

PENGARUH KONDISI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. JASA SELARAS BERDASARKAN PERBANDINGAN PENDEKATAN SPSS DAN LISREL

Rayadi

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Panca Bhakti Pontianak
rayadiluna@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the conditions of employees on job satisfaction and its impact on the retention of employees of PT. Cipta Jasa Selaras by comparison SPSS and LISREL approach. The method used is is associative, which is to find a correlation or causal relationship (correlation is causal) and is intended to describe conditions of employees on job satisfaction and its impact on the retention of employees. The form of assessment questionnaire answers using weighting by 4 (four) alternative answers ordinal scale of disagreeing , disagree, agree, strongly setuju with indicator 13 statement by the random sampling is simple with the determination of the questionnaire by 45 (forty five) respondents from 80 (eighty) employees, with motode approach formula slovin. Total Correlation (rhitung) greater than rtabel 0.25, and from data processing all statements declared invalid, while the reliability test aims to measure consistent whether someone answers to the items in the statement of a questionnaire, if the value of Cronbac'h Alpha > 0.600, then declared reliable, and from the data processing all the statements expressed very reliable. Infut transformation of ordinal data into interval data indicates that the variable conditions of employees take effect significantly on employee job satisfaction at 78.14, take effect job satisfaction variables significantly influence employee retention is by 2.86%, variable conditions of employees significantly take effect directly on the retention of employees amounted to 54.91% and indirectly by 79.21%.

Keywords: Significant, Coefficient, Events employees, Job Satisfaction, Employee Retention

I. PENDAHULUAN

Dunia dewasa ini berkembang tanpa batas karena tuntutan kualitas produk dan SDM dalam aktivitas dalam era globalisasi semakin tinggi. Arti berkualitas disini adalah mereka yang memiliki kompetensi terhadap disiplin ilmunya dan mampu diterima di pasar tenaga kerja dan kualitas output dari negara maju. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dibidang persaingan antar perusahaan di Indonesia sudah sangat ketat baik itu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, perdagangan maupun produksi. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan selalu membutuhkan modal kerja untuk membelanjai operasional perusahaan sehari-hari, misalkan untuk melakukan pembayaran dimuka dalam pembelian bahan mentah, membayar upah buruh, gaji pegawai, beban rekening listrik dan sebagainya.

Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah SDM yang tersedia yang dimiliki diperusahaan. Tanpa mereka, betapa sulitnya perusahaan mencapai tujuan dalam memaksimalkan keinginan yang telah direncanakan. Dibandingkan dengan faktor lainnya, fator SDM adalah faktor yang paling unik dan spesifik karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi, dan

mempunyai harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Tingginya tingkat retensi karyawan PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak, dibuktikan banyaknya karyawan yang mempunyai masa kerja yang sangat lama yaitu sebanyak 50,20% memiliki masa kerja diatas 5 (lima) tahun (Data karyawan PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak tahun 2015), hal ini membuat penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana penelitian ini menggunakan *model path analysis* (analisis jalur) dengan pendekatan SPSS dan LISREL sehingga akan didapatkan hasil yang akurat dan diketahui perbedaan hasil dari kedua pendekatan tersebut guna pengambilan keputusan yang tepat bagi pimpinan PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak.

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Kondisi Karyawan, Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat bekerja, tidak hanya terbatas pada tenaga, tetapi juga pikiran dan ide agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil maksimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan efisiensi waktu.

Usia, Menurut Robbins (2003:203), mengemukakan bahwa kebanyakan studi menunjukkan suatu

hubungan positif antara usia dan kepuasan kerja, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Menurut Hasibuan (2001:303), usia karyawan mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan yang masih muda tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah. Masa kerja, Bukti menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan positif. Bila usia dan masa kerja diperlukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan merupakan peramal yang lebih konsisten dan mantap dari kepuasan kerja daripada usia kronologis (Robbins, 2003: 49-50). Tingkat pendidikan, Menurut Bjork et al. (2007) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana hasil penelitian Bjork et al menyebutkan bahwa perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi (bergelar master), lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan perawat dengan tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi.

2. Kepuasan Kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Wijono (2010:97), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. McCormick dan Igen (1985), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai satu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. (Wijono, 2010:103).

