

Pengaruh *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life* dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang (*The Effect of Self-Efficacy, Quality of Work Life and Compensation on Employee Retention of PT. Antaran Sukses Express in Tangerang City*)

Novi Aisyah^{1*}, Dewi Puspaningtyas Faeni²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan^{1,2}

nvaisyah11@gmail.com^{1*}, dfaeni@yahoo.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 20 Oktober 2020

Direvisi pada 1 April 2021

Disetujui pada 21 Juni 2021

Abstract

Purpose: This research aimed to examine the effect of Self-Efficacy, Quality of Work Life and Compensation on Employee Retention. This study aimed to see how large the correlation of the three exogenous variable factors on Employee Retention at PT Antaran Sukses Express Tangerang.

Research Methodology: The sampling in this research uses a simple random sampling technique, with the number of respondents as many as 100 employees. The technique of methodology used is with the distribution of questionnaires and the statistical testing tool used is SMARTPLS 3.0.

Results: The results of this study show that Self-Efficacy (0,207), Quality of Work Life (0,398) and Compensation (0,382) were positively and significantly influential on Employee Retention. Based on the R Square test, it has been indicated that the level of Self-Efficacy, Quality of Work Life and Compensation affect the Retention of Employees to 79.3%, while the remaining 20.7% is affected by other variables outside this study.

Keywords: *Compensation, Employee Retention, Quality of Work Life, Self-Efficacy*

How to cite: Aisyah, N., & Faeni, D. P. (2021). Pengaruh Self-Efficacy, Quality of Work Life dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(1), 1-8.

1. Pendahuluan

Retensi karyawan diartikan sebagai tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mendorong karyawannya sehingga mereka akan tetap bertahan dengan durasi waktu yang lama. Alasan utama perusahaan mempertahankan karyawan adalah mencegah karyawan yang berbakat untuk tidak keluar dari perusahaan. Kegiatan retensi yang dilakukan perusahaan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat *turnover*, tetapi kegiatan retensi ini dapat meningkatkan rasa kenyamanan karyawan dalam pekerjaannya dan meningkatkan (Singh, 2019).

PT. Antaran Sukses Express memiliki tingkat retensi yang masih tergolong cukup rendah. Keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan tentu kerap terjadi. Tingkat retensi paling rendah pada PT Antaran Sukses Express terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 18% dibanding dengan tahun sebelumnya. Perusahaan tersebut kurang menerapkan kualitas kehidupan kerja dan kompensasi dengan baik serta adanya tingkat *self efficacy* yang rendah yang dimiliki karyawan di perusahaan tersebut sehingga tingkat retensi karyawan semakin menurun. Rendahnya tingkat retensi karyawan menyebabkan produktivitas dan kinerja perusahaan pada PT Antaran Sukses Express tidak dapat

berjalan secara optimal. Untuk itu penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan antara teori dan fakta di perusahaan tersebut.

Praktik program retensi dapat diterapkan dengan beragam pendekatan, antara lain yaitu adanya *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life* dan Kompensasi yang sesuai. Tingginya tingkat *Self-Efficacy* serta penerapan *Quality of Work Life* dan Kompensasi yang sesuai di suatu perusahaan mampu membuat karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama sehingga retensi karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas dalam mengatasi kesenjangan yang terjadi di PT Antaran Sukses Express diperlukan penerapan *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life* dan Kompensasi untuk dapat meningkatkan Retensi Karyawan. Dari penjelasan tersebut maka akan diambil judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life*, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Antaran Sukses Express Di Kota Tangerang)”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April sampai bulan Juni 2020.

2. Kajian Teori

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Self-Efficacy

Self-Efficacy adalah hasil dari proses berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil sesuai tujuan yang diinginkan, *Self-Efficacy* tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang ia miliki seberapa pun besarnya dalam memenuhi tuntutan kerja (Ghufron dan Risnawati, 2017).

2.1.2. Quality of Work Life

Quality of Work Life merupakan suatu kegiatan pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan mutu dan pertumbuhan karyawan yang berkaitan dengan kepuasan yang tinggi atas pekerjaannya (fatchi *et al.*, 2015).

