

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN

*Analysis Of Factors Affecting Employee Retention At PT. Bank Sumut Syariah Medan*

**Nanda Fitria Aulanda<sup>1</sup>, Santi Arafah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Potensi Utama

<sup>2</sup>Dosen Ekonomi Syariah, Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L Yos Sudarso KM 6,5 No 3A Tj.Mulia – Medan

Email :nandafitriaaulanda02@gmail.com <sup>1</sup>, santiarafah@gmail.com<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan dengan jumlah sample 35 orang, teknik pengambilan sample jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk metode analisis menggunakan model regresi linear berganda. Hasil dari analisis penelitian yang dilakukan dengan alpha 5% menunjukkan bahwa hasil regresi linear berganda secara parsial variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan dan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Penghargaan, Insentif, Retensi Karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of work environment variables, rewards, and incentives on employee retention of PT. Bank Sumut Syariah Medan. The population in this study were employees of PT. Bank Sumut Syariah Medan with a sample size of 35 people, the sampling technique is saturated. The research method used is quantitative research methods. For the analysis method using multiple linear regression models. The results of the analysis of research conducted with alpha 5% show that the results of multiple linear regression partially work environment variables, rewards, and incentives have a positive and significant effect on employee retention of PT. Bank Sumut Syariah Medan and simultaneously between work environment variables, rewards, and incentives jointly affect the retention of employees of PT. Bank of North Sumatra Syariah Medan.*

**Keywords:** Work Environment, Rewards, Incentives, Employee Retention

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan sehingga persaingan perbankan syariah di Indonesia sangat ketat. Setiap industri perbankan syariah, menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas jasa pelayanannya. Salah satu aspek yang terpenting dalam sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensial terhadap kinerja perbankan terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak perbankan seperti adanya lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif yang memotivasi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bertahan atau disebut dengan retensi karyawan. Retensi Karyawan atau *Employee Retention* merupakan

kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan, retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan.

Retensi karyawan sangatlah dibutuhkan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, salah satu perusahaan yang membutuhkan retensi karyawan adalah PT. Bank Sumut Syariah yang merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariah Islam.

Berdasarkan hal ini, maka dalam penelitian ini mempunyai tiga faktor untuk mengetahui retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan yang meliputi lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui variabel-variabel penelitian yang dilingkari oleh satu set kerangka konseptual. Penelitian kuantitatif ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer data/keterangan yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil pengisian kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti. Sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari artikel yang diperoleh melalui situs internet bank terkait, buku-buku serta laporan-laporan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian penulis.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei sampai bulan Juli 2020 dan lokasi penelitian ini adalah PT. Bank Sumut Syariah Medan yang berada di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampelnya adalah 35 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan dan dokumentasi.

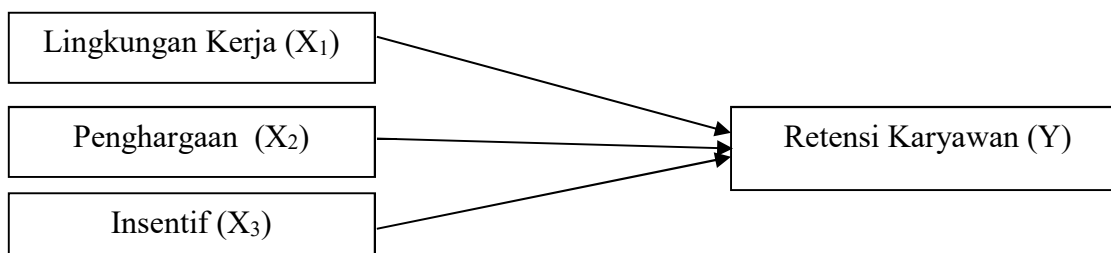
Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu retensi karyawan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu: lingkungan kerja ( $X_1$ ), penghargaan ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja, penghargaan dan insentif terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah Medan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh antar variabel lingkungan kerja, penghargaan dan insentif terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah Medan

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya adanya pengaruh

antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan :

- Y = Retensi Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja
- X<sub>2</sub> = Penghargaan
- X<sub>3</sub> = Insenti
- e = Kesalahan Pengganggu

Hal ini berarti jika koefisien nilai b bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, jika koefisien nilai b bernilai negatif (-) hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
  - a. Uji validitas ditentukan dari hasil nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana df= n-2 dengan sig 5%. Jika nilai r hitung > r tabel maka data dapat dikatakan valid.
  - b. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji ini ditentukan dari nilai Alpha > 0.60 maka dikatakan reliabel.
2. Uji asumsi klasik
 

