaran karyawan, dan data kualitatif yang berupa struktur organisasi, wawancara dan uraian tugas. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: data primer yang berupa karyawan didaerah Kawasan Industri MM 2100 Bekasi Jawa Barat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kawasan Industri MM 2100 Jawa Barat. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: wawancara dengan beberapa karyawan yang digunakan untuk mengetahui hal-hal yang bersangkutan dengan kompensasi, turnover intention, kepuasan kerja serta retensi karyawan dan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan secara tertulis untuk diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk penelitian ini, pengukuran analisis inferensial menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Terdapat tiga tes yang digunakan untuk mengevaluasi outer loading dalam SmartPLS, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Sebelum model dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut, penting untuk mempertimbangkan nilai pemuatan faktor.

Dari Gambar dibawah ini, terlihat bahwa semua indikator yang ada memenuhi syarat dengan memperoleh hasil dengan nilai lebih dari 0,7. Validitas konvergen telah terverifikasi karena tidak ada faktor pemuatan yang memiliki nilai di bawah 0,7. Oleh karena itu, model ini pantas untuk dianalisis secara lebih lanjut.



Gambar 1. Model Penelitian PLS Algorithm

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Setelah mempertimbangkan pemuatan faktor dan memastikan kelayakan, langkah berikutnya adalah mengevaluasi hasil pengujian kualitas data. Hasil pengujian kualitas data ini akan digunakan dalam analisis outer model untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, yang pada dasarnya menjelaskan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten tersebut.

Tabel 1. Loading Factor

Outer Loadings

| Matrix | Kepuasan Kary... | Kompensasi | Retensi Karyaw... | Turnover Inten... |
|--------|------------------|------------|-------------------|-------------------|
| KI1 | | 0.971 | | |
| KI2 | | 0.980 | | |
| KI3 | | 0.931 | | |
| KI4 | | 0.947 | | |
| KI5 | | 0.920 | | |
| KP1 | 0.928 | | | |
| KP2 | 0.956 | | | |
| KP3 | 0.849 | | | |
| KP4 | 0.967 | | | |
| KP5 | 0.967 | | | |
| KP6 | 0.954 | | | |
| RK1 | | | 0.944 | |
| RK2 | | | 0.921 | |
| RK3 | | | 0.917 | |
| RK4 | | | 0.926 | |
| RK5 | | | 0.895 | |
| RK6 | | | 0.913 | |
| TI1 | | | | 0.931 |
| TI2 | | | | 0.930 |
| TI3 | | | | 0.907 |
| TI4 | | | | 0.943 |
| TI5 | | | | 0.834 |
| TI6 | | | | 0.853 |

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, nilai loading factor mengindikasikan tingkat korelasi antara indikator dan konstruk laten. Dalam model PLS, jika nilai loading factor lebih besar dari 0,7, dianggap valid, dan jika ditambahkan antara 0,4 hingga kurang dari 0,7, dapat dipertahankan tanpa mengubah perhitungan. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item memiliki validitas konvergen di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid.

Validitas *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel dapat mewakili data skor asli. Jika nilai $AVE > 0,5$, menunjukkan adanya validitas konvergen yang baik. Nilai *AVE* dari setiap variabel penelitian akan ditunjukkan dalam uji validitas ini. Uji *AVE* digunakan untuk menentukan apakah varian pada indikator dalam setiap variabel bersifat homogen atau tidak. Hasil nilai *AVE* tercantum dalam Tabel 3. Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria validitas, dengan nilai *AVE* yang

lebih besar dari 0,5. Setiap konstruk juga memiliki nilai AVE di atas 0,5. Oleh karena itu, tidak ada masalah validitas konvergen pada model yang diuji.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Construct Reliability and Validity

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|--------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Karyawan | 0.879 |
| Kompensasi | 0.903 |
| Retensi Karyawan | 0.845 |
| Turnover Intention | 0.811 |

Validitas Diskriminan

Setelah memastikan tidak ada masalah validitas konvergen, langkah berikutnya adalah menguji validitas diskriminan. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat tabel cross loading yang mengungkapkan kemampuan konstruk dalam memprediksi indikator lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi antara konstruk dengan pengukuran utama (setiap indikator) lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan terpenuhi. Hasil validitas diskriminan terdapat dalam Tabel 3, yang menunjukkan bahwa nilai cross loading yang digunakan untuk menguji indikator suatu konstruk memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dengan indikator dari konstruk lainnya. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE (Average Variance Extracted) dari setiap variabel dengan korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lain dalam model. Jika nilai akar AVE lebih besar dari korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel tersebut dianggap valid.