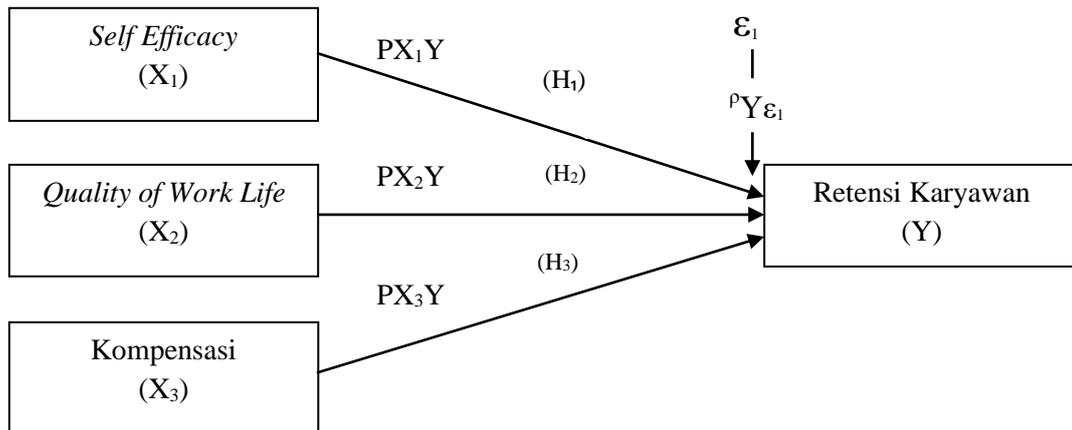
2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016).

2.3. Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan pelaksanaan strategi terintegrasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang yang memiliki keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam suatu perusahaan pada saat ini dan masa depan (Suta dan Ardana, 2019).

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Data Primer, 2020

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, dirumuskan hipotesis penelitian karna penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis didapatkan dari data diatas adalah sebagai berikut:

H₁: *Self-Efficacy* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

H₂: *Quality of Work Life* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) H₃: Kompensasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

3. Metode Penelitian

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan (Y), sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *Self-Efficacy* (X₁), *Quality of Work Life* (X₂) dan Kompensasi (X₃). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. Pengumpulan responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengambilan sampel sebanyak 100 karyawan pada PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang yang tergolong sebagai data primer. Sampel yang diambil berdasarkan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Data yang berhasil terkumpul diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2010* kemudian di uji menggunakan alat analisis data yaitu *SmartPLS 3.0* untuk mengetahui apakah data tersebut cukup layak untuk di analisis atau tidak. Uji yang dimaksudkan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji *Hierarchical Component Model* (HCM). Setelah itu, data yang lolos dalam uji tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan uji kecocokan model (uji fit), diagram jalur penelitian, dan uji hipotesis.

4. Pembahasan

4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada uji validitas dan reliabilitas seluruh item pernyataan untuk variabel *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life*, Kompensasi, dan Retensi Karyawan yang di uji memiliki nilai lebih besar 0,5. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan valid. Serta pada uji reliabilitas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dari masing- masing variabel memiliki nilai rata-rata lebih dari 0,7 maka indikator pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

4.2. Uji Hierarchical Component Model (HCM)

Tabel 1. Hasil Uji Hierarchical Component Model

Variabel	Indikator	Path Coefficients	R Square
<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	0,207	0,793
	Memotivasi diri		
	Menguasai pekerjaan		
	Menyelesaikan tugas dengan range luas maupun sempit		
	Berusaha keras		
	Ketekunan kerja		
	Mampu menghadapi hambatan dan kesulitan		
<i>Quality of Work Life</i> (X ₂)	Kebutuhan hidup dalam bekerja	0,398	
	Ruang kerja yang kondusif		
Variabel	Indikator	Path Coefficients	R Square
	Keamanan lingkungan kerja		
	Komunikasi yang baik		
	Pengaturan jadwal kerja		
	Penetapan posisi kerja		
	Ketersediaan SOP, peraturan, pengarahan dan bimbingan		
Kompensasi (X ₃)	Gaji	0,382	
	Bonus		
	Asuransi kesehatan		
	Tunjangan liburan		
	Tunjangan hari raya		
	Peluang promosi		

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

R Square atau disebut determinasi pada tabel *hierarchical component model* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X terhadap Y berdasarkan tabel 1 nilai *R Square* 0,793 atau 79,3% Retensi Karyawan di pengaruhi oleh *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life* dan Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 20,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4.3. Uji Kecocokan Model (Uji Fit)

