

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH EMPLOYEE RETENTION DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Systematic Literature Review of the influence of turnover intentions on employee performance)

Bara Fadihila Haly, Laela Rahmaniya Marzukoh, Talisha Pknadia Ivanka, Dani Rizana

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Kebumen

halyfadihila01@gmail.com , laelarahmania14@gmail.com ,
talishapiknadiaivanka.mipa1@gmail.com , danirizana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee retention and turnover intention on employee performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. Employee retention, as a strategy to retain talent within an organization, and turnover intention, which reflects an employee's desire to leave, are critical factors that directly impact organizational productivity and performance. This research synthesizes findings from scholarly articles published in indexed journals over a specific period. The results reveal that effective employee retention strategies positively influence employee performance, while turnover intention has a negative effect. Factors such as organizational culture, leadership style, job satisfaction, and employee engagement are identified as significant mediators in the relationship between these variables. The study provides practical recommendations for organizations to enhance employee retention and reduce turnover intention through robust policies, professional development programs, and fostering a positive work environment. This study contributes to a deeper understanding of how these dynamics affect employee performance, offering both theoretical and practical insights.

Keywords: Employee retention, turnover intention, employee performance, organizational productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh retensi karyawan (employee retention) dan turnover intention terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Retensi karyawan, sebagai strategi untuk mempertahankan talenta dalam organisasi, dan turnover intention, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk keluar, merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini mensintesis temuan dari artikel ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal terindeks selama periode tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi karyawan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara turnover intention memberikan dampak negatif. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan,

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
542.863.515

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan diidentifikasi sebagai mediator signifikan dalam hubungan antar variabel tersebut. Studi ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover intention melalui kebijakan yang kuat, program pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami dinamika hubungan antara retensi karyawan, turnover intention, dan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Retensi karyawan, turnover intention, kinerja karyawan, produktivitas organisasi.*

PENDAHULUAN

Employee retention, atau retensi karyawan, merupakan salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dihadapi oleh organisasi di seluruh dunia. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berbakat menjadi faktor utama dalam menjaga keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Menurut Dessler (2017), retensi karyawan adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjaga agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunnya produktivitas dan kualitas kerja (Mobley, 1977). Retensi karyawan tidak hanya mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi, tetapi juga berbagai aspek lainnya, seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Hausknecht et al. (2009), organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang memadai cenderung lebih sukses dalam mempertahankan karyawan mereka. Lebih lanjut, Smith (2003) menekankan bahwa budaya organisasi yang positif dan peluang pengembangan pribadi memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan.

Turnover intention, atau niat untuk meninggalkan organisasi, merupakan salah satu topik yang kerap menjadi perhatian dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini mencerminkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempat mereka saat ini bekerja, baik untuk berpindah ke organisasi lain maupun untuk keluar dari dunia kerja sepenuhnya. *Turnover intention* sering kali dianggap sebagai tahap awal dari perilaku aktual, yaitu turnover atau perpindahan karyawan. Meskipun turnover intention belum berarti perpindahan karyawan benar-benar terjadi, niat tersebut dapat menjadi sinyal adanya ketidakpuasan atau permasalahan tertentu dalam lingkungan kerja yang perlu segera diatasi.

Turnover adalah pegunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela (Robbins, 2007). Turnover juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen (Faida, 2010). Turnover dibedakan menjadi dua macam, voluntary turnover yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan involuntary turnover adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pegunduran diri karena adanya hal mendesak (Judge & Robbins, 2011). Terjadinya turnover diawali dengan adanya turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Turnover mengarah pada

kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention mengarah pada hasil evaluasi individu (Witasari, 2009).

Di dalam organisasi, turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kepuasan dapat menekan niat tersebut. Turnover intention yang tinggi tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan, terutama jika niat tersebut melibatkan karyawan dengan kinerja tinggi atau peran strategis.

Salah satu dampak signifikan dari turnover intention adalah penurunan kinerja karyawan pada sektor kospin jasa. Tingginya tingkat turnover dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak negatif bagi koperasi. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Turnover Intention) tentu akan menyulitkan koperasi, karena apabila tingkat keinginan tersebut tinggi, dapat menimbulkan masalah bagi koperasi. Salah satunya adalah frustrasi yang timbul ketika mengetahui bahwa upaya rekrutmen untuk mendapatkan staf berkualitas menjadi sia-sia, karena staf yang direkrut akhirnya memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Sebagai contoh, tingkat turnover karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa) menunjukkan angka turnover dalam setahun terakhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan niat untuk keluar, serta mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Dengan menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana strategi retensi yang efektif dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Retention

Retensi adalah elemen penting dari pedekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan (Lockwood, 2009). (Huber, 2006) menekankan bahwa retensi adalah tindakan memelihara atau mempertahankan. Karthi (2012), berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2013).