Tabel 3. *Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)*

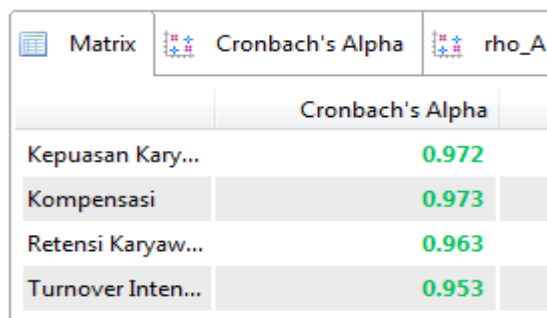
Discriminant Validity

| | Kepuasan Kary... | Kompensasi | Retensi Karyaw... | Turnover Inten... |
|-------------------|------------------|------------|-------------------|-------------------|
| Kepuasan Kary... | 0.937 | | | |
| Kompensasi | 0.777 | 0.950 | | |
| Retensi Karyaw... | 0.936 | 0.918 | 0.919 | |
| Turnover Inten... | 0.929 | 0.756 | 0.919 | 0.901 |

Reliabilitas

Tahap terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji model unidimensionalitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Nilai batas yang digunakan untuk kedua pengukuran tersebut adalah $>0,7$. Dari Tabel 4, hasilnya menunjukkan bahwa baik Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha dari setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari $0,7$. Hal ini menyiratkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dalam penelitian ini, dan tidak ditemukan masalah reliabilitas atau unidimensionalitas pada model yang dibentuk.

Tabel 4. Construct Reliability dan Validity
Construct Reliability and Validity

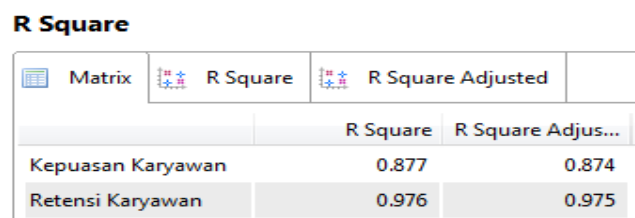


| | Cronbach's Alpha |
|-------------------|------------------|
| Kepuasan Kary... | 0.972 |
| Kompensasi | 0.973 |
| Retensi Karyaw... | 0.963 |
| Turnover Inten... | 0.953 |

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Hasil dari pengujian struktur model yang digunakan untuk menganalisis inner model, yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural dievaluasi menggunakan R square untuk konstruk dependen. Hasilnya dijelaskan dalam konteks variabel dependen, di mana nilai R square sebaiknya di atas $0,10$ (semakin tinggi nilai, semakin baik), menandakan kualitas yang baik untuk konstruk dependen tersebut. Selain itu, terdapat juga f square untuk mengukur effect size dan relevansi prediksi Q2.

Tabel 5. R Square



| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Karyawan | 0.877 | 0.874 |
| Retensi Karyawan | 0.976 | 0.975 |

Untuk mengukur model struktural, R-Square digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variasi perubahan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Jogiyanto, 2007). Menurut (Ghozali, Imam & Latan, 2017), nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah secara berturut-turut. Nilai R-Square tercantum dalam Tabel 5. Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai R-Square yang disesuaikan dengan kepuasan Karyawan adalah 0,847, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan turnover intention dapat menjelaskan 87,4% variasi dalam kepuasan kerja. Sedangkan nilai R-Square yang disesuaikan dengan Retensi Karyawan adalah 0,975 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan turnover intention bersama-sama dapat menjelaskan 97,5% variasi dalam Retensi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dependen memiliki nilai di atas 0,10, yang menandakan kualitas yang baik.

Tabel 6. Nilai f Square

f Square



| | Kepuasan Kary... | Kompensasi | Retensi Karyaw... | Turnover Inten... |
|-------------------|------------------|------------|-------------------|-------------------|
| Kepuasan Kary... | | | 0.639 | |
| Kompensasi | 0.105 | | 3.384 | |
| Retensi Karyaw... | | | | |
| Turnover Inten... | 2.213 | | 0.326 | |

Berdasarkan analisis data digunakan f^2 untuk effect size, kategori nilai ini sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang besar, medium atau lemah pada tingkat struktural. Pada Tabel 6 ditunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh lemah terhadap kepuasan kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,0105. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh kuat terhadap Retensi Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,384. Selanjutnya, variabel Turnover Intention mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 2,213. Variabel Kepuasan Karyawan mempunyai pengaruh kuat terhadap Retensi Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f^2 sebesar 0,639.

