

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA REGIONAL OFFICE II
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

**MIRANDA
NPM. 1701270028**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA REGIONAL OFFICE II
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh :

MIRANDA
1701270028

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing Skripsi

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Novien Rialdy, S.E., M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSEMBAHAN

***Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri
Dan untuk kedua orang tua saya***

Ayahanda Abdul Salim

Ibunda Sanifah

***Serta sahabat-sahabat yang memberikan saya semangat
dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.***

Motto :

***"Jadikan Orangtuamu Raja, Maka
Rezeki Akan Seperti Raja"***

PERNYATAAN ORISINILITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Miranda
NPM : 1701270028
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 11 Oktober 2021
Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text 'METERAN' and 'TAMBAH' and a serial number '44AJX481170865'. The signature is written over the stamp and extends to the right.

Miranda
NPM: 1701270028

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN
PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA REGIONAL OFFICE II**


— MEDAN

Oleh:

MIRANDA
1701270028

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, September 2021
Pembimbing Skripsi


UMSU

Novien Rialdy, S.E., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

Medan, 11 Oktober 2021

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Miranda
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-
Medan


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Miranda yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan**", maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

UMSU
Pembimbing Skripsi
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Novien Rialdy, S.E., M.M



Dalam menanggapi surat ini agar dilaksanakan
dengan dan tanggapnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Miranda
NPM : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 11 September 2021

Pembimbing Skripsi

Novien Rialdy, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati M.E.I

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Miranda
NPM : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 16/10/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Rahmayati, SE.I, M.El
PENGUJI II : Mutiah Khaira Sihotang, MA

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)




ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Komater balik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

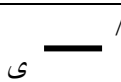

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	L	I
	Dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:



Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كَتَبَ
- Fa'ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya		I dan garis di

		Ī	atas
و	Fathah dan waw	Au	a dan u
و			

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qĀla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضة الاطفال
- *al-Madīnah al-munawwarah*: المدينة المنورة
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anu

- SyahruRamadanal – laziunzilafihil - Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.



Unggul Berprestasi & Berkeadilan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Miranda
 NPM : 1701270028
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Novien Rialdy, SE, MM
 Judul Proposal : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
14 / 07 / 2021	Dasar Pengantar Dasar UI Cekatan Bali Rumusan masalah	[Signature]	
21 / 07 / 2021	Dasar Pengantar Dasar UI Dasar Gambar Dasar tabel Populasi dan Sampel Dasar pustaka	[Signature]	
07 / 07 / 2021	Penelitian dasar pustaka di buku deyaat Penelitian Cekatan Bali Penelitian nama mangrove diteliti di lapangan Kekeliruan nama mangrove diteliti di lapangan	[Signature]	
08 / 07 / 2021	ACC proposal	[Signature]	

Medan, Juli 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Novien Rialdy, SE, MM

ABSTRAK

Miranda. 1701270028. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. Pembimbing : Novien Rialdy, S.E., M.M

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan terhadap retensi karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan, Medan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian dalam penelitian ini adalah, Dalam penelitian ini Hubungan karyawan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3.672) > t_{tabel} (2.036) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Hubungan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$, Dalam penelitian ini variabel Penghargaan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (7.113) > t_{tabel} (2.036) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$, Dalam Penelitian ini variabel Peluang Karir (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (2.690) > t_{tabel} (2.036) dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Peluang Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$, Berdasarkan hasil uji F_{hitung} 39.098 > F_{tabel} 2.90 yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan bersama sama mempengaruhi Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia

kata kunci : Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan dan Retensi

ABSTRACT

Miranda. 1701270028. Factors Affecting Employee Retention At PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. Supervisor : Novien Rialdy, S.E., M.M

The purpose of this study was to determine the effect of employee relations, career opportunities and rewards for employee retention at PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan, Medan, totaling 35 people. The sampling technique used was the saturated sample method. The saturated sample method is a sampling technique when all members of the population are used as samples, the data analysis technique used in this study is a multiple linear regression analysis technique. $3.672 > t$ table (2.036) and the significant value is $0.003 < 0.05$. Thus, it can be concluded that the Employee Relations variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Retention at Bank Syariah Indonesia at = 5%. In this study, the Reward variable (X2) has a value of $t_{count} (7,113) > t_{table} (2,036$ and a significant value of $0.000 < 0$ Thus, it can be concluded that the award variable (X2) has a positive and significant effect on Employee Retention at Bank Syariah Indonesia at = 5%, in this study the Career Opportunity variable (X3) has a value of $t_{count} (2,690) > t_{table} (2,036$ and a significant value of $0.011 < 0.05$. Thus, it can be concluded that the Career Opportunity variable (X3) has a positive and significant effect on Employee Retention of Islamic Bank Indonesia at = 5%, Based on the results of the $F_{count} 39,098 > F_{table} 2.90$, H_a is accepted and H_o is rejected. The significance level is $0.000 < 0.05$, indicating that the variables of Career Opportunity, Reward, Employee Relations together affect Career Retention. yawan Islamic Bank Indonesia