3. Retensi Karyawan

Upaya mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena berbagai alasan. Mudah-mudahan dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi dan dilatih. Selain itu kinerja organisasi dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan organisasional mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut.

Baik para pemberi kerja maupun para karyawan telah mengetahui bahwa beberapa bidang umum mempengaruhi retensi karyawan. Apabila komponen organisasional tertentu diberikan, faktor-faktor yang lain mungkin mempengaruhi retensi karyawan yang paling penting.

4. SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

Menurut Sugiyono (2006:13) SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk olah data statistic. Dari berbagai program olah data statistik lainnya, SPSS merupakan paling banyak

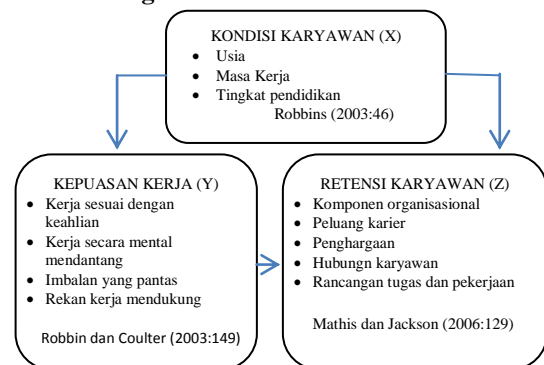
digunakan. Dahulu SPSS digunakan untuk mengolah data statistic pada ilmu sosial sehingga saat itu kepanjangan SPSS adalah Statistical Package For The Social Sciences.

5. LISREL (Linier Structural Relationship)

Menurut Sugiarto (2006:3), LISREL merupakan salah satu program komputer yang dapat memudahkan analisis untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh alat analisis konvensional. LISREL diperkenalkan oleh Kark Joreskog pada tahun 1970 dan sejauh ini telah dikembangkan serta digunakan dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan sosial.. Menurut Sugiarto (2006:4) secara umum analisis LISREL dapat dipilah dalam dua bagian: Pertama yang terkait dengan model pengukuran (measurement model) dan kedua terkait dengan model structural (structural equation model).

III. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Kondisi Karyawan (X) Kepuasan Kerja (Y) dan Retensi Karyawan (Z)

3.2 Hipotesis

Menurut Sekaran (2006:135), Hipotesis bias didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian, dengan hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh kondisi karyawan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap retensi karyawan PT.Cipta Jasa Selaras Pontianak.

Hipotesis 1: Variabel kondisi karyawan (X)

Ada pengaruh variabel kondisi karyawan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak.

Hipotesis 2: Variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Ada pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan yang

signifikan terhadap variable retensi karyawan secara parsial pada PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak.

Hipotesis 3: Variabel kondisi dan kepuasan kerja karyawan (Z)

Ada pengaruh variable kondisi dan kepuasan kerja karyawan yang signifikan terhadap variable retensi karyawan secara simultan pada PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak.

3.3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif. Menurut Nazir (2003:54), penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan yang bersifat sebab-akibat), dan teknik analisis, korelasi, regresi dan path analisis

3.3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian dengan menggunakan metode asosiatif, teknik pengumpulan data adalah survei, dengan unit analisis individu karyawan, dan time horizon adalah cross sectionan

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Model Skala Pengukuran
Kondisi Karyawan (X)	Usia	Ordinal-Interval	Likert
	Masa Kerja	Ordinal-Interval	Likert
	Tingkat Pendidikan	Ordinal-Interval	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kerja Sesuai Keahlian	Ordinal-Interval	Likert
	Kerja Secara Mental Menantang	Ordinal-Interval	Likert
	Imbalan Yang Pantas	Ordinal-Interval	Likert
	Rekan Kerja Mendukung	Ordinal-Interval	Likert
	Kondisi Kerja Mendukung	Ordinal-Interval	Likert
Retensi Karyawan (Z)	Komponen Organisasional	Ordinal-Interval	Likert
	Peluang Karier	Ordinal-Interval	Likert
	Penghargaan	Ordinal-Interval	Likert
	Hubungan Karyawan	Ordinal-Interval	Likert
	Rancangan Tugas dan Pekerjaan	Ordinal-Interval	Likert

3.3.3 Jenis dan Sumber Data

Data profil perusahaan dengan jenis data kualitatif, sumber data sekunder profil perusahaan sedangkan data kondisi karyawan, kepuasan kerja dan retensi karyawan dengan jenis data kualitatif dan kuantitatif, sumber data menyebarkan kuesioner langsung kepada responden.

