

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *TEAM WORK* TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN INTERVENING KEPUASAN KERJA

(STUDI PADA PT SINAR HARMONI GARMINDO CABANG GUMPING)

Widya Putri Otafiani ¹⁾, Cicik Harini ²⁾, Dyah Ika Kirana Jalantina ³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Kota Semarang

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Kota Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *team work* terhadap retensi karyawan dengan intervening kepuasan kerja di PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Pengumpulan sample dilakukan dengan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap retensi karyawan PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping yang ditunjukkan dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.592. Pengujian dengan nilai sig. $0.029 < 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.278 menyatakan *team work* di PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping berpengaruh terhadap retensi karyawan. *Self efficacy*, *team work* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja akan tetapi retensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang ditunjukkan dengan memiliki nilai p-value $0.010 < 0.05$. *Team work* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena memiliki nilai p-value $0.060 > 0.05$.

Kata Kunci: *Self efficacy*, *Team work*, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of self-efficiency and team work on employee retention with job satisfaction interventions at PT Sinar Harmoni Garmino Gumping Branch. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires using a Likert scale. The population of this study was all employees of PT Sinar Harmoni Garmino Gumping Branch with a total sample of 63 employees in this study. Sample collection was carried out using the saturated sample technique.

The research results show that self-efficacy has a effect on employee retention at PT Sinar Harmoni Garmino Gumping Branch as indicated by the sig value. $0.000 < 0.05$. with a regression coefficient value of -0.592. Testing with sig values. $0.029 < 0.05$. with a regression coefficient value of 0.278, it states that team work at PT Sinar Harmoni Garmino Gumping Branch has a effect on employee retention. Self-efficacy, team work do not have a significant influence on job satisfaction but employee retention has an influence on job satisfaction. Self-efficacy influences employee retention through job satisfaction as an intervening variable which is shown by having a p-value of $0.010 < 0.05$. Team work has no effect on employee retention through job satisfaction as an intervening variable because it has a p-value of $0.060 > 0.05$.

Keywords: *Self efficacy*, *Team work*, *Employee Retention*, *Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terutama yang memiliki kualitas dan kompeten ialah salah satu aset utama yang amat dibutuhkan perusahaan, karena sumber daya manusia ini memiliki kemampuan untuk menciptakan tujuan guna memenuhi visi dan misi perusahaan. Semua bisnis harus siap, terutama di era globalisasi saat ini, untuk menyesuaikan dan memperkuat diri supaya mereka dapat bersaing dan menjawab rintangan di masa mendatang.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, retensi karyawan amat penting untuk bisnis. Perusahaan yang berhasil mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi cenderung lebih efisien dan produktif dalam mencapai tujuan mereka. Namun, karena meningkatnya perubahan dalam lingkungan bisnis global dan kemajuan teknologi, menjadi lebih sulit bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang berkomitmen dan puas dengan pekerjaan mereka.

Retensi karyawan sangat bermanfaat untuk membuat karyawan yang berbakat dan baik tetap ada dalam perusahaan. Retensi karyawan yang baik adalah indikator kesehatan perusahaan dan bisa menghemat waktu serta sumber daya yang dibutuhkan guna merekrut dan melatih karyawan baru (Lubis et al., 2020). Karyawan yang memiliki waktu kerja yang lebih lama di perusahaan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam berbagai proyek dan tugas.

Retensi karyawan penting karena karyawan yang tetap bekerja akan menyimpan pengetahuan dan

tidak membocorkan rahasia perusahaan. Perusahaan yang dapat mempertahankan karyawan dengan periode lama dan dapat dipercaya dapat memberikan stabilitas kepada perusahaan dan menciptakan budaya belajar yang baik untuk karyawan baru maka mereka akan belajar tentang bagaimana perusahaan bekerja dan pengalaman bermanfaat (Yameen et al., 2020).