Menurut Taconline dalam (Yuna, 2006) lima strategi yang mampu meningkatkan retensi karyawan. Strategi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Strategi lingkungan. Menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik
2. Strategi hubungan. Strategi yang memfokuskan kepada bagaimana perusahaan

menyenangkan karyawan mereka dan bagaimana mereka menyenangkan satu dengan yang lain.

3. Strategi dukungan. Meliputi pemberian pemberian peralatan peralatan kepada karyawan perlengkapan dan informasi untuk melakukan pekerjaan.

4. Strategi pertumbuhan. Menguraikan antara personal dan pertumbuhan profesional

5. Strategi kompensasi. Menggambarkan jumlah total kompensasi, jangan hanya bayaran pokok.

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dalam periode tertentu. Ini merupakan indikator awal dari potensi terjadinya turnover atau perputaran karyawan di perusahaan. Niat untuk berhenti dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, stres kerja, komitmen terhadap organisasi, serta faktor pribadi atau situasional lainnya. Meskipun turnover intention tidak selalu diikuti dengan tindakan nyata untuk keluar, hal ini sering kali menjadi prediktor yang signifikan dari turnover aktual.

Tingginya tingkat turnover dapat memberikan dampak negatif bagi suatu organisasi. Kondisi ini menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam tenaga kerja yang ada, serta meningkatkan biaya terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. Turnover dapat dikategorikan dalam beberapa jenis, yaitu:

1. Turnover Tidak Langsung (Inventory Turnover)

Pemberhentian karyawan yang melanggar aturan atau memiliki kinerja buruk. Hal ini sering kali dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan terkait hal-hal tertentu.

2. Turnover Sukarela (Voluntary Turnover)

Karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari perusahaan atas kemauan sendiri. Keputusan ini sering kali disebut sebagai *intensitas keluar* dan sering disebabkan oleh faktor pribadi karyawan.

3. Turnover Fungsional (Functional Turnover)

Karyawan berhenti karena kinerjanya yang buruk, tidak dapat diandalkan, atau hanya mengganggu rekan kerja selama bekerja di perusahaan.

4. Turnover Disfungsional (Dysfunctional Turnover)

Karyawan dengan posisi penting yang memilih untuk keluar pada saat perusahaan menghadapi masa-masa kritis. Ini bisa dipengaruhi oleh kepuasan terhadap posisi yang dimiliki atau tawaran yang lebih baik di luar perusahaan.

5. Turnover Tak Terkendali (Uncontrollable Turnover)

Karyawan berhenti karena alasan di luar pekerjaan, seperti pindah tempat tinggal, memilih untuk bekerja dari rumah, atau pasangan karyawan yang dipindah tugaskan oleh perusahaan.

6. Turnover Terkendali (Controllable Turnover)

Merujuk pada pemberhentian karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari perusahaan. Keputusan ini diambil sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk mencapai efisiensi biaya tenaga kerja atau untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Systematic literature review (SLR). Systematic literature review (SLR) adalah studi sekunder untuk memetakan, mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengkonsolidasikan, dan mengumpulkan hasil studi utama pada topik penelitian tertentu (A. Dresch dalam Rozi, 2020). SLR is defined as a process of identifying, assessing, and interpreting all available research evidence with the purpose to provide answers for specific Volume 02 Nomor 01 Tahun 2023 (01-15) research questions, artinya SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia bukti dengan tujuan untuk memberikan jawaban yang spesifik pertanyaan penelitian (Kitchenham and Charters dalam Wahono, 2015). Penerapan SLR yaitu untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan semua literatur yang tersedia dan relevan yang terkait dengan pertanyaan penelitian atau domain yang (Kitchenham et al. dalam Fauzi et al., 2018). Alasan paling umum untuk melakukan SLR yaitu pertama, guna untuk meringkas bukti yang ada tentang topik tersebut; Kedua, untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian saat ini serta memberikan saran untuk penyelidikan dimasa yang akan datang; Dan ketiga, untuk memberi latar belakang memposisikan kegiatan penelitian baru (Kitchenham dalam Fauzi et al., 2018). Systematic literature review meliputi tiga tahap yaitu planning, conducting, dan reporting (Wahono, 2015).

Objek dalam penelitian ini adalah employee retention (X1) dan turnover intention (X2) karena memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (Y). Tahap pertama, Planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topik penelitian. Tahapan kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstrack, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir, Reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian (Wahono, 2015).