Dalam uji asumsi klasik agar regresi menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistik
  - a. Uji T
 

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen
  - b. Uji F
 

Uji Simultan(UjiF) merupakan pengujian hipotesis yang dimaksudkan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama.
  - c. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)
 

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas
  - a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P1	0.824	0,333	Valid
	P2	0.635	0,333	Valid
	P3	0.653	0,333	Valid
	P4	0.726	0,333	Valid
	P5	0.450	0,333	Valid
Penghargaan	P1	0.725	0,333	Valid
	P2	0.834	0,333	Valid
	P3	0.368	0,333	Valid
	P4	0.837	0,333	Valid

	P5	0.837	0,333	Valid
Insentif	P1	0.479	0,333	Valid
	P2	0.575	0,333	Valid
	P3	0.593	0,333	Valid
	P4	0.567	0,333	Valid
	P5	0.567	0,333	Valid
Retensi Karyawan	P1	0.339	0,333	Valid
	P2	0.341	0,333	Valid
	P3	0.386	0,333	Valid
	P4	0.361	0,333	Valid
	P5	0.449	0,333	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari setiap variabel valid, hal tersebut dapat dilihat bahwa  $r$  hitung > dari pada  $r$  tabel .

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,846	5	Reliabel
Penghargaan	0,876	5	Reliabel
Insentif	0,780	5	Reliabel
Retensi Karyawan	0,621	5	Reliabel

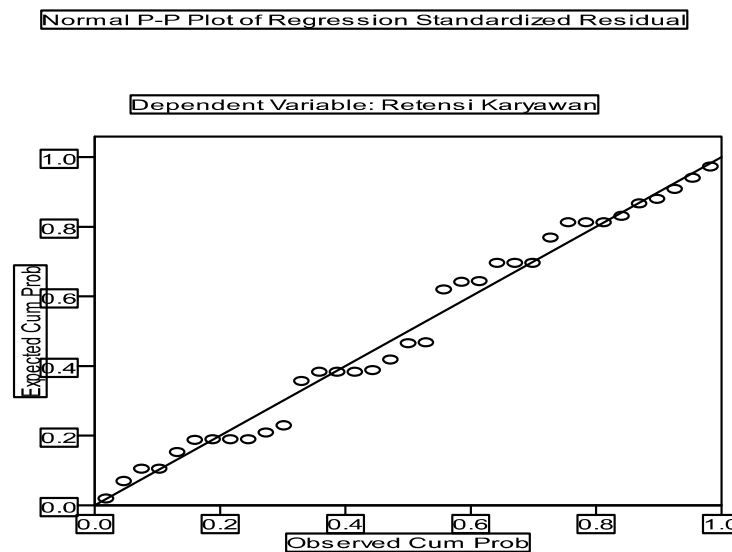
Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai cronbach's Alpha > 0.60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot* dan uji *kolmogrov-smirnov*.

1) Analisis Grafik



Gambar 2. Normal Probability Plot

(Sumber :Output Spss Diolah Peneliti 2020)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka data residual dikatakan berdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Non-parametrik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Adapun hasil dari uji normalitas dengan menggunakan statistik *Kolmogorov -smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. *Kolmogorov-smirnov* (K-S)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Penghargaan	Insentif	Retensi Karyawan
N		35	35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.17	21.94	22.31	22.43
	Std. Deviation	1.917	2.287	2.097	1.539
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.203	.171	.132
	Positive	.215	.203	.115	.124
	Negative	-.144	-.169	-.171	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.273	1.200	1.012	.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078	.112	.258	.575

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan normal, karena jika dilihat dari nilai sig > 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel dalam suatu model. Adapun hasil dari pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