3.4 Teknik Pengukuran Variabel

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2008:20), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Bentuk penilaian jawaban kuesioner menggunakan pembobotan dengan dengan 4 (empat) buah skala ordinal.

3.5. Metode Analisis Data

Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Sunyoto, 2003:25). Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel kondisi karyawan (X), variabel kepuasan kerja (Y), dan retensi kerja (Z) pada PT. Cipta Jasa Selaras Pontianak.

Sedangkan menurut Ridwan dan Kuncoro (2008:20), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:21). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:21). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

di mana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,10)^2} = 44,62 (45 \text{ orang})$$

3.7. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2008:30) mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric, dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah *Method of Successive Interval*.

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
2. Pada setiap butir, ditentukan jumlah orang mmendapat skor 1, 2, 3, 4, yang disebut sebagai frekwensi.
3. Setiap frekwensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.

4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlah nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Gunakan table distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan table tinggi densitas).
7. Tentukan Nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - \text{Density at Upper Limit}}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus.

$$Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$$

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2008:30)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validasi, Menurut Sekaran (2006:248), validasi adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validasi bertujuan mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan.

Tabel 1
Item-Total Statistics

Pernyataan Responden	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R _{label}	Keterangan
P1	35.2444	80.053	.624	.943	.25	Valid
P2	35.3111	78.265	.790	.940	.25	Valid
P3	35.7556	72.598	.805	.938	.25	Valid
P4	35.5556	78.343	.529	.947	.25	Valid
P5	35.4667	76.936	.786	.939	.25	Valid
P6	35.6889	76.901	.721	.941	.25	Valid
P7	35.5556	74.934	.686	.942	.25	Valid
P8	35.5778	73.113	.751	.940	.25	Valid
P9	36.3111	76.537	.762	.940	.25	Valid
P10	36.0444	76.362	.632	.944	.25	Valid
P11	35.4222	75.659	.832	.938	.25	Valid
P12	36.0222	72.477	.835	.937	.25	Valid
P13	35.5111	73.301	.873	.936	.25	Valid

Sumber: Data Olahan

4.1.2 Uji Reliabilitas, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variable menggunakan SPSS16.0, yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,600, maka dinyatakan reliable.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kondisi Karyawan	5.8133	2.235	.922	.907	Sangat Reliable
Kepuasan Kerja	5.9451	2.102	.892	.922	Sangat Reliable
Retensi Karyawan	6.2384	1.956	.872	.945	Sangat Reliable

Sumber: Data Olahan

Variabel	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Frekwensi
		1	2	3	4		
Kondisi Karyawan (X)	P1	3	5	13	24	45	
	P2	1	5	19	20	45	
	P3	3	12	13	17	45	
Kepuasan Kerja (Y)	P4	6	8	16	15	45	
	P5	1	9	16	19	45	
	P6	1	12	14	18	45	
	P7	5	7	14	19	45	
Retensi Karyawan (Z)	P8	6	8	9	22	45	
	P9	8	17	15	5	45	
	P10	7	13	13	12	45	
	P11	2	9	15	19	45	
	P12	8	13	13	11	45	
	P13	5	4	21	15	45	
Frekwensi		56	122	191	216	585	
Persentase		0.0957	0.2085	0.3265	0.3692	1.000	
Proporsi Kumulatif		0.0957	0.3043	0.6308	1.0000		
Nilai Z		0.4043	0.1957	0.3692	0.0000		
Tabel Distribusi Normal Baku 0-Z		-1.31	-0.51	1.12	~		
Densitas		0.1691	0.3503	0.2131	0		
Skala Nilai		3.8773	0.1433	0.4202	0.5771		
Opsi Interval		1	1.897	3.321	3.343		

4.2 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Tabel 3
Proses Transformasi Data Ordinal ke Interval

Sumber: Data Olahan

4.3 Analisis Korelasi Berdasarkan Pendekatan SPSS, Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variable. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 ≥ Sig.).