keywords: Career Opportunities, Rewards, Employee Relations and Retention

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'laikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat beriringan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW sebagai risalah yang membawa kebenaran serta keselamatan dunia dan akhirat. Adapun judul skripsi penulis adalah ” **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA REGIONAL OFFICE II MEDAN**”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Perbankan Syariah.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan, doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Ayahanda Abdul Halim dan Ibunda Hanifah yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang beriring doa yang senantiasa mengiri langkah kaki ini seraf memberikan motivasi, moral maupun materi.
2. Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qarib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Dr. Zailani, S.Pd.I., M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Dr. Rahmayati, M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Riyan Pradesa, SE. Sy., MEI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Novien Rialdy, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam menyelesaikan laporan ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas.
10. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian proposal ini.
11. Wisnu Sunandar, selaku Regional CEO PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.
12. Suryawansyah, selaku Oprasional Debuty PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.
13. Puja Nur Arief, Area Manager PT. Bank Syaria Indonesia Tbk. Area Medan Raya.
14. Seluruh staff dan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.
15. Kepada Abdul Rasyid, S.Ag. selaku paman dan seluruh keluarga yang telah memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan proposal ini.
16. Kepada teman seperjuangan penulis Widia Safitri dan Ucie Fitria Pertiwi Nasution yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan proposal ini.

Dengan selesainya penyusunan proposal ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan

saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 11 Oktober 2021

Penulis



Miranda
NPM : 1701270028

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Deskripsi Teori	8
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
3. Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
4. Retensi Karyawan	10
a. Pengertian Retensi Karyawan	10
b. Faktor –faktor Retensi Karyawan.....	11
c. Indikator Retensi Pekerja	11
5. Hubungan Karyawan.....	12
a. Pengertian Hubungan Karyawan.....	12
b. Teknik Teknik Hubungan Antar Karyawan	13
c. Indikator Hubungan Antar Karyawan	14
6. Penghargaan	14
a. Pengertian Penghargaan	14
b. Tujuan Pemberian Penghargaan.....	15
c. Indikator Pemberian Reward.....	16

7. Pengembangan Karir	17
a. Pengertian Pengembangan Karir	17
b. Tahap Tahap Pengembangan Karir	17
c. Indikator Pengembangan Karir	18
B. Penelitian Yang Relevan	19
C. Kerangka Berfikir	22
D. Hipotesis	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	26
B. Peluang Karir dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	27
3. Teknik Penarikan Sampel	27
D. Variabel Penelitian	28
E. Defenisi Operasional Variabel	29
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Instrumen Penelitian	32
H. Teknik Analisa Data	33
1. Uji Validitas Data	36
2. Uji Reabilitas Data	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Institusi	41
B. Deskripsi Karakteristik Responden	42
C. Penyajian Data	43
D. Analisis Data	46
E. Interpelasi Hasil Penelitian	57
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Bepikir	24
Gambar 3.1 Hubungan Variabel Independen-Dependen	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 P-Plot Normalitas	49
Gambar 4.3 Histogram Normalitas	51
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i>	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	19
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional	30
Tabel 3.3 Bobot Nilai Pertanyaan	32
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	43
Tabel 4.3 Kriteria Jawaban Responden.....	44
Tabel 4.5 Dstribusi Jawaban Hubungan Karyawan	44
Tabel 4.6 Dstribusi Jawaban Penghargaan	45
Tabel 4.7 Dstribusi Jawaban Peluang Karir.....	45
Tabel 4.8 Dstribusi Jawaban Retensi Karyawan.....	46
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Hubungan Karyawan	47
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Penghargaan.....	47
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Peluang	48
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan	48
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.14 Coefficients	51
Tabel 4.15 Coefficient.....	52
Tabel 4.16 Coefficient.....	54
Tabel 4.17 ANOVA	56
Tabel 4.18 Model Summary.....	56

\

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perekonomian di era globalisasi ini, manajemen sumber daya adalah elemen yang paling penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Ada 3 jenis sumber daya yang mempengaruhi sumber keunggulan kompetitif yaitu modal fisik, modal organisasi dan modal manusia.

