



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Mandiri

Rina Loliyana*, Rini Loliyani, Astrid Aprica Isabella

Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: May 4, 2024 Revised: May 30, 2024 Published: June 2, 2024</p> <p>Keywords: Employee Retention, Job Loyalty, Job Satisfaction, Employee performance</p>	<p><i>The success of a company can be seen from the employee performance in the company. Employee job satisfaction is an indicator of the success or failure of a company. PT.Cipta Karya Mandiri is a company that operates in the financial savings and loans sector. The employee of PT.Cipta Karya Mandiri in 2024 are 94 people. The sample was taken using census techniques as many as 94 people. The analysis techniques used are the classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression test and Moderate Regression Analysis (MRA) test. Based on the results of the analysis, it can be concluded that employee retention has a significant effect on employee performance, and employee loyalty has a significant effect on employee performance partially and employee retention and employee loyalty have a significant effect on employee performance simultaneously. Meanwhile, job satisfaction can mediate employee retention and employee loyalty towards employee performance simultaneously. The better employee retention and employee loyalty, the greater employee commitment and performance. The implications of this research that it is necessary to pay attention to employee retention, work loyalty and employee satisfaction in order to improve employee performance. For further research, it is recommended to add other variables that affect employee performance.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 4 Mei 2024 Direvisi: 30 Mei 2024 Dipublikasikan: 2 Juni 2024</p> <p>Kata kunci: Retensi Karyawan, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Keberhasilan perusahaan dapat di lihat dari kinerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator berhasil atau tidak nya sebuah perusahaan. PT.Cipta Karya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bagian simpan pinjam keuangan. Populasi pegawai PT.Cipta Karya Mandiri pada tahun 2024 sebanyak 94 orang. Sampel diambil dengan teknis sensus sebanyak 94 orang. Teknik analisis yang dilakukan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linear berganda dan uji Moderate Regression Analysis (MRA). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,dan loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan retensi karyawan dan loyalitas karyawann berpengaruh signifikan terhadap KinerjaKaryawan. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dapat memediasi retensi karyawan dan loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik retensi karyawan dan loyalitas karyawan maka dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bahwa perlu diperhatikan retensi karyawan,loyalitas kerja serta kepuasan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan utnuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

Corresponding Author :

Rina Loliyana

Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia

*email: rinaloly@umitra.ac.id



PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang mempunyai peranan sangat penting bagi perusahaan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan bukan hanya dilihat dari keberhasilan perencanaan bisnis (Bisnis Planning) yang telah dibuat, namun dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan agar memberikan hasil yang maksimal (Tunyi et al, 2023). Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) atau disebut *human capital* yang dapat membantu dalam menjalankan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik (Al-Titet al, 2022).

Kepuasan kerja adalah emosi positif dan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya terutama terkait dengan suasana dan hubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat memuaskan harapan, kriteria dan keinginan (Sugiharto, 2022). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Selain itu, Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Wibowo, 2016). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Hillfiger H T (2021) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang Handal (Eliyana et al., 2019). Selanjutnya, retensi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan (Putri & Arwiyah, 2019). (Mathis, R. L., & Jackson, 2016) menyatakan retensi sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, dimana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam SDM akan sia-sia, apabila tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018). Tujuan dari retensi karyawan yakni untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Suwandana, 2019). Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Toendan, 2022).

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan ,karena semakin puas karyawan akan kesejahteraan yang di dapatkan maka loyalitas nya terhadap pekerjaan semakin tinggi. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mandiangan dkk,2023). Loyalitas didefinisikan sebagai sebuah kepatuhan karyawan dalam menjalankan segala bentuk aturan dan ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, serta mentaati aturan tersebut dengan baik (Lontaan dkk., 2019).Karyawan yang loyal di artikan sebagai seseorang yang berusaha keras untuk tujuan yang sama dengan organisasi (Jansson dan Wiklund, 2019).

PT. Cipta Karya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang simpan pinjam uang. Permasalahan yang terjadi saat ini di PT. Cipta Karya Mandiri adalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah-satunya adalah hasil target selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi.

