

**PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada CV. Sido Raya Utama)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Bayu Kusuma

202010160311178

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

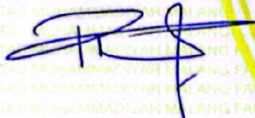
**PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada CV. Sido Raya Utama)**

Oleh :

**Bayu Kusuma
20201016031178**

Diterima dan disetujui
pada tanggal 06 Juli 2024

Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II,



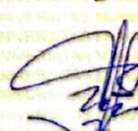
Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada CV. Sido Raya Utama)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Bayu Kusuma
NIM : 202010160311178
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 06 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.
Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

1. _____
2. _____
3. _____

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Bayu Kusuma
NIM : 202010160311178
Program Studi : Manajemen
E-mail : baykusumal@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Bayu Kusuma

**PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada CV Sido Raya Utama)

Bayu Kusuma

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: baykusuma1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi *retensi* karyawan, kepuasan kerja dan *turnover intention*, menganalisis pengaruh *retensi* karyawan terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh *retensi* karyawan terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *retensi* karyawan terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sido Raya Utama dengan jumlah 42 karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Metode yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *retensi* karyawan berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*, *retensi* karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *retensi* karyawan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci – *retensi karyawan, kepuasan kerja, turnover intention*

**PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada CV Sido Raya Utama)

Bayu Kusuma

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: baykusuma1@gmail.com

Abstract

This research aims to describe the conditions of employee retention, job satisfaction and turnover intention, analyze the influence of employee retention on turnover intention, analyze the influence of employee retention on job satisfaction, analyze the influence of job satisfaction on turnover intention, analyze the mediating role of job satisfaction on the influence of employee retention on turnover Meaning. The population in this study were employees CV. Sido Raya Utama with 42 employees uses total sampling techniques. The method used uses path analysis with SPSS 25. The results of this study show that employee retention has a significant negative effect on turnover, employee retention has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant negative effect on turnover and job satisfaction is able to mediate the effect of employee retention on turnover turnover intention to move.

Keywords – employee retention, job satisfaction, turnover intention

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Aniek Rumijati, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Rizki Febriani, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

7. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Roili dan Ibunda Siti Julaika orang hebat yang selalu menjadi penyemangat sandaran terkuat dalam mengerjakan skripsi, memberikan doa yang luar biasa dan selalu mencurahkan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih selalu berjuang dalam kehidupan penulis, berkat doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis mampu berada dititik ini.
8. Terimakasih kepada saudara kandung Bambang Hadi, Haydar Akbil, dan Rafka Alfarizky atas segala doa, usaha, motivasi dan support yang telah diberikan kepada penulis.
9. Terimakasih kepada diri saya Bayu Kusuma sudah bertahan sejauh ini, berusaha selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi, tidak menyerah apapun rintangan dan mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada.
10. Terimakasih kepada Siti Zufra'Ain Zam Zam telah menjadi sosok dari perjalanan mengerjakan skripsi, menemani dalam keadaan suka maupun duka, selalu mampu mendengarkan keluh kesah , berkontribusi dalam penulisan skripsi baik tenaga, waktu, kasih sayang, dan materi.
11. Terimakasih kepada Annas, Irfa, Bintang, Faletchan, Bambang, Farhan, Nindy, Maulydia, Elvina, dan Virda sahabat sekaligus saudara penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa, dan selalu ada dalam kondisi apapun. Terimakasih sudah mendengarkan segala segala cerita, tawa, tangis penulis selama dikota rantau ini.
12. Terimakasih kepada teman dekat dan kerabat yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah mendoakan dan memberikan dorongan.