Pada modal usaha yang biasa disebut dengan sumber daya manusia yang merupakan proses investasi pada keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia pada organisasi yang dilakukan. Sumber daya manusia termasuk aset yang berharga bagi organisasi karena merupakan penggerak utama dalam organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan investasi terhadap sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman pada perusahaannya maupun pekerjaan. Selanjutnya juga apabila karyawan dapat menetap pada pekerjaannya maka dengan begitu dapat mengembangkan potensi masing-masing karyawan yang akan memberikan benefit terhadap perusahaan dengan pencapaian tujuan pada perusahaan tersebut. Dengan begitu karyawan merupakan aset yang perlu dilatih dan dipertahankan agar dapat memberi manfaat yang tinggi terhadap perusahaan hingga tujuan proyek perusahaan tercapai dengan baik.¹

Karyawan yang memiliki kemampuan yang mempertahankan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan pada perusahaan. Prioritas utama perusahaan adalah menjaga karyawan yang kinerjanya baik agar menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang.²

Tidak sedikit perusahaan yang rela mati-matian agar seorang karyawan tidak keluar dari organisasi, berbagai cara dilakukan termasuk dalam memberikan gaji yang besar maupun memberikan fasilitas kerja yang mendukung kegiatan

¹ Shick, R. A., & Palumbo, G. 2014. Life-Time Earnings by Age and Level of Education. *BRC Journal of Advances in Business*, 2(1), 1-11. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.15239/j.brcadvjb.2014.02.01.ja01>

² Cho, S., Johanson & Guchait, P. 2009. Employee intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (3), hal: 374-381.

kerja. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam pekerjaan maupun organisasi.³ Dan Al-Qur'an⁴ juga menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi yang berbunyi :

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّىٰ بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَىٰ وَعِيسَىٰ أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ ۚ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۚ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ

Artinya: *Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa Yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya).* (Q.S.Al-Syuura: 13)

Terdapat dampak terkait kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja karyawan, hingga retensi karyawan yang meningkat atau menurunnya tingkat turnover pada perusahaan.⁵

Perbankan merupakan inti dari suatu keuangan setiap negara, bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta maupun perorangan menyimpan dana-dananya baik melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang dapat diberikan, baik melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembangunan bagi semua sektor perekonomian. Dengan memberikan kredit

³ Hafanti, Oktiana. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. *Jurnal Manajemen*. 4(1), hal: 164-173.

⁴ Al-Qur'an, Surat Al-Syuura ayat 13.

⁵ Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

kepada beberapa sektor perekonomian, bank melancarkan arus barang-barang dan jasa dari produsen kepada konsumen.

Bank merupakan salah satu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, mengadakan pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan berkas, membiayai usaha perusahaan-perusahaan dan lain-lain.⁶ Bank merupakan supplier dari sebagian besar uang yang beredar dengan digunakan sebagai alat tukar, sehingga mekanisme kebijaksanaan moneter dapat berjalan. Dengan demikian bank merupakan suatu lembaga keuangan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perekonomian dan perdagangan.

Retensi karyawan merupakan kebijakan dan praktek pada organisasi agar karyawan yang berharga tidak keluar dari pekerjaannya.⁷ Retensi karyawan merupakan proses untuk mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya diperusahaan hingga selesai proyek maupun maksimal waktu pekerjaannya. Pada intinya, retensi karyawan adalah strategi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan untuk kemudian memberi manfaat baik finansial maupun nonfinansial bagi perusahaan.⁸

Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu komponen perusahaan, peluang karir yang ada diperusahaan, penghargaan terhadap karyawan, perencanaan pekerjaan, dan hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.⁹ Faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan merupakan faktor komunikasi yang dilakukan secara interpersonal. Retensi karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan karyawan lingkungan yang aman dan nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Penghargaan finansial juga dapat meningkatkan retensi karyawan, karena dengan adanya penghargaan finansial akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam

⁶ Abdurrahman. *Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan, Perdagangan*.1982. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.

⁷ Neog, B. B., & Barua, M. (2015). *Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study*. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9- 18.

⁸ Oyoo, M. O et.al. (2016). *Influence of reward systems on employee retention in faith based health organizations in Kenya : a case of Mukumu Hospital , Kenya*, 2(10), 42–51.