Self efficacy dan *team work* adalah dua faktor yang berpengaruh besar terhadap retensi karyawan. Keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam pekerjaannya disebut *self efficacy* (Lianto, 2019)... Mereka yang mempunyai tingkat *self efficacy* tinggi juga mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi tantangan. Di sisi lain, *team work* mencakup kemampuan individu untuk bekerja sama dalam tim (Lestari, 2023). Dalam lingkungan kerja yang semakin kolaboratif, kemampuan untuk berkontribusi secara efektif dalam tim menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama (Shofiyah et al., 2023). *Team work* memungkinkan orang untuk saling melengkapi dan memanfaatkan keahlian dan kekuatan masing-masing anggota tim.

Salah satu variabel yang diyakini dapat memediasi hubungan antara *self efficacy*, *team work*, dan retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali dihubungkan akan karyawan yang cenderung bertahan dalam Perusahaan (Sunarta, 2019). Karyawan yang puas cenderung setia dan berdedikasi kepada perusahaan mereka, yang tercermin dalam loyalitas mereka. Dengan demikian,

kepuasan kerja dinilai sebagai faktor yang dapat menghubungkan pengaruh *self efficacy* dan *team work* terhadap retensi karyawan.

Hasil observasi September 2023 pada PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping terdapat 4 karyawan yang mengundurkan diri, terhitung sejak 3 bulan terakhir. Tidak ada alasan pasti dari keempat karyawan tersebut mengapa mereka mengundurkan diri. Data retensi karyawan tersebut ditunjukkan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Retensi Karyawan Pt Sinar Harmoni Garmino Cabang
Cabang Gumping Juli 2023 - September 2023

Bulan (2023)	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
Juli	66	1	-	65
Agustus	65	3	1	63
September	63	-	-	63

Sumber: PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping, 2023

Pada penelitian ini, merujuk pada latar belakang yang sudah diuraikan, PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berdedikasi di era persaingan global yang semakin ketat. Maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap retensi karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *team work* terhadap retensi karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh *team work* terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan

kerja sebagai variabel intervening?

7. Apakah terdapat pengaruh *team work* terhadap retensi karyawan melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening?

TELAAH PUSTAKA

Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah istilah yang mengacu pada upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu yang lama di organisasi. Ini adalah strategi yang bertujuan untuk mengurangi turnover (perputaran karyawan) dengan memastikan bahwa karyawan tetap bahagia, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaannya, dengan demikian mereka tidak mencari pekerjaan di tempat lain (Muis et al, 2018).

Tujuan retensi karyawan adalah menjaga keberlanjutan operasional perusahaan dengan mempertahankan karyawan yang kompeten dan terlatih. Pada intinya, retensi karyawan melibatkan langkah-langkah strategis untuk membuat lingkungan kerja yang positif, memahami kebutuhan dan harapan karyawan, serta memberikan insentif dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi (Aprillia & Mukti, 2018).

Indikator Retensi Karyawan

Beberapa indikator retensi karyawan menurut Disa & Djastuti (2019) meliputi:

- a. Tingkat *Turnover* (Perputaran Karyawan)
- b. Lama Waktu Kerja (*Tenure*)
- c. Partisipasi dalam Program Pengembangan Karyawan
- d. Tingkat Kepuasan Karyawan

- e. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan
- f. Keseimbangan Kerja dan Hidup (*Work-Life Balance*)
- g. Partisipasi dalam Program Kesejahteraan Karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan emosional yang setiap individu rasakan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, kepuasan kerja mengindikasikan seberapa jauh rasa puas karyawan rasakan terhadap pekerjaan mereka, meliputi tugas-tugas yang mereka lakukan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kondisi kerja secara keseluruhan (Farid & Luvia, 2022).

Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator kepuasan kerja yang umum digunakan (Nurisman, 2018):

- a. Kepuasan Terhadap Tugas Pekerjaan
- b. Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja
- c. Kepuasan Terhadap Kepemimpinan
- d. Kepuasan Terhadap Hubungan Kerja
- e. Kepuasan Terhadap Keseimbangan Kerja dan Hidup

Self efficacy

Menurut Dewi et al (2023), efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya guna melaksanakan berbagai tindakan atau aktivitas di bawah keadaan tertentu. Sementara itu, Nurodin (2019) menyatakan efikasi diri ialah

penilaian diri seseorang terhadap apakah mereka mampu bertindak dengan baik atau buruk, benar atau salah, ataupun apakah mereka dapat atau tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan persyaratan yang tersedia.

Indikator Self efficacy

Pada konteks *self efficacy*, terdapat beberapa indikator yang menggambarkan tingkat keyakinan diri seseorang (Aprillia & Mukti, 2018):

- a. Percaya Diri dalam Menyelesaikan Tugas
- b. Percaya Diri dalam Mengatasi Rintangan
- c. Percaya Diri dalam Menghadapi Kegagalan
- d. Percaya Diri dalam Menghadapi Tekanan
- e. Percaya Diri dalam Menerima Kritik

Team work

Team work adalah proses di mana sekelompok individu bekerja bersama-sama dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks kerja sama tim, anggota tim saling mendukung, berbagi ide, informasi, serta bertanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan bersama. Kerja sama tim melibatkan koordinasi, komunikasi yang baik, saling percaya, dan penghargaan terhadap peran dan kontribusi masing-masing anggota tim (Hassan et al; 2019).

Indikator Team work

Kerja tim yang baik dapat dilihat dari berbagai indikator, termasuk (Aditeresna & Mujiati, 2018):

- a. Komunikasi yang Terbuka dan Jujur
- b. Pembagian Tugas yang Adil
- c. Kolaborasi dalam Pengambilan Keputusan
- d. Koordinasi dan Perencanaan
- e. Saling Mendukung dan Memotivasi
- f. Penerimaan Terhadap Diversitas

METODE PENELITIAN

Sebagaimana judul yang sudah ditentukan, adapun 4 (empat) Variabel pada penelitian ini, yakni:

1. *Self efficacy* sebagai independen (X1)
2. *Team work* sebagai independen (X2)
3. Retensi Karyawan sebagai dependen (Y)
4. Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z)

Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping dengan total jumlah 63 karyawan. Penelitian ini memilih menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena hal tersebut dapat secara lebih baik mencerminkan karakteristik keseluruhan populasi. Ketika populasi berjumlah kurang dari 100, maka diberi saran untuk memilih semua populasi agar dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, peneliti dalam konteks ini memutuskan untuk mengambil 63 sampel yang mewakili berbagai divisi dalam upaya untuk mencakup keragaman yang ada di seluruh populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik pengambilan sampling jenuh yang merujuk pada proses pengambilan sampel yang

mencakup seluruh populasi atau elemen yang akan diteliti.

Data yang digunakan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, sumber data primer berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sinar Harmoni Garmino. Data primer biasanya berasal dari pendapat individu atau kelompok (Ahlyar, 2020).
2. Data sekunder dalam penelitian ini yakni terkait publikasi akademik yang sesuai dengan penelitian ini dan atau terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) dan aspek umum, seperti profil, sejarah, dan komponen yang lain.

Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara berikut:

1. Kuesioner
Pada penelitian ini, skala *likert* digunakan sebagai teknik pengumpulan data
2. Studi kepustakaan dilakukan dengan menganalisis teori serta penelitian yang sesuai terhadap penelitian ini.

Metode analisis berikut digunakan: Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Realibitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi), Uji t, Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping merupakan sebuah perusahaan garmen, yang berlokasi di Dusun Gumping RT 01 / RW 07 Desa Nglinduk Kecamatan Gabus Kabupaten Grobogan Provinsi Jawa Tengah. PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping merupakan anak cabang dari PT Sinar Harmoni Garmino yang berada di Jakarta Utara. PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping berdiri pada 25 Oktober 2020.

PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping merupakan sebuah perusahaan garmen. Secara khusus bahwa PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping memproduksi celana dalam. Pabrik garmen merupakan sarana atau tempat industri untuk produksi pakaian atau tekstil dilaksanakan dengan besar-besaran. Pabrik tersebut umumnya tersedia dengan beragam mesin dan peralatan khusus guna memotong, menjahit, yang memproduksi pakaian jadi dengan jumlah banyak.

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan pada penelitian ini. Sehingga subjek penelitian merupakan responden yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping dengan total jumlah 63 karyawan. Identitas subjek penelitian diukur dengan kriteria jenis kelamin, jabatan dan lama bekerja.

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian kuantitatif, objek penelitian ialah variabel yang diteliti. Pada penelitian ini variabel terdiri dari variabel independen yaitu *self efficacy* dan *team work*, kemudian variabel dependen yakni retensi karyawan dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keputusan
<i>Self efficacy</i> (X1)			
X1.1	0.714	0.248	Valid
X1.2	0.652	0.248	Valid
X1.3	0.776	0.248	Valid
X1.4	0.703	0.248	Valid
X1.5	0.697	0.248	Valid
<i>Team work</i> (X2)			
X2.1	0.809	0.248	Valid
X2.2	0.815	0.248	Valid
X2.3	0.888	0.248	Valid
X2.4	0.782	0.248	Valid
X2.5	0.721	0.248	Valid
Retensi Karyawan (Y)			
Y1.1	0.598	0.248	Valid
Y1.2	0.774	0.248	Valid
Y1.3	0.715	0.248	Valid
Y1.4	0.801	0.248	Valid
Y1.5	0.748	0.248	Valid
Y1.6	0.407	0.248	Valid
Y1.7	0.367	0.248	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
Z1.1	0.729	0.248	Valid
Z1.2	0.760	0.248	Valid
Z1.3	0.751	0.248	Valid
Z1.4	0.835	0.248	Valid
Z1.5	0.745	0.248	Valid

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Kriteria penerimaan uji validitas yaitu ketika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.248. Berdasarkan pada tabel 4.5 memperlihatkan seluruh item variabel penelitian mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian instrumen pada penelitian ini sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
<i>Self efficacy</i> (X1)	0.749	0.600	Reliabel
<i>Team work</i> (X2)	0.863	0.600	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.751	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.815	0.600	Reliabel

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Kriteria penerimaan uji reliabilitas yaitu ketika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.600. Berdasarkan pada tabel 4.6 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.600, oleh karenanya instrumen pada penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. 3 Uji Normalitas

One-Sample Smirnov Test		Kolmogorov-Smirnov Test
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74040277
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.057
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Kriteria penerimaan uji normalitas ketika nilai signifikansi lebih dari 0.05, mengacu pada hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0.200 > 0.05$. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Self efficacy</i>	0,942	1,062
	<i>Team work</i>	0,982	1,019
	Kepuasan Kerja	0,936	1,069
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan			

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Suatu model regresi bisa disebut bebas dari multikolinearitas ketika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$, sehingga hal itu dikatakan tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2018). Mengacu pada tabel 4.8 mengindikasikan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$. Oleh karenanya bisa disimpulkan bahwasanya model data tidak mengalami permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	0,511
	<i>Self efficacy</i>	0,648
	<i>Team work</i>	0,101
	Kepuasan Kerja	0,527
a. Dependent Variable: RES		

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Mengacu pada tabel 4.9 mengindikasikan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glesjer, semua variabel penelitian mempunyai nilai sig. yang lebih besar dari 0.05. Oleh karenanya bisa ditarik kesimpulan bahwa model data pada penelitian ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 6 Uji Koefisien Korelasi