Malang, 25 Juni 2024

Bayu Kusuma

DAFTAR ISI

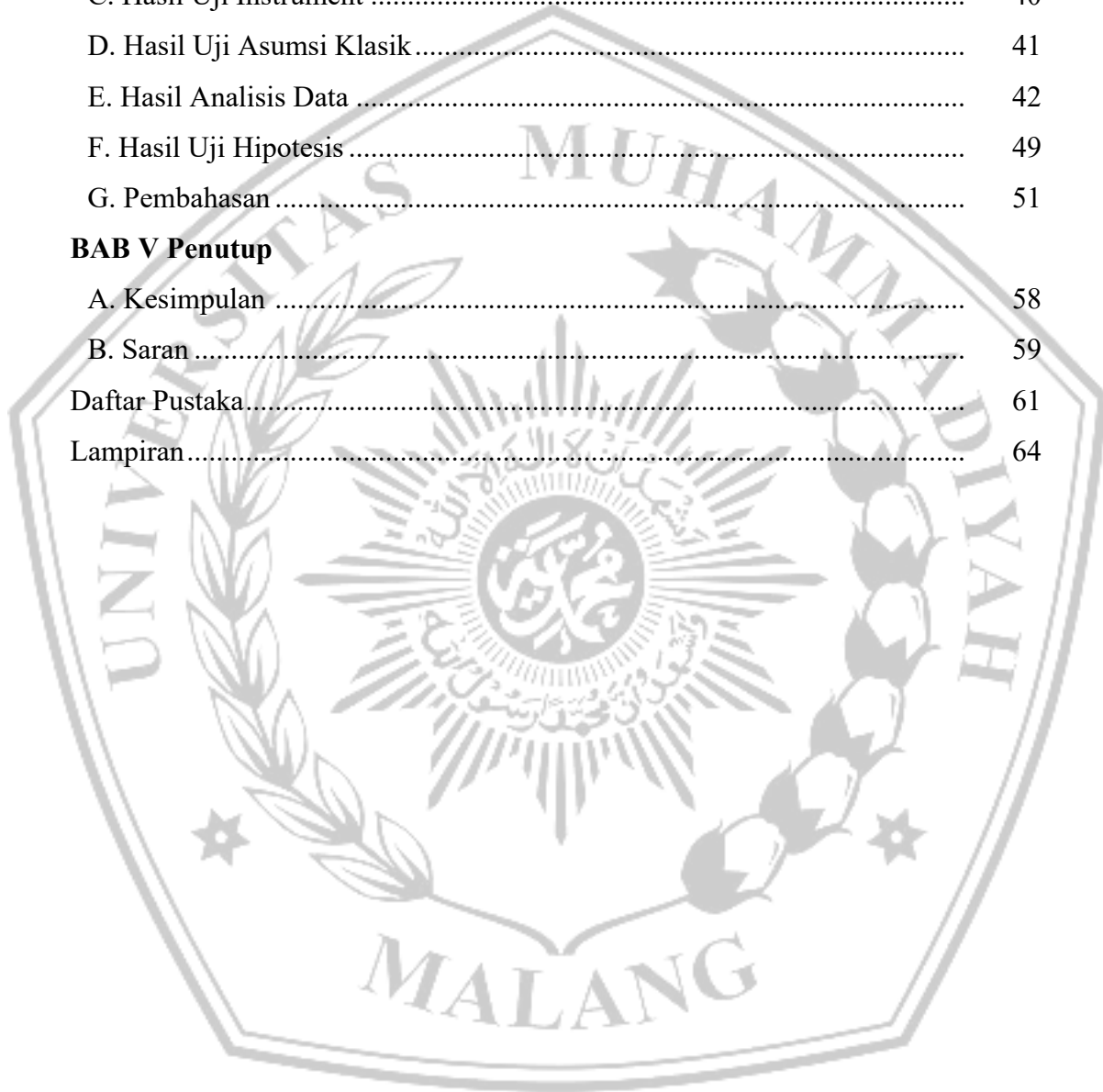
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR ORISINALITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II Kajian Pustaka	
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis	22
BAB III Metode Penelitian	
A. Lokasi Penelitian	25
B. Jenis Penelitian	25
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
D. Definisi Operasional Variabel	26
E. Data Dan Sumber Data	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Pengukuran Variabel.....	28
H. Uji Instrumen.....	29
I. Uji Asumsi Klasik.....	29
J. Teknik Analisis Data	30
K. Uji Hipotesis.....	32

BAB IV Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
B. Gambaran Karakteristik Responden	36
C. Hasil Uji Instrument	40
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	41
E. Hasil Analisis Data	42
F. Hasil Uji Hipotesis	49
G. Pembahasan.....	51

BAB V Penutup

A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
Daftar Pustaka.....	61
Lampiran.....	64



Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2. Model Analisis Jalur	49



Daftar Tabel

Tabel 1.1. Data Karyawan resign selama 5 tahun terakhir	4
Tabel 1.2. Data Pra-penelitian	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2. Skala Likert.....	28
Tabel 3.3. Rentang Skala	31
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2. Umur Responden	38
Tabel 4.3. Status Karyawan	38
Tabel 4.4. Masa Bekerja	38
Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.6. Bagian Kerja	39
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.11. Hasil Uji Rentang Skala variabel X.....	43
Tabel 4.12. Hasil Uji Rentang Skala variabel Z	44
Tabel 4.13. Hasil Uji Rentang Skala variabel Y.....	45
Tabel 4.14. Hasil Analisis Jalur X-Y	46
Tabel 4.15. Hasil Analisis Jalur X-Z	47
Tabel 4.16. Hasil Analisis Jalur Z-Y	47
Tabel 4.17. Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	48
Tabel 4.18. Hasil Uji t X-Y	49
Tabel 4.19. Hasil Uji t X-Z.....	50
Tabel 4.20. Hasil Uji t Z-Y	50
Tabel 4.21. Hasil uji sobel X terhadap Y melalui Z	51

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	68
Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen	72
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur.....	76
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	77