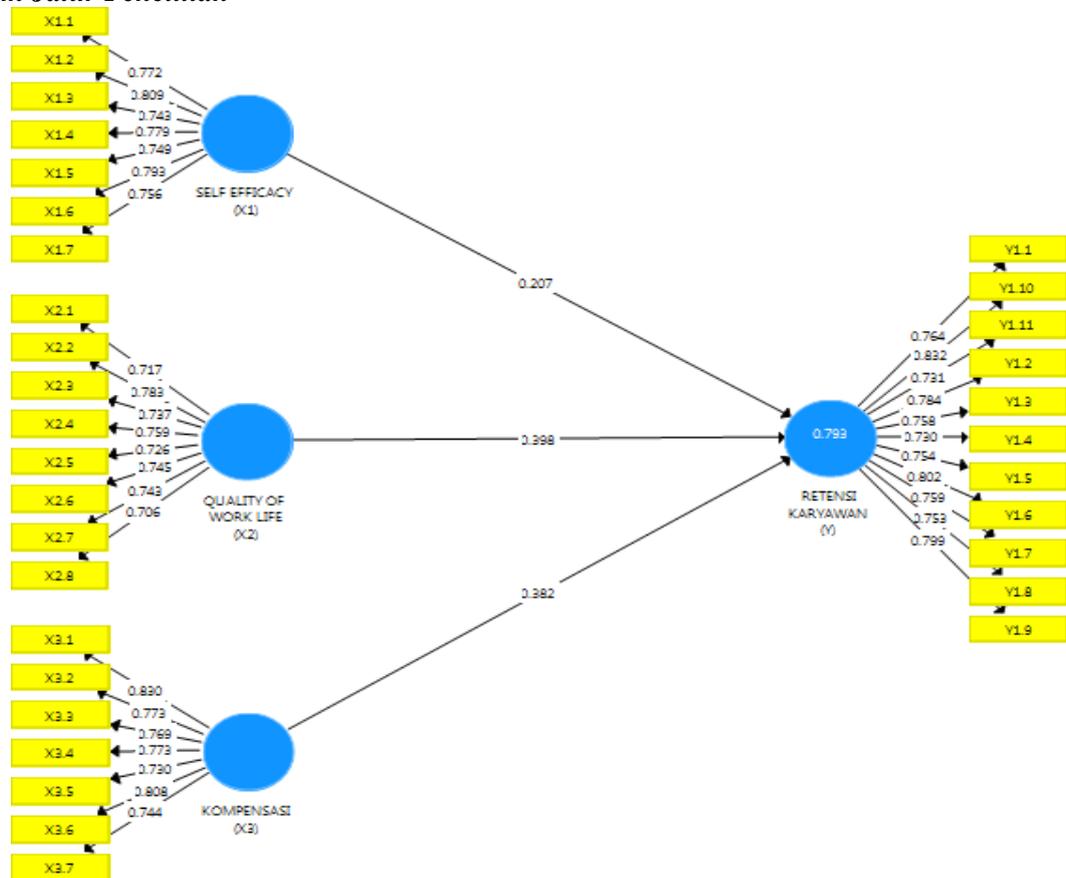
Tabel 2. Hasil Uji Kecocokan Model

Model Pengukuran	Kriteria	Hasil Pengujian	Keterangan
SRMR	< 0,08 (Henseler et.al, 2014)	0,062	Model Fit
NFI	> 0,90 (Lohmöller, 1989)	0,916	Model Fit
rms Theta	< 0,12 (Lohmöller, 1989)	0,113	Model Fit

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Pada tabel 2 tersebut diketahui hasil dari nilai SRMR $0,062 < 0,08$, NFI $0,916 > 0,90$, rms Theta $0,113 < 0,12$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian mengenai *Self-Efficacy* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y).

4.4. Diagram Jalur Penelitian



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Sumber: Output SmartPLS 3.0

4.5. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Outer Model dan Inner Model