Relevansi Prediksi Q²

Analisis data nilai Q² di atas nol memberikan bukti bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance*, sedangkan apabila di bawah nol mengindikasikan bahwa model penelitian kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil yang didapatkan dari pengukuran sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,874^2) (1 - 0,975^2) \\ &= 0,988 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, dihasilkan nilai Q² sebesar 0,988 atau 98% yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa Retensi Karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Turn over intention dan kepuasan kerja sebesar 98,8% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, dilakukan pengukuran hasil korelasi antara konstruk dengan memperhatikan koefisien jalur dan tingkat signifikansinya. Selanjutnya, tingkat signifikansi tersebut dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang ditetapkan, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dalam penelitian ini. Setelah data diolah menggunakan SmartPLS dan tahapan awal penghitungan algoritma PLS, langkah selanjutnya adalah melakukan bootstrapping pada model yang ada. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau α sebesar 0,05. Nilai t-tabel untuk tingkat signifikansi 5% adalah 1,96 dan P-values < 0,05. Oleh karena itu, penerimaan hipotesis penerimaan dan signifikansi adalah ketika nilai t-hitung > t-tabel dan nilai-P < 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, pengujian hipotesis dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap tingkat retensi karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,094. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 1,693 (lebih kecil dari t tabel

pada *alpha* 5%) dengan nilai P-values 0,094 (lebih besar dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 1 ditolak yaitu kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan.

Hipotesis 2:

Turnover intention berpengaruh positif terhadap tingkat retensi karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,000. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 5,380 (lebih besar dari t tabel pada *alpha* 5%) dengan nilai P-values 0,00 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 2 diterima yaitu Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan.

Hipotesis 3:

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,117. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 1,583 (lebih kecil dari t tabel pada *alpha* 5%) dengan nilai P-values 0,117 (lebih besar dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 3 ditolak yaitu kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hipotesis 4:

Turnover intention berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,000. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 7,949 (lebih besar dari t tabel pada *alpha* 5%) dengan nilai P-values 0,00 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 4 diterima yaitu Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hipotesis 5:

Kepuasan berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,000. Dari hasil pengolahan data (*path coefficients*) didapatkan nilai t-hitung sebesar 8,071 (lebih besar dari t tabel pada *alpha* 5%) dengan nilai P-values 0,00 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian Hipotesis 5 diterima yaitu kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Tabel 7. Total Indirect Effecs dan Total Effects

Total Indirect Effects

| | Original Sample (O) | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O... | P Values |
|---|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------|
| KOMPENSASI -> RETENSI KARYAWAN | 0.096 | 0.087 | 0.057 | 1.693 | 0.094 |
| KOMPENSASI -> KEPUASAN KARYAWAN | | | | | |
| KEPUASAN KARYAWAN -> RETENSI KARYAWAN | | | | | |
| TURNOVER INTENTION -> RETENSI KARYAWAN | 0.450 | 0.453 | 0.084 | 5.380 | 0.000 |
| TURNOVER INTENTION -> KEPUASAN KARYAWAN | | | | | |

Total Effects

| | Original Sampl... | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O... | P Values |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------|
| KOMPENSASI -> RETENSI KARYAWAN | 0.577 | 0.579 | 0.075 | 7.668 | 0.000 |
| KOMPENSASI -> KEPUASAN KARYAWAN | 0.171 | 0.158 | 0.108 | 1.583 | 0.117 |
| KEPUASAN KARYAWAN -> RETENSI KARYAWAN | 0.563 | 0.555 | 0.070 | 8.071 | 0.000 |
| TURNOVER INTENTION -> RETENSI KARYAWAN | 0.450 | 0.453 | 0.084 | 5.380 | 0.000 |
| TURNOVER INTENTION -> KEPUASAN KARYAWAN | 0.801 | 0.813 | 0.101 | 7.949 | 0.000 |

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan, bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan. Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat retensi karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Turnover intention berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, dihasilkan nilai Q^2 sebesar 0,988 atau 98% yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa Retensi Karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Turn over intention dan kepuasan kerja sebesar 98,8% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Dalam penelitian ini di rekomendasikan bagi perusahaan industri yang berada di kawasan Industri MM 2100 perlu memberikan kompensasi yang cukup bagi karyawan.

REFERENSI

- Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922–928.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Dewi, N., & Wibow, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044.
- Diah, A. M., Hasiara, R. L. O., & Irwan, M. (2020). Employee retention of pharmaceutical firms in Indonesia: Taking Investment in employee development and social and economic exchange as predictors. *Systematic Reviews in Pharmacy*,
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*, Universitas Diponegoro.
- Harliawan, H., Yasa, I., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*,
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi aksara.
- Jogiyanto, H. (2007). *Sistem informasi keperilakuan*. Andi Offset.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akarsa.
- Susanti, D. N. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadapkinerja Pegawai SMP Negeri 1 Sadangkabupaten Kebumen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1).