Tabel 1. Target dan Realisasi PT.Cipta Karya Mandiri Tahun 2019-2023

Tahun	Target	Realisasi
2019	Rp. 2.000.000.000	Rp.1.750.000.000
2020	Rp. 2.500.000.000	Rp.1.900.000.000
2021	Rp. 3.000.000.000	Rp.3.100.000.000
2022	Rp. 3.800.000.000	Rp. 3.510.000.000
2023	Rp. 4.000.000.000	Rp. 3.820.000.000

Tabel 1 menunjukkan bahwa adanya ketidak-sesuaian antara target dan realisasi selama 5 tahun terakhir. Hal tersebut di sebab kan karena sedikitnya loyalitas kerja pada karyawan PT. Cipta Karya Mandiri, banyak karyawan yang tidak bersedia bekerja secara maksimal dan menghindari jam lembur sehingga pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Selain itu permasalahan tersebut di sebabkan karena ketidak-mampuan perusahaan PT. Cipta Karya Mandiri untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi yang baik, program yang ada pada PT. Cipta Karya Mandiri belum maksimal sehingga karyawan dengan prestasi yang baik dapat dengan mudah untuk berhenti dari perkerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan hasil kinerja karyawan PT. Cipta Karya Mandiri. Kepuasan karyawan adalah hal yang benar-benar penting yang dapat menggambarkan perasaan dan pemikiran karyawan mengenai kondisi pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Chen *et al*, 2022). Kepuasan karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan oleh sebab itu penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi

kepuasan kerja pada pengaruh retensi karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Mandiri.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif atau *survey* deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 20. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu Seluruh karyawan pada PT. Cipta Karya Mandiri.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Retensi Karyawan mengacu pada berapa banyak karyawan yang saat ini bertahan di dalam organisasi untuk jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan dengan cara mempertahankan karyawan yang berbakat di mana karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi dengan sendirinya. Kebijakan retensi juga harus berfokus pada menjaga yang terbaik dan siap untuk kehilangan karyawan yang dirasa kurang memberikan kinerja yang baik. Indikator Retensi Karyawan berupa komponen organisasional, peluang karir, penghargaan dan retensi karyawan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan (Motlou *et.al.*, 2016).

Selanjutnya, Loyalitas kerja adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan. Loyalitas karyawan adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan (Sudarsana, 2016). Indikator Loyalitas Kerja pendapat Sudarsana (2016) adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan/ organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi

Kepuasan kerja, pendapat Hasibuan (2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja. Indikator Kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji, kondisi kerja yang mendukung,

Selanjutnya yang terakhir adalah kinerja karyawan, menurut Fajar Nur'aini Df (2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan pendapat Fajar Nur'aini Df (2017) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandiran.

Tekhnik Pengumpulan Data

Menurut sugiono (2018: 125) Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh suatu data yang akan diteliti. teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner (kembangan peneliti), observasi, dan gabungan ketiganya.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hetroskedastisitas dan uji autokorelasi, uji hipotesis meliputi uji regresi linerberganda, uji t. uji F dan uji koefisien determinasi, dan uji Moderate Regression Analysis (MRA).

Populasi dan Responden

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Karya Mandiri. Penelitian mengambil lokasi di PT. Cipta Karya Mandiri, yang beralamat Jl. Anggrek No 08 Rawa laut Tanjung karang Timur Bandar Lampung. PT. Cipta Karya Mandiri memiliki karyawan yang bekerja di unit-unit pelayanan, administrasi dan juga bagian pemasaran.

Menurut Arikunto (2020:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Cipta Karya Mandiri yaitu sebanyak 94 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas, instrument retensi karyawan menunjukkan valid karena semua item pertanyaan menghasilkan $p \text{ value} < 0,05$, sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data. Selanjutnya, uji Reliabilitas didapatkan instrumen variabel retensi karyawan mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,734 > 0,60$ maka reliabel, instrumen variabel loyalitas kerja mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,776 > 0,60$ maka reliabel, instrumen variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,764 > 0,60$ maka reliabel, dan instrumen variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,753 > 0,60$ maka reliabel.

