

Pengaruh Retensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang

Norma Erlinda

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: normaerlinda2@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas

Arien Anjar P.S.

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh retensi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KC Malang. Variabel bebas dalam penelitian retensi dan kompetensi, kemudian variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa retensi dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Retensi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK: The purpose of this study was to determine the effect of retention and competence on employee performance at PT. Taspen (Persero) KC Malang. The independent variable in retention and competence research, then the dependent variable is employee performance. This research was conducted at PT. Taspen (Persero) Malang Branch Office, the sample in this study were 40 respondents. The sampling technique in this study uses saturated samples. The analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression. Based on research that has been done the results show that retention and competence have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Retention, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi ini semakin cepat adanya kemajuan informasi dan teknologi yang telah mengubah cara hidup manusia, dan pasar dunia membuat persaingan yang semakin luas, untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang afektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Retensi karyawan salah satu upaya yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama. Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut (1) Apakah retensi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang ?; (2) Apakah retensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang ?; (3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (*Luthans, 2005*). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

Pengaruh Retensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2006). Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut (Robbins, 2006) ada enam indikator, yaitu: (1); Kualitas, (2); Kuantitas, (3); Ketepatan Waktu, (4); Efektivitas, (5); Kemandirian, (6); Komitmen Kerja.

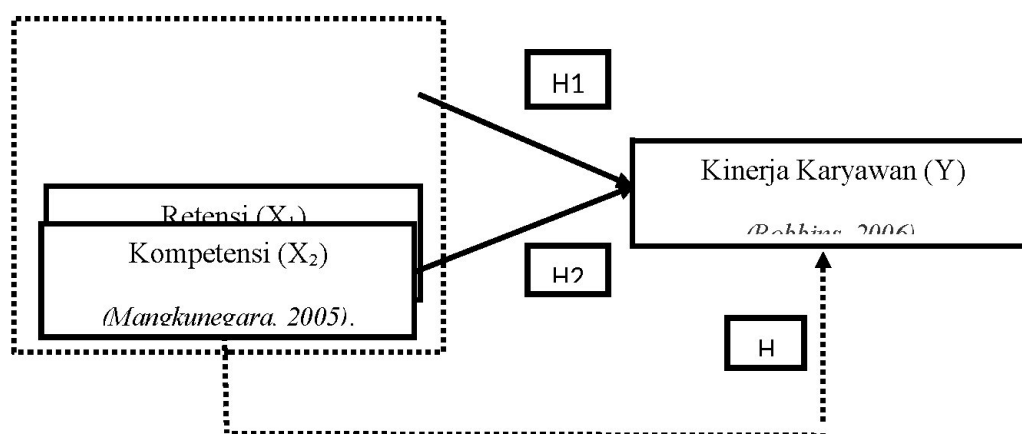
Retensi

Retensi **adalah** upaya mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2013). Retensi karyawan adalah suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berada di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara lebih maksimal. (Mathis & Jackson, 2006). Adapun faktor yang mempengaruhi retensi karyawan apabila merujuk pada pernyataan (Mathis & Jackson, 2006) adalah sebagai berikut : (1); Faktor Organisasional, (2); Faktor Karir Organisasional, (3); Penghargaan, (4); Kejelasan Tugas dan Pekerjaan, (5); Hubungan Karyawan.

Kompetensi

Kompetensi Kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Stephen Robbin, 2007). Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2005). Aspek kompetensi menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut : (1); *Knowledge* (Pengetahuan), (2); *Understanding* (Pemahaman), (3); *Skills* (Kemampuan), (4); *Value* (Nilai), (5); *Attitude* (Sikap), (6); *Interest* (Minat).