Tabel 4
Sifat Korelasi Kondisi Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Correlations

Variabel	Keterangan	Kondisi Karyawan	Kepuasan Kerja	Retensi Karyawan
----------	------------	------------------	----------------	------------------

Kondisi Karyawan (X)	Pearson Correlation	1	.884**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	14.557	14.303	14.703
	Covariance	.331	.325	.334
	N	45	45	45
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.884**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	14.303	17.966	15.114
	Covariance	.325	.408	.343
	N	45	45	45
Retensi Karyawan (Z)	Pearson Correlation	.891**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	14.703	15.114	18.710
	Covariance	.334	.343	.425
	N	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data Olahan

Dari table diatas dapat dijelaskan:

1. Hubungan X terhadap Y sebesar 0,884 dan signifikansi 0,000 memiliki hubungan sangat kuat, searah dan signifikan
2. Hubungan X terhadap Z sebesar 0,891 dan signifikansi 0,000 memiliki hubungan sangat kuat, searah dan signifikan
3. Hubungan Y terhadap Z sebesar 0,824 dan signifikansi 0,000 memiliki hubungan sangat kuat, searah dan signifikan

4.4 Analisis Jalur Berdasarkan Pendekatan SPSS

1. Pengujian Persamaan Sub-Struktural 1

$$Y = P_{yx}^X + P_{y\epsilon_1}$$

- a. Pengujian Sub-Struktural 1 Secara Simultan

Tabel 5
Anova Sub-Struktur 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14.053	1	14.053	154.422	.000 ^a
	Residual	3.913	43	.091		
	Total	17.966	44			
a. Predictors: (Constant), Kondisi Karyawan						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Olahan

Dari hasil uji signifikansi, diperoleh Sig sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig lebih kecil dari α ($Sig \leq \alpha$) yaitu $0.000 \leq 0.05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh atau kontribusi antara variable kondisi karyawan secara simultan dan signifikan terhadap variable kepuasan karyawan

Tabel 6
Model Summary Sub-Struktural 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.884 ^a	.782	.777	.301	.782	154.422	1	43	.000	2.318
a. Predictors: (Constant), Kondisi Karyawan										
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja										

Sumber: Data Olahan

Dari hasil uji signifikansi, diperoleh R square sebesar 0,782 (78,20%), yang menunjukkan besarnya pengaruh variable kondisi karyawan terhadap variable kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variable kondisi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 78,20% dan besarnya variable pengaruh lain yang mempengaruhi nilai Y diluar penelitian ini adalah sebesar 21,80%. Persamaan Kontribusi Sub-Struktural 1: $Y = 0,884 X + 0,467 \epsilon_1$

- a. Pengujian Sub-Struktural 1 Dilakukan Secara Individu

Tabel 7
Coefficients Sub-Struktural 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.071	.240		-.296	.769
	Kondisi Karyawan	.983	.079	.884	12.427	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Olahan

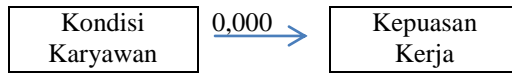
Hipotesis Uji t :

H_0 = Variabel kondisi karyawan tidak berpengaruh secara individu terhadap variable kepuasan kerja. $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

H_a = Variabel kondisi karyawan berpengaruh secara individu terhadap variable kepuasan kerja. $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

t_{tabel} dilihat dari tarap signifikansi 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variable}$ yaitu $= 45 - 2 = 43$, t_{tabel} pada $df = 43 = 1,68$, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada tabel 3.8, dimana diketahui besarnya t_{hitung} variable kondisi karyawan dan kepuasan kerja sebesar 12,427 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,427 > 1,68$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable kondisi karyawan berpengaruh secara individu terhadap variable kepuasan kerja. Variabel kondisi karyawan mempunyai nilai Sig. sebesar 0.000, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas Sig. lebih kecil dari

nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.



Gambar 2

Sub-Struktural 1 Beserta Koefisien Jalur

Dari persamaan structural sub-struktural 1 ini, artinya penerapan variable kondisi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan sebesar 78,20% dan sisanya sebesar 21,80%, variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable lainnya di luar penelitian ini dan pengaruh kondisi karyawan secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,884.