Hubungan	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Hubungan <i>Self efficacy</i> Dengan Retensi Karyawan	0.027	Diterima
Hubungan <i>Team work</i> Dengan Retensi Karyawan	0.001	Diterima
Hubungan <i>Self efficacy</i> Dengan Kepuasan Kerja	0.745	Ditolak
Hubungan <i>Team work</i> Dengan Kepuasan Kerja	0.633	Ditolak
Hubungan Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	0.021	Diterima

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Berdasarkan pada table 4.10, berikut intepretasinya:

1. Pada pengujian korelasi *self efficacy* dengan retensi karyawan menunjukkan nilai sig. $0.027 < 0.05$ oleh sebab itu disimpulkan terdapat hubungan linier antara *self efficacy* dengan retensi karyawan.
2. Pada pengujian korelasi *team work* dengan retensi karyawan menunjukkan nilai sig. $0.001 < 0.05$ oleh sebab itu bisa ditarik kesimpulan adanya hubungan linier antara *team work* dengan retensi karyawan.
3. Pada pengujian korelasi *self efficacy* dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai sig. $0.745 > 0.05$ oleh sebab itu disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan linier antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja.
4. Pada pengujian korelasi *team work* dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai sig. $0.633 > 0.05$ oleh karena itu disimpulkan tidak terdapat hubungan linier antara *team work* dengan kepuasan kerja.
5. Pada pengujian korelasi retensi karyawan dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai sig. $0.021 < 0.05$ oleh sebab itu bisa ditarik kesimpulan terdapat hubungan linier antara retensi karyawan dengan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 4. 7 Uji Koefisien
Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	0,406	0,376	2,80921
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Team work</i> , <i>Self efficacy</i>				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Mengacu pada tabel 4.11 mengindikasikan bahwa nilai r square 0.406 atau 40.6%. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa *self efficacy*, *team work* dan kepuasan kerja dapat menjelaskan retensi karyawan sebesar 40.6%. Dan sisanya sejumlah 59.4% dijabarkan oleh faktor lain yang belum diteliti peneliti lain.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)
Tabel 4. 8 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	36,941	5,103		7,239	0,000
	<i>Self efficacy</i>	-0,592	0,154	-0,399	-3,857	0,000
	<i>Team work</i>	0,278	0,124	0,227	2,242	0,029
	Kepuasan Kerja	-0,549	0,160	-0,356	-3,435	0,001
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Mengacu pada tabel 4.12, berikut intepretasi hasil pengujiannya:

1. Hasil pengujian *self efficacy* menampilkan nilai sig. 0.000 < 0.05. dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.592. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.
2. Hasil pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai sig. 0.029 < 0.05. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.278. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Uji Sobel

Tabel 4. 9 Uji Mediasi

Coefficients ^a						
Mo del		Unstan dardized Coeffi cients		Standar dized Coeffi Cients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Cons tant)	27,255	3,819		7,136	0,000
	<i>Self effi cacy</i>	0,007	0,128	0,007	0,055	0,956
	<i>Team work</i>	0,008	0,096	0,009	0,078	0,938
	Retensi Karya wan	-0,303	0,088	-0,468	-3,435	0,001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Olahan Peneliti (2024)

Mengacu pada tabel 4.13, berikut intepretasi hasil pengujiannya:

1. Hasil pengujian *self efficacy* menampilkan nilai sig. 0.956 > 0.05. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.007. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai sig. 0.938 > 0.05. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.008. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *team work* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian retensi karyawan menunjukkan memiliki nilai sig. 0.001 < 0.05. dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.303. Hal itu bisa disimpulkan bahwa retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Perhitungan Uji Sobel

Tabel 4. 10 Acuan Perhitungan Uji Sobel

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error
<i>Self efficacy</i> Terhadap Retensi Karyawan	-0.592 (a1)	0.154 (sa1)
<i>Team work</i> Terhadap Retensi Karyawan	0.278 (a2)	0.124 (sa2)
Retensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	-0.303 (b)	0.088 (sb)