⁹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

bekerja dan tetap bertahan di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama.¹⁰ Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.* (Q.S. Al-Ahqaf :19)

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin membuat suatu analisis yang dapat mengetahui solusi apa yang tepat dalam mengetahui faktor apa yang mempengaruhi retensi karyawan, penulis tertarik mengangkat skripsi dengan judul “**faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan**” dalam melakukan penerapan dari metode yang digunakan sangat dibutuhkan untuk proses pengolahan data yang baik untuk menganalisa penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan memperoleh data dari responden.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadi hubungan yang kurang harmonis antara beberapa karyawan dengan atasan maupun bawahannya.
2. Karyawan merasa penghargaan yang diberikan belum sesuai dengan hasil yang mereka capai .
3. Karyawan jarang diberikan promosi, atau pengembangan karir, tidak diberikan secara merata , hanya diberikan kepada orang-orang tertentu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan?.

¹⁰ Muceke, Jane. 2012. Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21), pp: 297-302.

2. Apakah terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan?.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan?.
2. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan?.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari skripsi ini adalah:

1. Penelitian
Penelitian ini adalah sebuah penelitian yang dilakukan untuk melatih. Kemampuan yang diinginkan agar dapat memperdalam pengetahuan tentang faktor-Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.
2. Perbankan
Sebagai bahan masukan, baik berupa saran atau koreksi sehingga dapat membantu memecahkan masalah yang mereka hadapi dan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan membantu perbankan untuk mendapatkan retensi karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini bermanfaat untuk referensi penelitian sejenis untuk dikembangkan lebih lanjut dan memberikan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi uraian singkat tentang bahan referensi yang digunakan sebagai metodologi dalam memecahkan permasalahan penelitian. Landasan teori berupa uraian-uraian teoritis yang hanya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, metode kuantitatif serta bagaimana rancangan penelitian yang dilakukan.

BAB IV : ANALISA DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi analisa dari sistem yang akan dibangun ataupun analisa dari metode, algoritma ataupun teknik yang diterapkan dalam pembuatan sistem. Dalam Bab ini juga membuat rancangan dari sistem yang akan dibangun.

BAB V : IMPLEMENTASI SISTEM

Bab ini berisi Kebutuhan sistem membahas kebutuhan perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) yang dibutuhkan untuk sistem.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara berkesinambungan guna untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dimana Pengembangan itu sendiri adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang baik di perlukan setiap saat bagi karyawan lama maupun karyawan baru, yang setiap kali ditarik oleh perusahaan, membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan pendidikan dan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun diPenghargakan pada jabatan yang lain. Rachmawati mengemukakan bahwa Pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen.¹¹ Dari defenisi tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang di maksudkan sebagai pengembangan karyawan. Karna melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan informasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal, selain itu Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Jika manajemen berkeinginan meningkatkan pengelolaan SDM secara efektif dan modern, maka harus

¹¹ Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI. Hal 47

melakukan suatu upaya perubahan, yaitu repositioning peran SDM, yang dapat dibagi beberapa aspek berikut:

- a. Aspek repositioning perilaku SDM adalah berkaitan dengan peningkatan inisiatif bekerja dalam diri seorang karyawan. Untuk itu, yang diperlukan adalah etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi,
- b. Aspek repositioning kompetensi SDM adalah berkaitan peningkatan kualitas kemampuan sumber daya manusia secara lengkap, seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, termaksud fasilitas.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu meliputi:

- a. Produktivitas: Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.
- b. Efisiensi: Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, dan bahan baku
- c. Kerusakan: Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan: Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Hubungan karyawan: Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan Hubungan karyawan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian Hubungan karyawan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
- f. Karier: Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, Penghargaan ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

3. Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu melakukan tahapan yang baik agar setiap pengembangan memiliki suatu perencanaan dalam pengembangan kompetensi dan kemampuan karyawan itu sendiri. Menurut Rothwell, menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu:

- a. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal dan organisasional.
- b. Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan.
- c. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan Penghargaan.
- d. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

4. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Ragupathi retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama¹², sedangkan Karthi, berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek¹³. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan¹⁴. Dari beberapa pendapat para ahli bisa disimpulkan bahwa retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan

¹² Ragupathi. 2013. The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad. Research Journal of Management Sciences. 2(4), Hal: 21-24

¹³ Karthi. 2012. A Study On Employee Retention In Leading Multinational Automobile Sector In India. Journal TQM. 2(9), hal: 1474-1482