2. Pengujian Persamaan Sub-Struktural 2

$$Z = P_{zx}X + P_{zy}Y + P_z\epsilon_2$$

a. Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan)

Tabel 6

Anova Sub-Struktur 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.951	2	7.476	83.289	.000 ^a
	Residual	3.770	42	.090		
	Total	18.721	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kondisi Karyawan
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Olahan

Dari hasil uji signifikansi, diperoleh Sig sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai Sig lebih kecil dari α ($\text{Sig} \leq \alpha$) yaitu $0,000 \leq 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7

Model Summary Sub-Struktural 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.894 ^a	.799	.789	.299591	.799	83.289	2	42	.000	1.901

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kondisi Karyawan
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Olahan

Hasil uji signifikansi, diperoleh R square sebesar 0,799 (79,90%), yang menunjukkan besarnya pengaruh variable kondisi karyawan dan variable kepuasan kerja terhadap variable retensi karyawan. Besarnya pengaruh variable kondisi karyawan terhadap variable kepuasan kerja adalah 79,90% dan besarnya variable pengaruh lain yang mempengaruhi nilai Z diluar penelitian ini adalah sebesar 20,10%.
Persamaan Kontribusi Sub-Struktural 2

$$Z = 0,741 X + 0,169 Y + 0,448\epsilon_2$$

b. Pengujian Sub-Struktural 2 Dilakukan Secara Individu

Tabel 8

Coefficients Sub-Struktural 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.336	.238		-1.408	.166	-.817	.145
	Kondisi Karyawan (X)	.840	.168	.741	4.993	.000	.501	1.180
	Kepuasan Kerja (Y)	.172	.151	.169	1.139	.261	-.133	.478

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Olahan

Persamaan Regresi: $Z = -0,336 + 0,840 X + 0,172 Y$

a. Konstanta sebesar -0,336 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variable X dan Y, maka nilai variable Z adalah -0,336

b. Koefisien regresi variable X sebesar 0,840 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variable X akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,840 menyatakan koefisien variable X mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Z. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan variable X sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$).

c. Koefisien regresi variable Y sebesar 0,172 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variable Y akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,172 menyatakan koefisien variable X mempengaruhi secara tidak signifikan terhadap variable Z. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan variable X sebesar 0,261 yang lebih kecil daripada 0,05 ($0,261 > 0,05$).

b.1. Pengujian Secara Individual Antara Variable Kondisi Karyawan (X) Dan Retensi Karyawan (Z)

Hipotesis Uji t :

H_0 = Variabel kondisi karyawan tidak berpengaruh secara individu terhadap variable retensi karyawan. $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak

H_a = Variabel kondisi karyawan berpengaruh secara individu terhadap variable Retensi karyawan. $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak dan H_a diterima
 t_{tabel} dilihat dari taraf signifikansi 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variable} = 45 - 2 = 43$, t_{tabel} pada $df = 43 = 1,68$, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada table 4.10, dimana diketahui besarnya t_{hitung}

variable kondisi karyawan dan retensi karyawan = 4,993 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,993 > 1,68$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variable kondisi karyawan berpengaruh secara individu terhadap variable retensi karyawan. Variabel kondisi karyawan mempunyai nilai Sig. sebesar 0,000, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

b.2. Pengujian Secara Individual Antara Variable Kepuasan Kerja (Y) Dan Retensi Karyawan (Z)

Hipotesis Uji t :

H_0 = Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara individu terhadap variable retensi karyawan. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H_0 diterima dan H_a ditolak

H_a = Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara individu terhadap variable retensi karyawan. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak dan H_a diterima

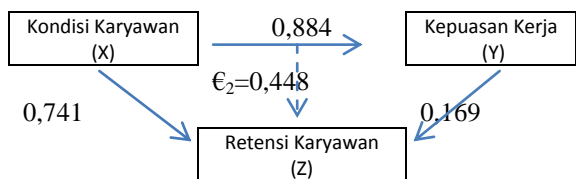
t_{tabel} dilihat dari tarap signifikansi 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variable}$ yaitu $= 45 - 2 = 43$, $df = 43 = 1,68$, sedangkan t_{hitung} diperoleh pada table 4.10, dimana diketahui besarnya t_{hitung} variable kondisi karyawan dan retensi karyawan = 1,139 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,139 < 1,68$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variable kepuasan kerja tidak berpengaruh secara individu terhadap variable retensi karyawan. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Sig. sebesar 0,261, yang kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,261 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan dengan terbuktinya bahwa tidak ada pengaruh atau kontribusi antara variable kepuasan kerja (Y) secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan (Z) pada karyawan PT. Cip Jasa Selaras.