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden pada tabel 2, 3, 4 dan 5 (dari sisi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan maupun masa kerja) menyajikan data terutama dengan tujuan untuk mengidentifikasi sumber informasi atau data yang diperoleh dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	63	67%
Perempuan	31	33%
Total	94	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	5	5,7 %
26-30 tahun	9	9,5 %
31-35 tahun	25	26,5 %
36-40 tahun	17	18 %
41-45 tahun	13	13,8 %
46-50 tahun	15	15,9 %
51-55 tahun	5	5,3 %
56-60 tahun	5	5,3 %
Total	94	100 %

Tabel 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	0	0 %
SMP	0	0 %
SMA/SMK	4	4,2 %

Diploma	20	21,2 %
Sarjana	65	69,3 %
Pasca Sarjana	5	5,3 %
Total	94	100%

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 tahun	58	61,7 %
5-10 tahun	36	38,3 %
Total	94	100 %

Dari data yang terkumpul dapat terlihat bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 77% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 33%, selanjutnya usia responden mayoritas >31 tahun. Tingkat pendidikan mayoritas S1 dengan persentase sebanyak 69,3%, lama menjadi karyawan mayoritas >1-3 tahun sebanyak 61,7%. Dengan demikian karakteristik responden dalam penelitian ini dapat memenuhi kriteria penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,277 Jadi, nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 : 0,277 > 0,05 maka distribusi data normal. Hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan (Sig.) Retensi karyawan sebesar 0,080 Jadi, nilai signifikan (Sig.) > 0,05 = 0,080 > 0,05. Maka, data tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikan (Sig.) Loyalitas Kerja sebesar 0,779 Jadi, nilai signifikan (Sig.) > 0,05 = 0,779 > 0,05. Maka, data tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikan (Sig.) Kepuasan kerja 0,277 Jadi, nilai signifikan (Sig.) > 0,05 = 0,277 > 0,05. Maka, data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Retensi Karyawan	.983	1.019
1 Loyalitas Kerja	.962	1.060
Kepuasan Kerja	.971	1.051

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF adalah Tolerance dan VIF Retensi Karyawan sebesar 0,983 dan 1,019 Jadi, nilai Tolerance $> 0,1$: $0,983 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 : $1,019 < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Tolerance dan VIF Loyalitas Kerja sebesar 0,962 dan 1,060 Jadi, nilai Tolerance $> 0,1$: $0,962 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 : $1,060 < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Tolerance dan VIF Kepuasan Kerja sebesar 0,971 dan 1,051 Jadi, nilai Tolerance $> 0,1$: $0,971 > 0,1$ dan nilai VIF < 10 : $1,051 < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen. Hasil uji autokorelasi pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Durbin–Watson (DW) sebesar 2,326. Dengan jumlah data sebanyak 94 ($n = 94$) dan jumlah variable bebas 2 ($k = 2$). Maka menentukan nilai dL dan dU dengan melihat tabel Durbin-Watson, pada (α) = 5%. Sehingga diperoleh nilai dL sebesar 1.3537 dan didapatkan nilai dU sebesar 1.5872), nilai $4 - dU$ ($4 - 1.5872 = 2,4128$) dan nilai $4 - dL$ ($4 - 1.3537 = 2.6463$). Sehingga dengan dasar pengambilan keputusan nilai $dU < DW < 4 - dU$. Maka dU (1.5872) $< DW$ (2.326) $< 4 - dU$ ($2,4128$) dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi model regresi di dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.386	.329	2.77865	2.326

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Retensi Karyawan, loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini diawali melalui hasil uji parsial (uji t) pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.451	.655		5.271	.000
1 Retensi Karyawan	.023	.040	.079	3.578	.001
Loyalitas Kerja	.003	.001	.613	4.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 dapat menjelaskan pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan output SPSS diatas dapat diketahui nilai *t*-hitung Retensi Karyawan sebesar 3,578 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001. Hal ini berarti nilai *t*-hitung (3,578) > *t*-tabel (2,03693) dan nilai signifikan (Sig.) (0,01) < (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Retensi Karyawan* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cipta Karya Mandiri yang berarti semakin baik retensi karyawan akan semakin terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika semakin menurun retensi karyawan maka semakin menurun pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Shela, Suhailiah, Robiah (2022) yang menyatakan retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan, pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, didasarkan hasil *output SPSS* diatas dapat diketahui nilai *t*-hitung *Loyalitas Kerja* sebesar 4,512 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai *t*-hitung (4,512) > *t* tabel (2,03693) dan nilai signifikan (Sig.) (0,000) < (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Loyalitas Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diperoleh loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cipta Karya Mandiri yang berarti semakin tinggi loyalitas kerja menandakan kepuasan kerja karyawan di organisai tersebut semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Snabilla,salsabilla,lausan (2016) yang menyatakan adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, uji simultan (Uji *F*) menunjukkan nilai *f*-hitung adalah 9,739 dengan nilai signifikansi 0,000. Kemudian *f* tabel pada penelitian ini adalah sebesar 3,30. *F* tabel diperoleh dari

rumus $f_{tabel} = n - k - 1$. Dimana nilai $n = 36$ dan $k = 2$. Sehingga, dapat diketahui $f_{hitung} (9,739) > f_{tabel} (3,29)$ dan nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$. Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Retensi Karyawan dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (lihat tabel 9).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	149.405	2	74.702	9.739	.000 ^b
1	Residual	253.127	33	7.671		
	Total	402.532	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja

Sedangkan hasil uji untuk mendapatkan koefisien determinasi (r^2) pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai square sebesar 0,381. Maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel Retensi Karyawan, Loyalitas Kerja terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 41,4% adalah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.567	2.19987

a. Predictors: (Constant), Retensi Karyawan, Loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Analisis Regresi

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.451	.655		5.271	.000
1	Retensi Karyawan	.023	.040	.079	3.578	.001
	Loyalitas Kerja	.003	.001	.613	4.512	.000

a. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Adapun persamaan Regresi Linear Berganda adalah $Y = 3,451 + 0,023X1 + 0,003X2 + e$. Persamaan model regresi di atas dapat menjelaskan nilai $\alpha = 3,451$ dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) akan bernilai 3,451, jika X1, X2 masing-masing bernilai nol. Nilai $\beta_1 = 0,023$ Retensi Karyawan X1 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,023 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila *Retensi Karyawan* mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya kinerja karyawan sebesar 0,023 atau 23%. Dan Nilai $\beta_2 = 0,003$ *Loyalitas Kerja* X2 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,003 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila *Loyalitas Kerja* mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan naiknya *kinerja karyawan* sebesar 0,003 atau 3%.

Berdasarkan uji regresi diperoleh temuan bahwa retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa Pemeliharaan karyawan oleh pihak perusahaan merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. apabila perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, karyawan tersebut akan betah bekerja di perusahaan tersebut dan kecil kemungkinan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini akan menguntungkan pihak perusahaan, karena perusahaan tidak perlu merekrut karyawan baru, menyeleksi, dan melatih karyawan baru. Sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut tidak akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh laysa, laras, rahayu (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka loyalitas individu tersebut juga meningkat dan kinerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh cyntia, ribka, sambul (2020) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Karya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, Ventje Tatimu (2021) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Moderate Regression Analysis(MRA)

Tabel 12. Hasil Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	3.887	.717		5.422	.552
Retensi Karyawan	-.116	.247	-.154	-.335	.740
Loyalitas Kerja	.213	.281	.652	4.161	.321
Kepuasan Kerja	.651	.331	.369	.650	.521
Retensi Karyawan * Kepuasan Kerja	.052	.048	.485	1.555	.130
Loyalitas Kerja * Kepuasan Kerja	.345	.305	.847	1.161	.255

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda, sehingga dapat diketahui persamaan $Y = 5,422 + (-0,335X1) + (4,161X2) + (0,650Z) + 1,555X1.Z + 1,161X2.Z$. Persamaan ini menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5,442 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa jika variabel independen (X1, X2) masing-masing bernilai nol, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan bernilai 5,442. Nilai koefisien X1 sebesar -0,335 dengan arah hubungan negatif menunjukkan apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, maka akan menurunkan koefisien regresi retensi karyawan sebesar -0,335. Nilai koefisien X2 sebesar 4,161 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi loyalitas kerja sebesar 4,161. Nilai koefisien Z sebesar 0,650 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila terjadi kenaikan kinerja karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,650. Nilai koefisien regresi perkalian antara retensi karyawan dan kepuasan kerja sebesar 1,555 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan kinerja karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi perkalian antara *retensi karyawan* dan kepuasan kerja sebesar 1,555. Nilai koefisien regresi perkalian antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan, maka akan menaikkan koefisien regresi perkalian antara loyalitas kerja dan kinerja karyawan sebesar 1,161.