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Perhitungan uji sobel membutuhkan nilai unstandardized coefficients dan std. error untuk mengetahui apakah variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan uji sobel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Uji Sobel

Hipotesis	Test Statistik	P-Value	Kesimpulan
<i>Self efficacy</i>	2.564	0.010	Hipotesis Diterima
<i>Team work</i>	-1.879	0.060	Hipotesis Ditolak

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

Berdasarkan pada tabel 4.15, berikut intepretasi hasil pengujiannya:

1. Pada pengujian *self efficacy* menunjukkan memiliki nilai p-value $0.010 < 0.05$. Maka dari itu disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Pada pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai p-value $0.060 > 0.05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa *team work* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian serta hasil analisis data yang sudah terlaksana, adapun kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian *self efficacy* menunjukkan memiliki nilai sig. $0.000 < 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.592. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap retensi karyawan, maka (H1 diterima).
2. Berdasarkan hasil pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai sig. $0.029 < 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.278. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, maka (H2 diterima).
3. Berdasarkan hasil pengujian *self efficacy* menunjukkan memiliki nilai sig. $0.956 > 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.007. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka (H3 ditolak).
4. Berdasarkan hasil pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai sig. $0.938 > 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.008. Hal itu bisa disimpulkan bahwa *team work* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka (H4 ditolak).
5. Berdasarkan pada hasil pengujian retensi karyawan menunjukkan memiliki nilai sig. $0.001 < 0.05$. dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.303. Hal itu bisa disimpulkan bahwa retensi karyawan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, maka (H5 diterima).

6. Berdasarkan hasil pengujian *self efficacy* menunjukkan memiliki nilai $p\text{-value } 0.010 < 0.05$. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka (H6 diterima).
7. Berdasarkan hasil pengujian *team work* menunjukkan memiliki nilai $p\text{-value } 0.060 > 0.05$. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa *team work* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka (H7 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, berikut beberapa saran dari penulis :

1. Pada PT Sinar Harmoni Garmino Cabang Gumping untuk meningkatkan retensi karyawan dan memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan, yaitu *self efficacy*, *team work*, dan kepuasan kerja. Perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja dari aspek penghargaan finansial seperti gaji, tunjangan, bonus dan lainnya yang layak.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan mengambil sampel dari perusahaan yang lebih besar untuk memperluas sampel penelitian, karena itu bisa memberikan penelitian yang lebih representative. Disamping itu

diharapkan pula penelitian selanjutnya meneliti variabel lainnya yang bisa memengaruhi retensi karyawan.

3. Penelitian ini hanya menggunakan 63 sampel responden. Diharapkan peneliti kemudian dapat menggunakan lebih banyak sampel.
4. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya *self efficacy* dan *team work*. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K., & Mujiati, N. (2018). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel*. OJS Unud.
- Ahyar. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (A. Husnu (ed.); 1 ed.)*. Jakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- 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 (The Effect of SelfEfficacy, Quality of Work Life and Compensation on Employee Retention of PT. Antaran Sukses Express in Ta*. Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (Sakman) Vol 1, No 1, 2021, 1-8