Sementara itu, kerangka hubungan antara jalur kondisi karyawan (X), terhadap retensi karyawan (Z) dalam penelitian melalui persamaan struktural sebagai berikut:

Koefisien jalur X terhadap Z pada kolom Beta sebesar 0,741

Koefisien jalur Y terhadap Z pada kolom Beta sebesar 0,169

Persamaan sub-struktural 2: $Z = 0,741X + 0,169Y + 0,448\epsilon_2$



Gambar 3

Struktur Pengaruh X dan Y terhadap Z Beserta Koefisien Jalur
Rangkuman pengaruh kondisi karyawan (X), kepuasan kerja (Y) secara simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan (Z) berdasarkan pendekatan SPSS sebagai berikut:

Tabel 9
Rangkuman Pengaruh Signifikan Berdasarkan Pendekatan SPSS

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
X terhadap Y	0,884	0,884	-	0,884
X terhadap Z	0,741	0,741	0,149	0,890
Y terhadap Z	0,169	0,169		0,169
ϵ_1	0,467	0,467		0,467
ϵ_2	0,448	0,448		0,448

Sumber: Data Olahan

Hasil keseluruhan kausal variable kondisi karyawan (X), terhadap kepuasan kerja (Y), serta dampaknya terhadap retensi karyawan (Z) dapat diuraikan sebagai berikut:

- Penerapan kondisi karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Cipta Jasa Selaras adalah sebesar 78,14% ($0,884$)² dan sisanya 21,86% merupakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable lainnya diluar penelitian ini.
- Penerapan kondisi karyawan (X) secara langsung mempengaruhi retensi karyawan (Z) karyawan PT. Cipta Jasa Selaras adalah sebesar 54,91% ($0,741$)² dan sisanya 45,09% merupakan retensi karyawan dipengaruhi oleh variable lainnya diluar penelitian ini.
- Penerapan kondisi karyawan (X) secara tidak langsung mempengaruhi retensi karyawan (Z) yang melalui kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Cipta Jasa Selaras berkontribusi sebesar, 2,86% ($0,169$)².
- Penerapan kondisi karyawan (X) terhadap retensi karyawan (Z) yang melalui kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Cipta Jasa Selaras berkontribusi sebesar 79,21% ($0,890$)².
- Penerapan kkepuasan kerja (Y) terhadap retensi karyawan (Z) karyawan PT. Cipta Jasa Selaras berkontribusi sebesar 2,86% ($0,149$)² dan sisanya sebesar 97,14% nilai retensi karyawan (Z) ini dipengaruhi oleh variable lainnya diluar penelitian ini.

4.5 Analisis Korelasi Berdasarkan Pendekatan LISREL

Korelasi antara variable kondisi karyawan (X), kepuasan kerja (Y), dan retensi karyawan (Z) berdasarkan pendekatan LISREL sebagai berikut:

Correlation Matrix of Y and X

	Y	Z	X
Y	1.000		
Z	0.824	1.000	
X	0.884	0.891	1.000

Berdasarkan correlation matrix diatas, dapat diketahui hubungan variabel kondisi karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 78,14% atau (0,884), sedangkan hubungan kondisi karyawan (X) terhadap retensi karyawan (Z) adalah sebesar 79,21% atau (0,890). Hal ini menunjukkan hubungan sangat kuat, searah dan signifikan antara X (kondisi karyawan), Y (kepuasan kerja) dan Z (retensi karyawan) PT. Cipta Jasa Selaras.