Tabel 13. Hasil Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.658 ^a	.432	.338	2.75983
---	-------------------	------	------	---------

- a. Predictors: (Constant), loyalitaskerja*kepuasan kerja, Loyalitaskerja, retensi karyawan, retensi karyawan, *kepuasan kerja, kepuasan kerja

Hasil uji *Moderate Regression Analysis* (MRA) di atas dapat diketahui nilai *r-square* sebesar 0,432 Maka hal ini memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel retensi karyawan dan loyalitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja adalah sebesar 43,2% dan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain. Setelah adanya variabel moderasi struktur kepuasan kerja, maka dapat memperkuat pengaruh retensi karyawan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. nya sebesar 18% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan uji MRA diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Retensi Karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Berdasarkan uji MRA diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tude Wahyu Wira Permana (2022) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan akan semakin terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Karya Mandiri. Selain itu Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja karyawan menandakan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa Pemeliharaan karyawan PT. Cipta Karya Mandiri merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Karya Mandiri. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi kepuasan karyawan PT. Cipta Karya Mandiri terhadap pekerjaannya, maka kinerja nya semakin meningkat. Kepuasan kerja memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Mandiri yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kinerja akan meningkat apabila mendapatkan kepuasan kerja salah satunya dengan cara menerapkan retensi karyawan di dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja

karyawan PT. Cipta Karya Mandiri makan semakin meningkat kinerja karyawan, maka PT. Karya Cipta Mandiri Kepuasan kerja memediasi pengaruh Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Retensi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Cipta Karya Mandiri oleh sebab itu pimpinan PT. Cipta Karya Mandiri perlu berupaya meningkatkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan kepuasan karyawan PT.Cipta Karya Mandiri agar loyalitas dan kinerja karyawan PT.Cipta Karya Mandiri semakin baik. pimpinan PT. Cipta Karya perlu berupaya mendorong karyawan agar selalu loyal bekerja agar tercipta nya tujuan perusahaan dengan baik. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan promosi jabatan, memberikan upah yang lebih, pimpinan memberikan dukungan kepada stafnya agar kinerja karyawan PT.Cipta Karya Mandiri semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. ogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., dan Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Abidin, N. (2010). Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Al-Tit, AA, Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). Dampak Praktik Pengembangan Karyawan terhadap Sumber Daya Manusia dan Modal Sosial: Kontribusi Mediasi Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Inovasi Terbuka: Teknologi, Pasar, dan Kompleksitas*, 8(4), 218
- Adnyani, D. & Nurcahyani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 5(1), Hal 500–532.
- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan ndikator*, edisi 1.ed. Zanafa , Pekan baru.
- Alwi, A. dan Suhendra, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. 3(1): 72-93.
- Andi, M.R.A.D., Suriyanti, dan Ramlawati (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 4 No. 1
- Anwar, P.M. A.A (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda karya.
- Ardana, (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, Hal 67-75.

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Penelitian Eropa tentang Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol 3 Hal, 144–150.
- Hairi, Anshary, dkk.(2014). *Organisational Behavior (Terjemahan) Buku 1 Edisi Kelima*. Jakarta : Kencana.
- Hillfiger H T (2021), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Sepatu Sandal Di Bogor, *Jurnal Transaksi* Vol. 13 Hal. 321-333.
- Jansson, S., dan Wiklund F. (2019). “Loyalitas Pegawai dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya Ini: Studi Kualitatif yang Membandingkan Orang dengan Pengalaman Kerja Berbeda tentang Pandangan Mereka tentang Loyalitas Karyawan”. Tesis Magister, Sekolah Umea Bisnis.Vol 5 Hal112-123.
- Onsardi, (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di kota Bengkulu. Vol 2 Hal 291-305
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-Proceeding of Management*, Vol 3 Hal 4494–4500.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Fundamentals Of Human Resource Managemen 12th Edition*. Kanada Edition.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiharto, (2022). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi pada CV.Mitra Mandiri.Vol 4 E-Jurnal Manajemen, Vol 5(1), Hal 177–184
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung : Alphabeta.
- Suwandana (2019), Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan E-Jurnal Manajemen, Vol. 8 Hal. 212-220.
- Tasios, T dan Gram Nauli, V. 2017. *Job Deskriptive Indexs (JDI) : Reliability And Validitas Study In Greece : Archives Of Asesment Psychology*
- Toendan (2022), Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya Vol 3 Hal 220-231.
- Tunyi, A. A., Areneke, G., Tob-Ogu, A., & Khalid, S. (2023). Doing more with more: Women on the board and firm employment. *Journal of Business Research*, 154(2), 1–16.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yanchus, N.J., Periard , D., Moore, S.c., Carie, A.C., & Osatuke , K. (2015). Predictors Of Job atifaction And Turnover Intention In Vha Mental Health Employes : A Comparison Between Psychiatrists, Psychlogists, Social Workers, And Mental Health Nurses.Human Service Organizations: Management Leadership & Governance.