DAFTAR PUSTAKA

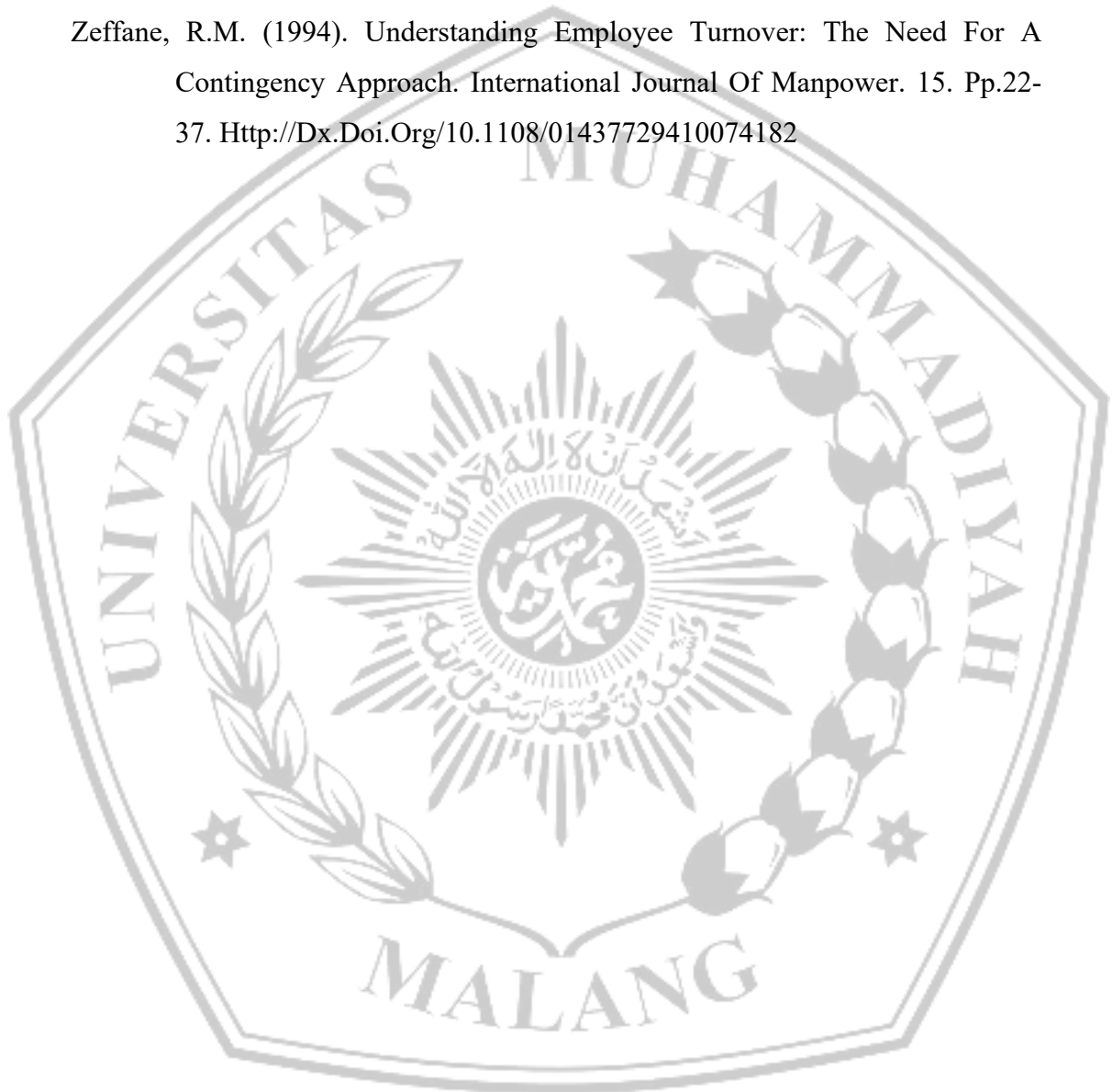
- Ahmad Tanzeh. 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. Widyaaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 1(3), 1076-1088.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grant, J.P., Et.Al. 2001. A Meta-Analysis Of The Relationship Between Organizational Commitment And Salesperson Job Performance. Jounal Of Business Research, (58) : 705-714
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitattif Dan R&D. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F., 2016., Organization Behavior, Mcgraw Hill International. New York.
- Mahardika, D. S., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 13(1).
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Pt Bpfe – Jogjakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson.(-2014). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. In Forum Ekonomi (Vol. 22, No. 1, Pp. 18-26).

- Mobley, W. H. 2016 . Human Resource Management (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Mowday, Richard T. Et. Al., 1982. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). *Turnover intention* Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif. Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting, 2(1), 313-324.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap *Turnover intention* Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1267-1278.
- Riduwan, Dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat RSUD Dr. M. Ashari Pematang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba), 5(1), 34-43.
- Robbins, Stephen P. And Judge, Timothy A. (2016). Organizational Behavior, New Jersey; Pearson Education Inc.
- Salim. Syahrums. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung : Cipta Pustaka.
- Sanusi, Anwar 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stie Ykpn.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, Cv.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.

Zeffane, R.M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach. *International Journal Of Manpower*. 15. Pp.22-37. [Http://Dx.Doi.Org/10.1108/01437729410074182](http://Dx.Doi.Org/10.1108/01437729410074182)



PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada CV SIDO RAYA UTAMA)

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to University of Muhammadiyah
Malang
Student Paper

7%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On