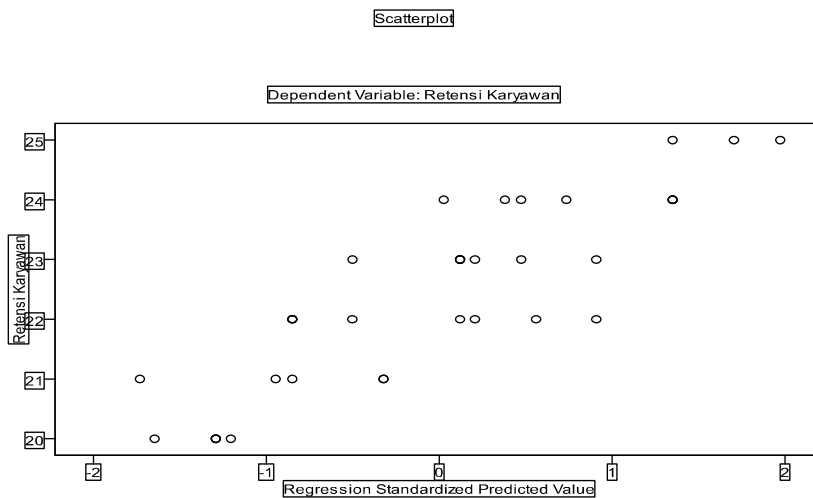
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.555	1.691		3.877	.001		
	Lingkungan Kerja	.590	.145	.735	4.075	.000	.243	4.123
	Penghargaan	-.474	.134	-.704	-3.536	.001	.199	5.033
	Insentif	.591	.104	.806	5.662	.000	.389	2.569

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara pengambilan keputusan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji *glejser* sebagai berikut :



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja
- c. Penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji *Glejser*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.077	.851		1.265	.215
Lingkungan Kerja	.005	.073	.024	.068	.946
Penghargaan	.055	.067	.318	.818	.420
Insentif	-.079	.053	-.416	-1.497	.144

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai Sig variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif semuanya > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

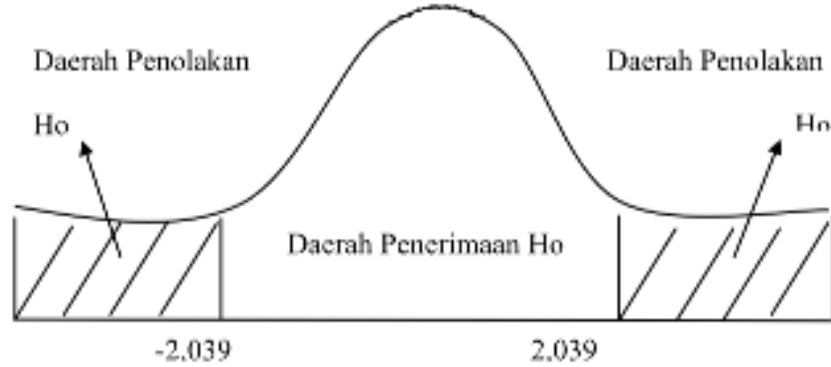
a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut :

- a. Jika sig > 0,05 maka Ho diterima

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $-t \text{ hitung} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Derajat bebas dalam penelitian ini adalah  $df = n-k$ ; dua sisi/ $0,025 = 35-4 = 31$ ;  $0,025$ , maka  $t$  tabel sebesar  $2,039$ . Berikut gambar daerah keputusan uji  $t$  :



Gambar 4. Daerah Keputusan Uji  $t$

Adapun hasil dari uji parsial (uji  $t$ ) adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.555	1.691		3.877	.001
Lingkungan Kerja	.590	.145	.735	4.075	.000
Penghargaan	.474	.134	.704	3.536	.001
Insentif	.591	.104	.806	5.662	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Berikut ini hasil yang didapat dari tabel di atas dalam melihat pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri anatar  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , terhadap  $Y$ .

- 1) Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap retensi karyawan
  - a) Dari penelitian di atas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b) Untuk  $t \text{ hitung} = 4,075$  dan  $t \text{ tabel} = 2,039$ , jadi  $4,075 > 2,039$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar  $0,590$  artinya jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar  $0,590$  dengan asumsi variabel lain konstan.
- 2) Penghargaan ( $X_2$ ) terhadap retensi karyawan
  - a) Dari penelitian di atas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b) Untuk  $t \text{ hitung} = 3,536$  dan  $t \text{ tabel} = 2,039$ , jadi  $3,536 > 2,039$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar  $0,474$  artinya jika penghargaan naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar  $0,474$  dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Insentif ( $X_3$ ) terhadap retensi karyawan
  - a) Dari penelitian di atas bahwa  $\text{sig}$  adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b) Untuk  $t \text{ hitung} = 5,662$  dan  $t \text{ tabel} = 2,039$ , jadi  $5,662 > 2,039$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar  $0,591$  artinya jika insentif naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar  $0,591$  dengan asumsi variabel lain konstan.