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan
- > : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- H1 : Retensi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Retensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk merepresentasikan hasil yang diperoleh dari perhitungan statistika, sehingga dapat diketahui sebab akibat yang ditimbulkan oleh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel kinerja karyawan yang berlandaskan retensi dan kompetensi. Penelitian ini dilakukan dengan

Pengaruh Retensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang mengambil sampel dari sebuah populasi yang sudah ditetapkan dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara dan juga observasi yang bertujuan untuk mendapatkan keterangan mengenai sebab akibat dan keterkaitan yang ditimbulkan antara variabel bebas dan terikat. Metode analisis data yang digunakan adalah *regresi linier berganda*, karena variabel yang diteliti memiliki hubungan yang simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang yang berada di Jl. Raden Intan Arjosari, Malang-jawa timur. Objek penelitian ini merupakan semua karyawan tetap PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang dengan batasan penelitian tentang retensi, kompetensi dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang sebanyak 40 karyawan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi yang ada *relative* kecil sehingga untuk mengurangi besarnya kesalahan (*error*) yang akan ditimbulkan, maka penulis menggunakan sampling jenuh.

PEMBAHASAN

Pengaruh retensi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang ketiga pengaruh retensi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, didapatkan hasil bahwa variabel retensi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, dikarenakan variabel retensi dan kompetensi bernilai signifikan, artinya kenaikan retensi dan kompetensi menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. *Dalam hal ini didukung oleh penelitian Adji Sigit Sutedjo (2013) yang menyatakan bahwa ada berpengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini juga didukung oleh penelitian Halimatus Sa'diyah dan S Anugrahini Irawati Faidal (2017) yang menyatakan bahwa ada berpengaruh secara signifikan variabel retensi terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, didapatkan hasil bahwa retensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, dikarenakan variabel retensi bernilai signifikan, artinya kenaikan retensi menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil analisis, retensi karyawan yang dibentuk oleh indikator organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, kejelasan tugas dan hubungan karyawan, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator organisasional dengan item perilaku budaya dan pengelolaan organisasi. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada indikator peluang karir organisasional dengan item pengembangan kinerja. *Dalam hal ini didukung oleh penelitian Halimatus Sa'diyah dan S Anugrahini Irawati Faidal (2017) yang menyatakan bahwa ada berpengaruh secara signifikan variabel retensi terhadap kinerja karyawan.*

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis yang kedua pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang, dikarenakan variabel kompetensi bernilai signifikan, artinya kenaikan kompetensi menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil analisis, kompetensi kerja yang dibentuk oleh indikator pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat, ternyata hasil yang dominan ada pada indikator pengetahuan dengan identifikasi belajar dan kesadaran. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada indikator pemahaman dengan karakteristik kerja. *Dalam hal ini didukung oleh penelitian Adji Sigit Sutedjo (2013) yang menyatakan bahwa ada berpengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya tentang pengaruh Retensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Retensi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dominan dibentuk oleh kemandirian dengan teamwork yang artinya, seorang karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan cara mendapat dorongan dari sesama rekan kerja dapat bekerjasama mencapai kesuksesan, karyawan tersebut juga

Pengaruh Retensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimilikinya dan karyawan juga merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sekarang sesuai dengan kemandirian yang dimilikinya akan berdampak pada kemandirian dengan teamwork. Retensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dominan dibentuk oleh kemandirian dengan teamwork. Sedangkan retensi dominan dibentuk oleh faktor organisasional yang artinya, seorang karyawan dapat melihat perilaku budaya dan pengelolaan organisasi. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dominan dibentuk oleh kemandirian dengan teamwork. Sedangkan kompetensi dominan dibentuk oleh pengetahuan yang artinya, seorang karyawan dapat mengidentifikasi belajar dan kesadaran dalam menjalankan pekerjaan per individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- M. Singarimbun, Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Kedelapanbelas, Penerbit, Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Murti Sumarni. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*, AKMENIKA UPY Volume 8.
- Putiri Bhuana Katili, Nuraida Wahyuni, Muhammad Wildan (2015). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. ISSN: 2337 – 4349.
- Prawirosentono, Suyudi, 2014, *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ragupathi. 2013. *The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad*. *Research Journal of Management Sciences*. 2(4), pp: 21-24.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, A. (2013). *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis*, 251, Vol.1, No.3.
- Wibowo. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Raja Grafindo Persada. Wirawam Yogyakarta.