

Analisis Pengaruh Retensi Karyawan, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dosen di Universitas Internasional Semen Indonesia

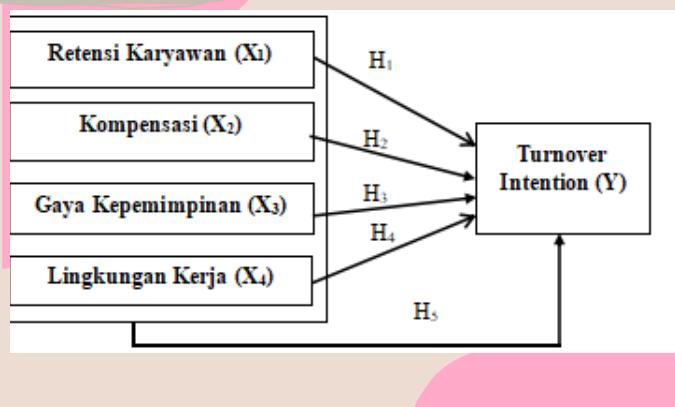


Penulis : Illavy Yunisti Anindiyah
Dosen Pembimbing : Mirza Dwinanda Ilmawan, S.E., M.M.
NIM :1011610039

Deskripsi

Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Seiring dengan meningkatnya persaingan perguruan tinggi saat ini, membuat instansi harus memperkerjakan karyawan yang kompeten. Untuk mengurangi risiko turnover. Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan. UISI merupakan salah satu anggota Aliansi Perguruan Tinggi Badan Usaha Milik Negara (APERTI BUMN) yang berada di wilayah Gresik yang menawarkan program pendidikan berjenjang strata satu (S1). Permasalahan turnover ini juga sedang dihadapi oleh UISI dimana diambil dari data direktorat SDM UISI tercatat memiliki 74 dosen dan terdapat 17 dosen yang meninggalkan universitas terhitung mulai tahun 2019-2023. Angka tersebut cukup tinggi mengingat turnover dinyatakan normal apabila berada diangka 5-10%. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan peneliti, peneliti ingin meneliti terkait analisis pengaruh retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover dosen di UISI. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 dosen dengan menggunakan metode analisis linier berganda pada aplikasi SPSS 25

Metode Penelitian



Rumusan Masalah

1. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap turnover intention pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?
5. Apakah retensi karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pada dosen di UISI (Universitas Internasional Semen Indonesia)?

Pembahasan

1. Tidak terdapat pengaruh retensi karyawan terhadap turnover intention memiliki nilai sig sebesar $0,380 > 0,05$ dan thitung $0,891 < t_{tabel} 2,045$
2. Tidak terdapat pengaruh retensi karyawan terhadap turnover intention memiliki nilai sig sebesar $0,165 > 0,05$ dan thitung $1,424 < t_{tabel} 2,045$
3. Terdapat pengaruh retensi karyawan terhadap turnover intention memiliki nilai sig sebesar $0,049 < 0,05$ dan thitung $-2,052 > t_{tabel} 2,045$
4. Terdapat pengaruh retensi karyawan terhadap turnover intention memiliki nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan thitung $-3,766 > t_{tabel} 2,045$
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan pada variabel X terhadap variabel Y.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti di Universitas Internasional Semen Indonesia, baik secara deskriptif maupun statistik. Maka dapat disimpulkan dari penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilaksanakan adalah retensi karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh pada turnover dosen di UISI yang artinya apabila ada tidaknya perubahan yang diberikan oleh instansi maka tidak mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan instansi. Sedangkan uji hipotesis pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terdapat pengaruh negatif pada turnover dosen di UISI yang artinya apabila karyawan merasakan kenyamanan maka memunculkan niat karyawan untuk turnover begitupun sebaliknya.

