KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. TRIMANDIRI PLASINDO CIMAHI

“ *Leadership and Employee Motivation Influence On Employee Retention In PT. Trimandiri Plasindo Cimahi* ”

ABSTRAK

Fery Tri Laksana, 21210068. “Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi”. Dibawah Bimbingan Lita Wulantika, SE., M.Si

Kepemimpinan merupakan salah satu penentu kemajuan perusahaan. Peran seorang pemimpin sangat penting terutama untuk megembangkan karyawan yang merupakan SDM berharga di dalam perusahaan. Karyawan perlu diperlakukan secara manusiawi oleh perusahaan terutama pemimpin nya, hal ini bisa dengan memberikan perhatian dan penghargaan yang sesuai kepada mereka sehingga akan menciptakan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Terciptanya Kepemimpinan dan motivasi yang kondusif akan menciptakan tingkat Retensi karyawan yaitu sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Kepemimpinan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. (2) Motivasi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. (3) Retensi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. (4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. (5) pengaruh motivasi Karyawan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi. (6) pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Trimandiri Plasindo Cimahi

yang berjumlah 150 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sample sebanyak 60 orang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan pada PT.Trimandiri Plasindo terbilang baik. Motivasi pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi terbilang baik. Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi terbilang cukup baik. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Motivasi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Kepemimpinan secara persial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

Diantara kedua variabel independen, Kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Retensi karyawan dibandingkan dengan Motivasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Kepemimpinan memberikan kontribusi atau pengaruh positif terhadap Motivasi, dimana semakin baik Kepemimpinan membuat motivasi semakin tinggi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Retensi Karyawan.

Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan keterbukaan perekonomian dan era globalisasi yang semakin maju mendorong para investor asing maupun lokal untuk berlomba menumbuhkan sektor usahanya sehingga muncul berbagai persaingan industri. Guna bersaing untuk menjalankan dan mencapai kegiatan usahanya perusahaan membutuhkan karyawan dengan jumlah besar yang berkompeten di setiap bidang pekerjaan nya . Untuk mempertahankan dan mengelola karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu mereka yang berbeda satu sama lain.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Kurang tanggapnya pimpinan dalam menindaklanjuti ide yang disampaikan karyawan serta masih kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan yang berakibat adanya aksi demo dan terlambatnya produksi yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Pemberian upah/gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan.
3. Peluang karir karyawan sulit untuk dicapai meskipun karyawan telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan.

Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
2. Bagaimana Motivasi karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
3. Bagaimana Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.

5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui Kepemimpinan dan Motivasi pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan di PT. Trimandiri Plasindo.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
2. Untuk mengetahui Motivasi karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
3. Untuk mengetahui Retensi Karyawan pada PT.Plasindo Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi karyawan terhadap Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kepemimpinan dan Motivasi karyawan dalam mempengaruhi Retensi Karyawan di perusahaan.

Kegunaan Praktis

Adapun manfaat-manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian tentang Kepemimpinan dan Motivasi karyawan terhadap Retensi karyawan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan acuan bagi perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini.

2. Bagi Peneliti lain

Untuk peneliti lain diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan penelitian berikutnya dan dapat menambah wawasan yang dapat menambah pengetahuan tentang Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan.

3. Bagi Universitas

Untuk memberikan masukan informasi tentang Kepemimpinan dan Motivasi karyawan pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan kepada akademisi dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dengan penelitian sejenis.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diarah mencapai tujuan organisasi Terry (1983:15). Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. Siagian (1995:12), mengemukakan kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuaan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.

Teori Kepemimpinan

1. Teori Ciri Kepribadian

Menurut Robbins (2006:433) bahwa teori ciri kepribadian

adalah teori yang mengkaji ciri-ciri karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.

2. Teori perilaku kepemimpinan

Robbins (2006:435) berpendapat teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku khusus membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin.

Karakteristik Kepemimpinan

Thoyib, A (2005:64) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan- gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi.

Pendekatan Kepemimpinan

1. Pendekatan Kualitas Kepemimpinan seseorang.
2. Pendekatan situasional (Teori Kontingensi).
3. Kebutuhan Individu.
4. Fungsi Kepemimpinan dan Manajemen
5. Kontinum Pembuatan Keputusan.
6. Tingkat Kepemimpinan.

Motivasi

Menurut Winardi (2007, pl), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Sopiah (2008 : 169) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Teori Motivasi

a. Teori Kepuasan

Menurut. Edy Sutrisno (2009, p:191) teori ini mendasarkan pendekatanya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkanya bertindak dan berperilaku secara tertentu. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepusan material maupun non material yang di perolehnya dari hasil pekerjaan.

1)Kebutuhan fisiologi (*physiological*)

2)Kebutuhan rasa aman (*safety*)

3)Kebutuhan hubungan social (*affiliation*)

4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*).

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*selrt actualization*).

Menurut David Mc.Cieland (2009, p.139) teori yang di kemukakan adalah teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat di gunakan untuk memotivasi bekerja, yaitu kebutuhan akan :

6) *Need for achievement*

7) *Need for affiliation*

8) *Need for power*

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatanya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan pada diri seseorang. Munculnya ketiga kebutuhan tersebut sangat di pengaruhi oleh situasi yang sangat specifik. Apabila tingkah laku individu tersebut di dorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku lakunya akan metampakkan ciri - ciri sebagai berikut :

a. Tingkah laku individu yang di dorong oleh kebutuhan berprestasi.
b. Tingkah laku individu yang di dorong oleh kebutuhan persahabatan
c. Tingkah laku individu yang di dorong oleh kebutuhan berkuasa.