Jalur	T-Statistik (> 1.96)	P-Values (< 0.05)	Keterangan
Dari Indikator ke Variabel			
X _{1.1} ← <i>Self-Efficacy</i>	4,700	0,000	Signifikan
X _{1.2} ← <i>Self-Efficacy</i>	5,093	0,000	Signifikan
X _{1.3} ← <i>Self-Efficacy</i>	4,795	0,000	Signifikan
X _{1.4} ← <i>Self-Efficacy</i>	3,963	0,000	Signifikan
X _{1.5} ← <i>Self-Efficacy</i>	4,090	0,000	Signifikan
X _{1.6} ← <i>Self-Efficacy</i>	4,505	0,000	Signifikan
X _{1.7} ← <i>Self-Efficacy</i>	13,363	0,000	Signifikan
Jalur	T-Statistik (> 1.96)	P-Values (< 0.05)	Keterangan
X _{2.1} ← <i>Quality of Work Life</i>	12,766	0,000	Signifikan
X _{2.2} ← <i>Quality of Work Life</i>	5,813	0,000	Signifikan
X _{2.3} ← <i>Quality of Work Life</i>	4,917	0,000	Signifikan
X _{2.4} ← <i>Quality of Work Life</i>	17,588	0,000	Signifikan
X _{2.5} ← <i>Quality of Work Life</i>	3,923	0,000	Signifikan
X _{2.6} ← <i>Quality of Work Life</i>	4,618	0,000	Signifikan
X _{2.7} ← <i>Quality of Work Life</i>	5,326	0,000	Signifikan
X _{2.8} ← <i>Quality of Work Life</i>	3,729	0,000	Signifikan
X _{3.1} ← Kompensasi	16,949	0,000	Signifikan
X _{3.2} ← Kompensasi	13,036	0,000	Signifikan
X _{3.3} ← Kompensasi	13,710	0,000	Signifikan
X _{3.4} ← Kompensasi	12,805	0,000	Signifikan
X _{3.5} ← Kompensasi	10,846	0,000	Signifikan
X _{3.6} ← Kompensasi	15,081	0,000	Signifikan
X _{3.7} ← Kompensasi	9,727	0,000	Signifikan
Y _{1.1} ← Retensi Karyawan	11,163	0,000	Signifikan
Y _{1.2} ← Retensi Karyawan	13,789	0,000	Signifikan
Y _{1.3} ← Retensi Karyawan	5,712	0,000	Signifikan
Y _{1.4} ← Retensi Karyawan	8,886	0,000	Signifikan
Y _{1.5} ← Retensi Karyawan	9,820	0,000	Signifikan

Y _{1.6} ← Retensi Karyawan	6,409	0,000	Signifikan
Y _{1.7} ← Retensi Karyawan	13,004	0,000	Signifikan
Y _{1.8} ← Retensi Karyawan	17,315	0,000	Signifikan
Y _{1.9} ← Retensi Karyawan	6,351	0,000	Signifikan
Y _{1.10} ← Retensi Karyawan	6,518	0,000	Signifikan
Y _{1.11} ← Retensi Karyawan	16,812	0,000	Signifikan
Dari Variabel ke Variabel			
<i>Self-Efficacy</i> → Retensi Karyawan	2,276	0,023	Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> → Retensi	3,241	0,001	Signifiikan
Jalur	T-Statistik (> 1.96)	P-Values (< 0.05)	Keterangan
Karyawan			
Kompensasi → Retensi Karyawan	2,769	0,006	Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

4.6. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Retensi Karyawan

Dilihat dari variabel *Self-Efficacy* terhadap Retensi Karyawan nilai *T-Statistic* yang lebih dari 1,96 sesuai kriteria signifikan 5% yaitu 2,276 dengan *P-Values* 0,023 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

H1: *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Retensi Karyawan

4.7. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Retensi Karyawan

Dilihat dari variabel *Quality of Work Life* terhadap Retensi Karyawan nilai *T-Statistic* yang lebih dari 1,96 sesuai kriteria signifikan 5% yaitu 3,241 dengan *P-Values* 0,001 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

H2: *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Retensi Karyawan

4.8. Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Dilihat dari variabel Kompensasi terhadap Retensi Karyawan nilai *T-Statistic* yang lebih dari 1,96 sesuai kriteria signifikan 5% yaitu 2,769 dengan *P-Values* 0,006 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Retensi Karyawan

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self-Efficacy* (X_1), *Quality of Work Life* (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang.

5.1. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting terutama bagi karyawan dan perusahaan agar dapat meningkatkan retensi karyawan pada PT Antaran Sukses Express di Kota Tangerang sebagai berikut:

1. Karyawan perlu meningkatkan *Self-Efficacy* untuk menguasai prosedur kerja yang diberikan

- perusahaan agar memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi hambatan yang sulit dalam bekerja.
2. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan pengaturan jadwal kerja dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan pekerjaan. Semakin baik *Quality of Work Life*, maka keinginan untuk tetap bertahan diperusahaan akan semakin meningkat.
 3. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi seperti asuransi kesehatan karyawan, menyesuaikan bonus dan tunjangan hari raya dengan kinerja karyawan serta mengadakan kegiatan rekreasi atau refreshing agar karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja.

5.2. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy*, *Quality of Work Life* dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dan mampu mempertahankan karyawan yang berkompeten dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja dan kompensasi yang sesuai serta mampu membangun efikasi diri karyawan melalui dukungan yang diberikan perusahaan agar tingkat retensi karyawan terus meningkat dan produktivitas kerja perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Referensi

- Fatchi, B. I. A., *et al.* (2015). *Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction. Journal of Sciences*, 3 (15).
- Ghufron, M. N dan Risnawati, N. R. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz media.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Singh, D. (2019). *A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. Journal of Science and Technology*, 6.
- Suta, I. G. M dan Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2).