## c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari ujiF adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.880	3	20.293	31.948	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.691	31	.635		
	Total	80.571	34			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Penghargaan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan menggunakan dua cara, yaitu :

1) Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

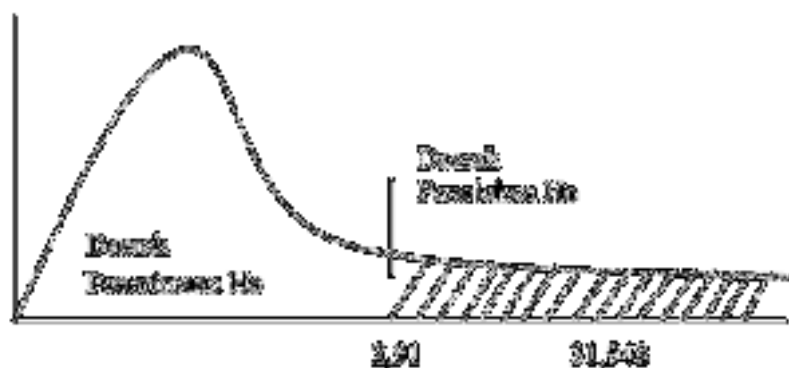
Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif terhadap retensi karyawan secara simultan.

2)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

$F_{tabel}$  ( $df_{pembilang} = k$  dan  $df_{penyebut} = n-k-1$ ) maka ( $df_{pembilang} = 3$  dan  $df_{penyebut} = 35-3-1 = 31$ ) sehingga  $F_{tabel}$ nya adalah 2,91.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,948 > 2,91$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif terhadap retensi karyawan secara simultan.



Gambar 5. Daerah Keputusan Uji Simultan

## 4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel (Y). Berikut ini nilai koefisien determinasi:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.732	.797

tabel a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Penghargaan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

0,732. berarti 73,2 % retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif. Sedangkan sisanya 26,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model.

Berdasarkan di atas nilai *Adjusted R square* adalah Hal tersebut

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja = 4,075, variabel penghargaan = 3,536 dan variabel insentif = 5,662 sementara itu t tabel = 2,039 maka  $H_0$  ditolak dan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini terlihat dari nilai f hitung = 31,948 dan f tabel = 2,91 jadi f hitung > f tabel maka  $H_0$  ditolak dan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- Elastisitas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut :
  - Elastisitas hubungan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar 0,590 artinya jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar 0,590 dengan asumsi variabel lain konstan.
  - Elastisitas hubungan variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar 0,474 artinya jika penghargaan naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar 0,474 dengan asumsi variabel lain konstan.
  - Elastisitas hubungan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, pengaruhnya sebesar 0,591 artinya jika insentif naik 1 satuan maka retensi karyawan akan naik sebesar 0,591 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Variasi faktor antar variabel lingkungan kerja, penghargaan dan insentif, secara bersama-sama mampu menerangkan pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 73,2 % dan sisanya sebesar 26,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model.

#### 5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

- Bagi perbankan, diharapkan agar dapat melakukan upaya-upaya terbaik untuk membuat karyawan nyaman dan semangat bekerja sehingga karyawan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan.
- Bagi karyawan, diharapkan agar selalu loyal, meningkatkan kualitas, dan setia untuk bekerja di perusahaan.
- Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah faktor-faktor atau variabel independen lainnya yang berkaitan dengan retensi karyawan, mengembangkan penelitian ini

dengan model dan metode yang berbeda serta memperbarui tahun penelitian agar mendapatkan gambaran yang jelas mengenai retensi karyawan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 247-262.
- [2] ARAFAH, S., & TANJUNG, Y. (2019). Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Pemakaian Metode Jit (Studi Kasus UD. Pusaka Bakti). *Bisei: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 4(01).
- [3] Arafah, S., & Sembiring, E. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Dengan Pemakaian Metode Perpektual Terhadap Penggunaan Aplikasi Quickbooks Accounting System (Studi Kasus UD. Rizky assila ULFA). *Bisei: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 3(2).
- [4] Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- [5] Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 876-902.
- [6] Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3).
- [7] Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922-928.
- [8] Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 7(11), 5814-5845.
- [9] Hutagalung, M. A. K. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Minat Masyarakat Menjadi Nasabah Bank Syari'ah. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 228-239.
- [10] Hutagalung, M. A. K. (2019). ANALISA PEMBIAYAAN GADAI EMAS DI PT. BANK SYARI'AH MANDIRI KCP SETIA BUDI. *JURNAL AL-QASD ISLAMIC ECONOMIC ALTERNATIVE*, 1(1), 116-126.