

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA KUD TANI WILIS SENDANG TULUNGAGUNG

Elinia Nuryulianti, Rike Kusuma Wardhani, dan Mawar Ratih Kusumawardani

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2024

Revised Desember 2024

Accepted Desember 2024

Available online Desember 2024

Email: elinia.nuryulianti2@gmail.com,

rikekusuma@uniska-kediri.ac.id,

mawarratih@uniska-kediri.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstract

The purpose of this research is to determine the significant influence between employee empowerment and job satisfaction on employee retention at KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung. The sample in this study amounted to 40 respondents using a sampling method using purposive sampling, which determines the number of samples based on criteria, namely permanent employees. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination test (R^2). The results of this research show that simultaneously Employee Empowerment and Job Satisfaction have a significant influence on Employee Retention at KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung. Meanwhile, partially Employee Empowerment and Job Satisfaction have a significant influence on Employee Retention at KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Keywords: Employee Empowerment, Job Satisfaction and Employee Retention

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap Retensi Karyawan Pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang mana penentuan jumlah sampel berdasarkan kriteria yaitu pegawai tetap. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan Pemberdayan Karyawan dan Kepuasan Kerja secara silmutan memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Retensi Karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung. Sedangkan secara parsial Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan untuk menjalankan kegiatan dalam organisasi perusahaan. Meskipun dalam organisasi perusahaan mempunyai sarana, prasarana dan anggaran lebih namun kalau tidak ada bantuan sumber daya manusia yang tangguh akan menyebabkan pekerjaan suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal dan tujuan dalam organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Sumber daya manusia yang berjalan dengan strategis jika seluruh karyawan dibidang pekerjaan dan semua tingkatan seperti fungsinya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menjaga keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menncapai tujuan. Maka dari itu seorang pemimpin harus mengembangkan sumber daya dengan cara mengoptimalkan retensi karyawan dimana

pemimpin harus konsisten menekankan pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja yang bermanfaat dan baik dalam organisasi atau perusahaan.

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Suatu koperasi mempunyai peranan penting bagi semua kalangan masyarakat. Koperasi yang berkedudukan sama dengan badan usaha lain sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk pada prinsip efisiensi usaha, seiring berjalannya waktu koperasi yang tumbuh dan berkembang ditengah-tengah kehidupan masyarakat Indonesia. Koperasi Unit Desa "Tani Wilis Sendang" Kecamatan Sendang merupakan perusahaan yang menjalankan dengan beberapa unit usaha antara lain Unit penggilingan padi, Unit pelayanan listrik, Unit pembayaran air minum daerah (PDAM), Unit pabrik pengelolaan makanan ternak, Unit pertokoan, Unit produksi susu dan Unit simpan pinjam.

Pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan seorang pemimpin untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan, karyawan akan terasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan (Widayanti & Sariyathi, 2016:7024). Pemberdayaan karyawan merupakan upaya seorang pemimpin memberikan wewenang dan kepercayaan yang lebih kepada karyawan agar seorang karyawan lebih leluasa dalam mengeluarkan kemampuannya yang ada pada dirinya supaya kinerja karyawan bisa maksimal dan dapat mencapai tujuan (Arifin, 2014:3)

Menurut Afandi (dalam Al Amin & Pancasasti, 2021:179) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin harus memperhatikan kepuasan kinerja pada karyawan yang artinya seperti aktivitas seorang karyawan kepada rekan kerja dan atasan, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, dan menerima standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja akan meningkat akan disebabkan kepuasan kerja yang maksimal.

Menurut Malthis (dalam Ripaldi, 2017:521) retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Retensi karyawan akan meningkat dan maksimal seorang pemimpin memberikan evaluasi dan inovasi kepada karyawan maka akan mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dapat mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan dan hubungan kerja yang baik meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan dalam kegiatannya.

Fenomena yang terjadi pada KUD Tani Wilis Sendang Pemberdayaan Karyawan terhadap karyawannya yakni pemimpin kurang memberi pengawasan dan dorongan kepada karyawannya, oleh karena itu karyawan akan bekerja dengan seenaknya dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Dengan kepuasan karyawan yakni karyawan telah disistem rotasi dalam pekerjaannya dengan adanya sistem rotasi jabatan seorang karyawan selalu berubah-ubah bisa di atas dan bisa di bawah, karena itu karyawan tidak bisa menetap pada jabatannya dan tidak bisa untuk kesempatan maju pada perusahaan tersebut. Dan retensi terhadap karyawan, pemimpin kurangnya memberikan apresiasi terhadap karyawan dan kurangnya memberikan evaluasi terhadap karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus memberikan dorongan dan pengawasan kepada karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya.