Sedangkan kontribusi (sumbangan) kondisi karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Y), variable X (kondisi karyawan) terhadap variable Z (retensi karyawan) dan variable Y (kepuasan kerja) terhadap variable Z (retensi karyawan) dijelaskan sebagai berikut:

- Kontribusi (sumbangan) kondisi karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Y), jadi sumbangannya adalah $0,884^2$ atau 78,14%, dimana sumbangan 78,14% variable Y (kepuasan kerja) dijelaskan oleh variable X (kondisi karyawan) dan sisanya 21,86% ditentukan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- Kontribusi (sumbangan) kondisi karyawan (X) terhadap retensi karyawan (Z), sumbangannya adalah $0,891^2$ atau 79,21%, dimana sumbangan 79,21% variable Z (retensi karyawan) dijelaskan oleh variable X (kondisi karyawan) dan sisanya 20,79% ditentukan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- Kontribusi (sumbangan) kepuasan kerja (Y) terhadap retensi karyawan (Z), sumbangannya adalah $0,824^2$ atau 67,90%, dimana sumbangan 67,90% variable Z (retensi karyawan) dijelaskan oleh variable Y (kepuasan kerja) dan sisanya 32,10% ditentukan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.6 Analisis Jalur Berdasarkan Pendekatan LISREL

Hasil analisis jalur berdasarkan pendekatan LISREL variable kondisi karyawan (X), kepuasan kerja (Y), dan retensi karyawan (Z) sebagai berikut: Standardized Solution

BETA

	Y	Z
Y	--	--
Z	0.169	--

Berdasarkan matriks BETA, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien jalur antara variable Y (kepuasan kerja) dan variable Z (retensi karyawan) sebesar 0.169 atau berkontribusi sebesar 2,86%.

GAMMA

	X
Y	0.884

Z 0.741

Berdasarkan matriks GAMMA, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien jalur antara variable X (kondisi karyawan) dan variable Y (kondisi kerja) sebesar 0.884 atau berkontribusi sebesar 78,14% dan besarnya koefisien jalur variable X (kondisi karyawan) dan variable Z (retensi karyawan) secara langsung adalah 0,741 atau berkontribusi sebesar 54,91%.

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total and Effects of X on Y

	X
Y	0.884
Z	0.890

Standardized Total and Indirect Effects of X on Y

	X
Y	--
Z	0.149

Standardized Total and Effects of Y on Z

	Y	Z
Y	--	--
Z	0.169	--

Berdasarkan matriks Standardized Total and Effects of X on Y, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien jalur antara variable X (kondisi karyawan) dan variable Z (retensi karyawan) secara tidak langsung adalah sebesar 0.149 atau berkontribusi sebesar 2,22% dan besarnya koefisien jalur variable X (kondisi karyawan) dan variable Z (retensi karyawan) secara langsung adalah 0,890 atau berkontribusi sebesar 79,21%.

Tabel 10
Perbandingan Hasil Korelasi dan Analisis Jalur Berdasarkan Pendekatan SPSS dan LISREL

Hasil	Pendekatan SPSS	Pendekatan LISREL	Sifat Hubungan
Korelasi X terhadap Y	0,884	0,884	Sangat Kuat, searah, signifikan
Korelasi X terhadap Z	0,891	0,891	Sangat Kuat, searah, signifikan
Korelasi Y terhadap Z	0,824	0,824	Sangat Kuat, searah, signifikan
Koefisien jalur X terhadap Y	0,884	0,884	Searah, signifikan
Koefisien jalur X terhadap Z secara langsung	0,741	0,741	Searah, signifikan
Koefisien jalur X terhadap Z secara tidak langsung	0,149	0,149	Searah, signifikan
Koefisien jalur Y terhadap Z	0,169	0,169	Searah, signifikan
Koefisien jalur Y terhadap Z melalui Y	0,890	0,890	Searah, signifikan

Sumber: Data Olahan

Diketahui bahwa analisis berdasarkan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukan hasil yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah akurat dimana penelitian ini diujikan dalam dua pendekatan yang berbeda dan hasilnya sama. Didalam sebuah penelitian, efektivitas juga menjadi hal yang penting.

4.7 Pembahasan dan Implikasi Penelitian

1. Pengaruh kondisi Karyawan (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan Perbandingan Pendekatan SPSS dan LISREL.

Pembahasan, kondisi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan sebesar 78,14% (0,884)². Artinya tinggi-rendahnya kepuasan kerja dijelaskan oleh kondisi karyawan dimana kondisi karyawan yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Implikasi, pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan hasil yang sama, bahwa kondisi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 78,14%.