- <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.395>.
- Alfiani, S.I., dan Mulyana, A.E. (2022). *Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 10(1).
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. (2021). *Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)*. Jurnal Unesa.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airalngga University Press.
- Aprillia, F., & Mukti, A. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan*. Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM (JIBPU).
- Astuti, M.D., et al. (2023). *Pengaruh Minat Kerja, Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado*. Jurnal EMBA, 11(4).
- Dewi, A. K., Lestari, S. M., & Sandayant, V. (2023). *Can self efficacy have a role in learning interest*. Psikostudia.
- Dira, A.A., et al. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Team work Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(2).
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). *Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perum Lppnpi Airnav Indonesia Kota Tangerang)*. Diponegoro Journal of Management.
- Effiyaldi., et al. (2022). *Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, 1(2).
- Farhan, Ooktavian Moh., et al. (2023). *Compensation and Placement Influence on Employee Job Satisfaction*. Dinamis : Journal of Islamic Management and Bussiness, 6(1).
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam*.
- Fu'ad, E.N., dan Prastya, G. (2022). *Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan*. Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis, 19(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govindaraju, N. (2020). *Demographic Factors Influence on Employee Retention*. IJESTA, 4(7).
- Harvida, D.A., dan Wijaya, C. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 16(1).
- Hassan, A. G., Donianto, C. A., & Kiolol, T. J. (2019). *Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan* Jurnal Mirai Management, 7(3), 21-31. *Mediasi Dukungan Organisasi*. MODUS Vol. 34 (2): 158-183.
- Juniawan, E.A. (2020). *Pengaruh Mathematics Self efficacy Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelasviii Mts. Daar El Qolam*. GeoMath, 1(1).
- Lestari, U., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2.
- Lianto. (2019). *Self efficacy: A brief literature review*. Jurnal Manajemen Motivasi, Vol. 15.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Team work Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)*. Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis 2.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). *Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Syntax Transformation.
- Monika, S.R., dan Nurmaya, E. (2021). *Pengaruh Job Embeddedness, Organizational Commitment, dan Self efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 4(4).
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Self efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. LPPI AQLI Jurnal Riset Sains Manajemen Vol. 2 No. 3 Hlm. 131-142.
- Nurisman, H. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara*. Jurnal STEI Ekonomi, 27(01), 26-37.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan*

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang)*. Diponegoro Journal of Management.
- Nurodin. (2019). *Teori psikologi kepribadian: Sebuah pandangan tentang hakikat manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Octavia, D.H., dan Budiono. (2021). *Pengaruh Team work Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3).
- Prastya, G., & Fu'ad, E. N. (2022). *Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis.
- Putri, Respiani., & Ardias, Widia. S. (2021). *Pengaruh Self efficacy dan Self Compassion terhadap Grit pada Komunitas Kepul*. Jurnal Psikologi Islam: Al-Qalb, Vol. 12, No. 2.
- Ramadhani, S., dan Soenarto, I. (2023). *Penerapan Program Employee Engagement Pada PT ABC*. Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT), 5(2).
- Rohmawati, E. (2018). *Analisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Survei Pada Auditor Independen Di Indonesia)*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 14(1).
- Savitri, Christina Amanda., et al. (2022). *Strategi Retensi Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari dalam Meningkatkan Employee Engagement*. CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2(3).
- Siwi, T.P.U., dan Nawawi, Z. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku dan budaya organisasi perusahaan*. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(1).
- Suharjo., et al. (2022). *Team work Pelaksanaan Pendidikan Islam*. Sultra Educational Journal (Seduj), 2(3).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suka, S.G. (2022). *Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, 4(2).
- Suryani, A.I., et al. (2022). *Pengaruh Team work, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga*. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, 4(1).
- Susanti, Y.C., dan Widayanti, N. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen TSM, 2(2).
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenamedia Group.

- Suwaji, R., dan Sabella, R.I. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood Acs Kota Surabaya*. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(10).
- Tampubolon, M.P. (2020). *CHANGE MANAGEMENT: Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Toendan, R.Y. (2022). *Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya*. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi, 3(3).
- Ulfah, V.T. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Artikel Ilmiah.
- Yuan, Deli., et al. (2022). *Occupational stress and health risk of employees working in the garments sector of Bangladesh: An empirical study*. National Library of Medicine.
- Zhou, B. (2020). *The Relationship between Self efficacy, Face Pressure and Turnover Intention of Employees*. 2020 Conference on Social Science and Natural Science, 521–27. <https://doi.org/10.38007/Proceedings.0001298>.
- Zuraida. (2020). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan*. Jurnal Ilmiah PSYCHE, 14(2).