Berlandaskan permasalahan yang dijelaskan tersebut, maka peneliti dapat memaparkan judul pada penelitian ini yaitu : **"Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Kud Tani Wilis Sendang Tulungagung"**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 60 karyawan terdiri dari bagian Staff Administrasi PMT, Petugas PMT, Petugas Penampung Susu, Staff Administrasi Susu dan Kontrol Kualitas Susu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (dalam Deriyanto 2018:78) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,016	Valid
X1.2	0,007	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,001	Valid
X1.6	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,004	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
Y1	0,005	Valid
Y2	0,002	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,006	Valid
Y5	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, hasil uji validitas variabel Pemberdayaan Karyawan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Retensi Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dalam tiap variabel mendapatkan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Sehingga semua item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,695	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,722	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,681	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa semua data reliabel karena semua data memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Sehingga semua data yang digunakan dalam penelitian, semuanya reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan(X1), Kepuasan Kerja(X2), Retensi Karyawan (Y)	0,059 > 0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai sig. 0,059 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

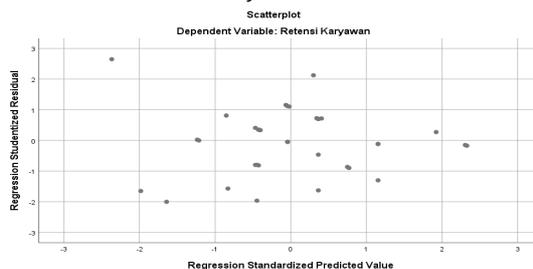
Variabel Bebas (X)	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pemberdayaan Karyawan	0,942	1,062	Tidak terjadi multikoleniaritas
Kepuasan Kerja	0,942	1,062	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data analisis pada tabel diatas, nilai tolerance dari setiap variabel < 0,10 artinya tidak terjadi masalah multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan data analisis pada gambar diatas, titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,058	Linear
Kepuasan Kerja (X2)	0,151	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, masing-masing variabel independent memiliki nilai sig. deviation from linearity > 0,05. Maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Pemberdayaan Karyawan)	0,340	4,070	0,00	Ha 1 diterima
X2 (Kepuasan Kerja)	0,359	3,726	0,01	Ha 2 diterima
Konstanta			6,566	
Nilai Korelasi (R)			0,721	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,520	
F _{hitung}			20,069	
Signifikansi F			0,000	H3 diterima
Y				Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,566 + 0,340X_1 + 0,359X_2 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai kolom B pada baris constant = 6,566. Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) nilainya tetap, maka Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 6,566.
- 2) Nilai kolom B pada baris Pemberdayaan Karyawan (b1) = 0,340. Artinya apabila setiap pertambahan Pemberdayaan Karyawan (X1) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,340 satuan.
- 3) Nilai kolom B pada baris Kepuasan Kerja (b2) = 0,359. Artinya apabila setiap pertambahan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah 0,359 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Signifikan	keterangan
Pemberdayaan Karyawan	4,070	0,000	H _a diterima, H _o ditolak
Kepuasan Kerja	3,726	0,001	H _a diterima, H _o ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- 1) Uji t variabel Pemberdayaan Karyawan (X1), memiliki nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.
- 2) Uji t variabel Kepuasan Kerja (X2), memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan.

Uji F

Uji F (Tabel 8 Hasil Simultan)

Variabel	Signifikan	Keterangan
----------	------------	------------

Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja,	0,000	H _a diterima, H ₀ ditolak
--	-------	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,721	0,520	0,494

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi (R²) memperoleh nilai sebesar 0,520 artinya pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung, dengan nilai signifikan t sebesar $0,00 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung, dengan nilai signifikan t sebesar $0,01 < 0,05$.
3. Pemberdayaan karyawan dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada KUD Tani Wilis Sendang Tulungagung, dengan nilai signifikan F sebesar $0,00 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Arifin, A. (2014). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 79932.
- Deriyanto, D., Qorib, F., Komunikasi, J. I., Tribhuwana, U., & Malang, T. (2018). Persepsi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Terhadap Penggunaan Aplikasi Tik Tok. *Jisip*, 7(2), 77. www.publikasi.unitri.ac.id
- Ripaldi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Stres Kerja Dan Retensi Karyawan Di PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 518–532.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan . Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.