1. Planning

Tahap ini diawali dengan merumuskan pertanyaan penelitian (*Research Question*) yang berfungsi sebagai panduan untuk mencari, menyeleksi, dan menganalisis data literatur. Pertanyaan penelitian disusun berdasarkan kebutuhan dan relevansi topik yang dipilih. Berikut adalah *Research Question* yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Research Question

RQ 1	Apakah employee retention berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
RQ 2	Apakah turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Conducting

Langkah pertama adalah mengidentifikasi literatur dengan tujuan menemukan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan *Research Question* (RQ1 dan RQ2). Penelitian ini menggunakan jurnal nasional dan internasional yang membahas employee retention, turnover intention dan kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan melalui mesin pencari (*search engine*), seperti Google Chrome, dengan situs <https://scholar.google.com/>. Langkah kedua adalah menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi (*Inclusion and Exclusion Criteria*). Tahap ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang ditemukan sesuai untuk digunakan dalam penelitian SLR. Kriteria meliputi tahun publikasi dalam rentang delapan tahun terakhir (2016-2024) yang diakses melalui <https://scholar.google.com/>. Jurnal yang

dipilih harus berhubungan dengan topik *employee retention*, *turnover intention* dan kinerja karyawan. Langkah ketiga adalah penilaian kualitas (*Quality Assessment*). Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan dievaluasi menggunakan sejumlah pertanyaan untuk menilai kualitas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 2. *Quality Assesment*

	Kriteria Penelitian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		YA	TIDAK
QA1	Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2016-2024?	✓	
QA2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan <i>employee retention</i> dan <i>turnover intention</i> serta kinerja karyawan?	✓	
QA3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	✓	

Langkah berikutnya adalah menetapkan kategori artikel dengan menerapkan kriteria eksklusi dan inklusi. Kriteria eksklusi digunakan untuk mengeliminasi artikel yang tidak relevan, sedangkan kriteria inklusi mencakup artikel yang sesuai dengan topik penelitian. Langkah ini merupakan bagian dari proses studi pemetaan (Petersen et al. dalam Fauzi et al., 2018). Dalam penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah proses pemetaan.

Tabel 3. *Kriterian Inklusi dan Eksklusi*

Inklusi	Eksklusi
1. Artikel yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir (2014-2024). 2. Artikel dengan tema utama mengenai <i>employee retention</i>, <i>turnover intention</i>, dan kinerja karyawan. 3. Artikel berbahasa Indonesia. 4. Artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah terindeks (misalnya Scopus, Web of Science, Sinta, atau jurnal bereputasi lainnya)	1. Artikel yang dipublikasikan lebih dari 10 tahun yang lalu (sebelum 2014). 2. Artikel yang tidak berfokus pada tema utama mengenai <i>employee retention</i>, <i>turnover intention</i>, atau kinerja karyawan. 3. Artikel yang tidak berbahasa Indonesia (misalnya, artikel berbahasa lain seperti bahasa Inggris atau bahasa lainnya). 4. Artikel yang tidak diterbitkan dalam jurnal ilmiah terindeks (misalnya jurnal yang tidak terdaftar di Scopus, Web of Science, Sinta, atau jurnal dengan reputasi rendah).

Selanjutnya, dilakukan rangkuman terhadap jurnal atau penelitian sebelumnya yang sesuai dengan penilaian kualitas, serta kriteria inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu merujuk pada karya ilmiah atau jurnal yang relevan, yang akan digunakan

sebagai referensi untuk melakukan kajian terhadap permasalahan yang serupa atau hampir sama.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Author Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Alfatania Pandu Asmara,2017) JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017	Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya	Terdapat pengaruh antara turnover intention terhadap kinerja karyawan di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya.
(Nanda Hanifah Putri, 2023) Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) ISSN 2745-7826 Vol 4, No 1, 2023,51-61	Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (Literature Review on Turnover Intention: Effects of Job Satisfaction and Job Stress)	a. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. b. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan
(Imron Gusroni1 dan Rita Yuni Mulyanti, ISO 9001: 2015	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT . NKI	Ada pengaruh Turnover Intention secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
(Susanti, Palupiningdyah, Management Analysis Journal 5 (1) (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai variabel Intervening	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening. Artinya semakin rendah tingkat turnover intention karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening.
Kamila Noor Seto Dewi, Dyah Pikanthi Diwanti,	Pengaruh Komitmen Organisasi, Retensi	Retensi karyawan memiliki pengaruh yang