1. Pengaruh Secara Positif dan Signifikan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Retensi Karyawan (Z) Berdasarkan Perbandingan Pendekatan SPSS dan LISREL.

Pembahasan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya retensi karyawan sebesar 2,86% (0,169)². Artinya tinggi-rendahnya retensi karyawan dijelaskan oleh kepuasan kerja dimana kondisi karyawan yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut kerja secara mental, pekerjaan yang menyenangkan, imbalan yang pantas, rekan kerja mendukung, dan kondisi kerja mendukung.

Implikasi, pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan hasil yang sama, bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan sebesar 2,86%.

2. Pengaruh Simultan Secara Positif dan Signifikan Kondisi Karyawan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Retensi Karyawan (Z) Berdasarkan Pendekatan SPSS dan LISREL.

Pembahasan, secara simultan, kondisi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tinggi rendahnya retensi karyawan sebesar 79,90% (R Square 0,799 X 100%) dan sisanya 20,10% merupakan pengaruh yang datangnya dari factor-faktor lain misalkan kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi.

Implikasi, pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan hasil yang sama, bahwa kondisi

karyawan memberikan pengaruh yang secara positif terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada retensi karyawan..

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan bahwa kondisi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 78,14% (0,884)².
2. Hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan sebesar 2,86% (0,169)².
3. Hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan perbandingan pendekatan SPSS dan LISREL menunjukkan bahwa kondisi karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap retensi karyawan sebesar 54,91% (0,741)², dan secara tidak langsung sebesar 79,21% (0,890)².

Saran

1. PT. Cipta Jasa Selaras, sebaiknya bimbingan kepada karyawan menyangkut persoalan pengaturan keuangan pribadi agar karyawan mampu mengatur pendapatannya dengan baik sehingga kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi karena terpenuhi tidaknya kebutuhan hidup seseorang bukan semata-mata bergantung pada jumlah gaji yang diterima, tetapi dipengaruhi pula oleh cara karyawan tersebut mengelola penghasilannya dengan baik.
2. PT. Cipta Jasa Selaras perlu mempertahankan lingkungan kerja yang dinamis agar selalu tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga tingkat kepuasan kerja dapat diperoleh secara maksimal.
3. PT. Cipta Jasa Selaras sebaiknya melakukan peninjauan ulang untuk menciptakan gaji yang lebih kompetitif dan dapat memberikan pelatihan keterampilan secara berkala serta evaluasi rancangan pekerjaan secara continue.
4. Pada penelitian mengenai sumber daya manusia di masa mendatang, akan lebih baik jika peneliti menambahkan variable employee engagement disamping retensi karyawan, karena variable tersebut merupakan isu terkini yang berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia.

REFERENSI

- Bjork, IT., G.B, Samdal, B.S. Hansen, S.Torstad, dan G.A. Hamilton, 2007, .Job Statisfaction in a Norwegian Polpulation of Nurses: A Quesstionaire Survey, International Journl of Nursing Studies
- Hasibuan, 2007,.Melayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta,
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011, SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset, Salemba Empat,.
- Mathis, Robert L. dan Jackson H. John, 2006,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-10, Salemba Empat, Jakarta,.
- Nazi, Moch, 2009, Metode Penelitian, Cetakan ke-5, Ghalia, Jakarta,.
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter., 2002, Manajemen, Prentice-Hall,Inc. New Jersey
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter, 2003.Perilaku Organisasi Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta,
- Riduan dan Engkos A. Kuncoro, 2008,.Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur, CV. Alfabeta, Bandung,
- Sekaran, 2008,.Metode Peelitian dengan Aplikasi SPSS, Metpress, Yogyakarta,
- Shortcourse Series, 2010, SPSS 20, Wahana Komputer dan Andi, Semarang,.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Sugiarto, 2006,.Metode Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta,
- Sunyoto, 2008, Danang, Analisis Regresi dan Uji Hipotesis Metpress, Yogyakarta,
- Wijono, Sutarto, , 2010,.Psikologi Industri dan Organisasi, Prenada Media Grop, Jakarta
- Yus Agusyana, 2011, Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19, PT. Elek Media Komputindo, Jakarta,