Sehingga kebutuhan tingkat dasar te

Menurut Frederick Herzberg (2009, p.142) dengan teori model dan factor sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang sebagai berikut :

1) Faktor pemeliharaan (*maintenance facto*)

2) Faktor motivasi (*motivation facto*)

Menurut Clayton P. Alderfer (2009, p.147) mengemukakan teori-teorinya dengan nama teor ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan.

Retensi Karyawan

Menurut Jennifer A Carsen (2005,p.2) secara luas retensi karyawan adalah "seberapa besar karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu." (*employee retention broadly is how much employees a company remains in the company within a certain period of time*).

Sedangkan menurut (Lockhead & Stephen, 2004) Retensi adalah" Kebijakan kerja yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan."

Strategi Retensi Karyawan

1. **Kompensasi**
2. **Pemenuhan Harapan**
3. **Induksi**
4. **Praktik SDM yang memerhatikan Keluarga Karyawan.**
5. **Pelatihan dan pengembangan.**

Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi. Dengan Objek Penelitian adalah PT. Trimandiri Plasindo Cimahi.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Sumber data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan pengaruhnya terhadap Retensi karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trimandiri Plasindo Cimahi. Dengan total karyawan berjumlah 150 orang.

Sample

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *probability sampling* dengan *simple random sampling*.

Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kepemimpinan sebesar 71,8 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi secara keseluruhan berada dalam kategori **Baik**.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Karyawan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Motivasi karyawan sebesar 82,7% berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan pada PT. Trimandiri Palsindo Cimahi secara umum berada dalam kategori **Baik**.

Analisis Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Retensi karyawan berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Retensi karyawan di PT. Trimandiri Plasindo Cimahi secara umum berada dalam kategori cukup.

Analisis Verifikatif

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dangan Motivasi (X_2) sebesar 0,626 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Motivasi menujukkan bahwa Kepemimpinan yang baik cenderung diikuti dengan meningkatnya Motivasi karyawan. Kemudian hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Retensi karyawan (Y) sebesar 0,631 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara Motivasi (X_2) dengan Retensi karyawan (Y) sebesar 0,572 termasuk dalam kategori sedang dengan arah positif.

Pengujian jalur pada sub struktur pertama.

1. Menghitung Koefisien Jalur

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,626 pada tabel merupakan nilai koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan.

2. Menghitung Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 39,2% terhadap Motivasi karyawan, sementara sisanya sebesar 60,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Kepemimpinan seperti iklim organisasi dan kepuasan kerja.

3. Pengujian Hipotesis

Nilai statsitik uji pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan sebesar 6,118 dengan nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 58 diperoleh nilai ttabel sebesar 2,002. Karena thitung (6,118) lebih besar dibanding

ttabel (2,002) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan

Pengujian Jalur Pada sub Struktur Kedua

1. Menghitung Koefisien Jalur

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,449 dan 0,290 yang terdapat pada tabel merupakan nilai koefisien jalur Kepemimpinan dan Motivasi karyawan terhadap Retensi karyawan. Jadi berdasarkan koefisien jalur dapat diketahui bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Retensi karyawan dibanding motivasi karyawan.

2. Menghitung Koefisien Determinasi

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan dan Motivasi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 45,0% terhadap Retensi karyawan. Sisanya sebesar 55,0% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti seperti kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Koefisien Jalur Secara bersama-sama

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 23,281. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;60-2-1) diperoleh F 0,05 (2;57) = 3,159. Karena nilai F_{hitung} (23,281) > F_{tabel} (3,159) maka pada tingkat kekeliruan 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Kepemimpinan dan Motivasi

karyawan secara bersama-sama terhadap Retensi karyawan sebesar 45,0%, sedangkan sisanya sebesar 55,0% merupakan pengaruh faktor lain seperti Kepuasan kerja, kompensasi ,dan budaya organisasi.

a.Pengujian Koefisien Jalur Secara parsial

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel hipotesis statistik dapat di ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (3,565) > t_{tabel} (2,002) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Retensi Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel hipotesis statistik dapat di ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (2,304) > t_{tabel} (2,002) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkatkan retensi karyawan pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi.

Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepemimpinan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi dengan indikator :Iklim saling mempercayai, Memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, dan pengakuan atas status para bawahan termasuk dalam kriteria baik. Namun dalam indikator, penghargaan terhadap ide bawahan dan perhatian pada kesejahteraan karyawan dinilai kurang.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi karyawan

pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi dengan indikator : Kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyelia, mutu hubungan interpersonal, pencapaian prestasi, pengakuan , tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang termasuk dalam kriteria baik. Namun dalam indikator upah termasuk dalam kriteria cukup.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Retensi karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo Cimahi dengan indikator : Komponen organisasional, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, hubungan karyawan termasuk kedalam kategori baik. Namun dalam indikator peluang karir dinilai masih kurang.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Kepemimpinan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap motivasi karyawan, dimana semakin baik kepemimpinan membuat motivasi karyawan semakin tinggi.

Saran

1. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan di PT.Trimandiri Plasindo Cimahi di nilai baik. Akan tetapi sebaliknya pimpinan masih harus mengkaji hal-hal yang dinilai kurang oleh responden yaitu , pemberian bonus atas jasa yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan dan adanya kenaikan jabatan kepada karyawan yang telah berperan untuk kemajuan perusahaan.
2. Tanggapan responden terhadap Motivasi karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo di nilai baik. Tetapi sebaliknya pimpinan perusahaan perlu menindaklanjuti hal-hal yang

dinilai masih dapat diperbaiki yaitu perusahaan masih harus memberikan pendapatan yang sesuai dengan beban pekerjaan agar karyawan terus termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Retensi Karyawan pada PT.Trimandiri Plasindo cukup baik. Tetapi sebaliknya PT.Trimandiri Plasindo harus lebih memperhatikan karyawan terutama dengan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan dan diadakannya kontinuitas pelatihan pekerjaan untuk karyawan.