Volume 1 Nomor 3, September 2024, hal. 1 – 15.	Karyawan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri	positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika retensi karyawan yang dilakukan oleh BMT BIF baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan menurunkan tingkat turnover intention pada karyawan, dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan BMT BIF. yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan yang dilakukan oleh BMT BIF maka akan menurunkan tingkat turnover intention pada karyawan, dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan BMT BIF.
Sutami Ginting Suka, Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani 2022, VOL. 4, NO. 2 PP. 12-23.	“Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance”.	Retensi karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena perusahaan memberikan janji pada

		karyawannya agar terus bekerja secara kompetitif, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki inisiatif untuk bersaing dengan yang lainnya agar terlihat lebih unggul didepan atasannya, sehingga tidak memberikan lingkungan kerja yang saling memberikan support atau kerjasama secara tim.
Heri syahputra siregar,2021.	Pengaruh employee retention dan turnover intention Terhadap kinerja karyawan divisi boiler PT INDAH KIAT PULP and PAPER Tbk PERAWANG MILL.	1. Secara signifikan employee retention berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Secara signifikan turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Employee retention</i> dan <i>Turnover Intention</i> maka Kinerja karyawan akan membaik.

3. Reporting

Tahap pelaporan adalah tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Pada tahap ini, hasil dari systematic literature review disusun dalam bentuk tulisan yang sesuai dengan format yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Employee Retention dan Kinerja Karyawan

Employee retention memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Strategi retensi yang baik seperti lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, dan sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka.

Studi dari Kamila Noor Seto Dewi et al. (2024) menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan karena tingkat turnover intention menurun. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki kebijakan retensi yang baik cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan.

Strategi retensi yang efektif berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan retensi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

memberikan kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karier, sehingga mendorong loyalitas dan produktivitas karyawan.

Employee retention adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh strategi retensi seperti pengembangan karir dan budaya organisasi yang suportif. Sebuah organisasi yang fokus pada retensi cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih stabil dan produktif.

2. Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

Turnover intention memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketidakpuasan kerja, stres, serta kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi intensi keluar karyawan.

Studi seperti yang dilakukan oleh Imron Gusroni (2021) menunjukkan turnover intention memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ketidakpuasan kerja dan ketegangan sering kali menjadi pemicu utama turnover intention, yang berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan studi Alfatania Pandu Asmara (2017), turnover intention di Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan hubungan signifikan dengan penurunan kinerja.

Turnover intention dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan berdampak pada kinerja individu.

Turnover intention memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika tingkat turnover intention tinggi, karyawan cenderung kurang termotivasi, yang berujung pada menurunnya kualitas pekerjaan. Turnover intention juga memengaruhi efisiensi organisasi akibat biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat.

Turnover intention yang tinggi berpotensi meningkatkan biaya operasional perusahaan akibat tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, turnover intention yang terjadi di posisi strategis dapat mengganggu stabilitas organisasi dan menurunkan moral karyawan yang tersisa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *employee retention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Strategi retensi yang diterapkan dengan baik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, serta menyediakan sistem kompensasi yang adil, dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Hal ini pada gilirannya akan mendorong produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Penelitian yang dikemukakan oleh (Kamila Noor Seto Dewi, 2024) menunjukkan bahwa kebijakan retensi yang baik dapat menurunkan *turnover intention* atau niat untuk keluar dari perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Sebaliknya, *turnover intention* yang tinggi terbukti memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, stres, dan kurangnya dukungan dari organisasi menjadi penyebab utama munculnya niat untuk keluar dari perusahaan. Ketika tingkat turnover intention tinggi, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi, yang berujung pada menurunnya kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Selain itu, turnover intention yang tinggi juga menambah beban operasional perusahaan, baik dalam bentuk biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru yang lebih tinggi, maupun dalam hal gangguan terhadap stabilitas organisasi.

Penurunan kinerja yang disebabkan oleh turnover intention dapat memengaruhi seluruh aspek operasional perusahaan, terutama jika terjadi pada posisi-posisi strategis. Keberlanjutan perusahaan dapat terganggu karena tingginya pergantian karyawan, yang dapat menurunkan moral karyawan yang masih ada. Hal ini berpotensi merusak hubungan antara karyawan dan manajemen, serta mengurangi kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, *employee retention* merupakan kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang stabil dan produktif, sementara *turnover intention* yang tinggi harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan strategi retensi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faida, E. (2010). Pengaruh Beban Kerja Subjektif, Perceived Organizational Support, Psychological Atmosphere, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Withdrawal Process Karyawan di Rumah Sakit Surabaya. *In script*.
- Huber, D. (2006). *Leadership and nursing care management*. Philadelphia: Saunders.
- Kamila Noor Seto Dewi, D. P. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri. 1-15.
- Lockwood. (2009). How to Become a More Organization. 28-37.
- Robbins, J. &. (2007). *Perilaku Organisasi Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid*.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*.
- Yuna. (2006). Analisis Faktor Determinan Retensi Karyawan Pada Taman Mini Indonesia. *Unpublished Thesis*.