¹⁴ Susilo, Andri. 2013. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis. 1(3), hal: 247-262

akan menurun¹⁵. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan (retention) secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang di miliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi, Dari pengertian pengertian di atas, bahwa retensi karyawan adalah suatu proses dimana sebuah perusahaan mampu mempertahankan karyawannya yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dengan jangka waktu yang lebih lama

b. Faktor –faktor Retensi Karyawan

Dalam mempertahankan karyawan agar mau bekerja lebih lama dalam suatu perusahaan terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, adapu faktor faktor dari retensi karyawan adalah :

- 1) Lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang orang yang bekerja dengan baik.
- 2) Hubungan yaitu bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan juga menyenangkan antara yang satu dengan yang lain.
- 3) Dukungan organisasi, dimana meliputi pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik¹⁶

Sedangkan (Menurut Ragupathi (2013), mempertahankan karyawan didorong oleh beberapa faktor kunci, yang harus dikelola secara baik: budaya organisasi, strategi, filosofi gaji dan manfaat dan sistem pengembangan karir)

c. Indikator Retensi Pekerja

Retensi pekerja adalah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan pekerja – pekerja terbaiknya untuk terus berada dalam organisasinya. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia – sia apabila

¹⁵ Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil

¹⁶ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human ReSumber Management*. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat hal 130

tidak dapat mempertahankan pegawainya untuk seterusnya berada dalam organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2006, p.128-135) mengatakan ada 5 indikator retensi karyawan antara lain:

Menurut Mathis dan Jackson, menyatakan terdapat 3 indikator di dalam retensi karyawan antara lain:

- 1) Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan
- 2) Penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 3) Hubungan karyawan, dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif (membeda-bedakan) antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.¹⁷

5. Hubungan Karyawan

a. Pengertian Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan hubungan antar karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu sorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal, Hubungan antar karyawan sebagai perilaku individu untuk lebih mengenal individu lainnya dalam satu organisasi¹⁸. Secara sederhana, dengan adanya pendekatan perorangan di dalam organisasi, bisa meningkatkan kekompakan kinerja dalam organisasi. Karena masing-masing individu akan mencari celah yang bisa membuat mereka nyaman dalam bekerja. Dikatakan bahwa hubungan antar manusiawi itu merupakan komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, Menurut Keith Davis dalam Susilo “Hubungan Antar Manusia” adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja

¹⁷ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human ReSumber Management. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat hal 168

¹⁸ Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. Manajemen

dan dalam organisasi kekaryawanan¹⁹. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.²⁰

b. Teknik Teknik Hubungan Antar Karyawan

Hubungan karyawan dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia²¹

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah, Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya ; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah (problem situation) kepada perilaku penyelesaian masalah²²

¹⁹ Susilo, Andri. 2013. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*. 1(3), hal: 247-262

²⁰ Effendi, Onong Uchjana. 2001, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya hal 131

²¹ Ibid, Onong 2001 hal 132

²² Ibid Onong

c. Indikator Hubungan Antar Karyawan

Kunci aktivitas hubungan dengan manusia adalah dorongan, dorongan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya, hubungan karyawan bisa diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Tindakan sosial Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.
- 2) Kontak sosial Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadinya awal interaksi sosial.
- 3) Komunikasi sosial Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain²³.

6. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi²⁴, Dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang

²³ Lubis, Rahman. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*. 4(1), hal 164

²⁴ Riva'i Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Radja Grafindo Persada,), hal 269

mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai²⁵.

Program Reward penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang pesaing penting. Disamping pertimbangan tersebut, Reward juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya Reward mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat

b. Tujuan Pemberian Penghargaan

Tujuan pemberian Reward atau kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut

- 1) Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian Reward terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar reward atau kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
- 3) Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan Dengan program reward atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin Dengan program balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku

²⁵ Muhammad Busro, 2018. Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenamedia Group.), hal 315

7) Pengaruh Serikat Buruh Dengan program reward yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

Jadi, tujuan pemberian reward ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan peraturan pemerintah harus ditaati²⁶.

c. Indikator Pemberian Reward

Sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya, pemberian reward bisa diukur dari hal hal berikut ini :

- 1) Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 2) Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
- 3) Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- 4) Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- 5) Penghargaan Interpersonal Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- 6) Promosi jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi²⁷.

²⁶ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017. (Jakarta: CV. Bumi Aksara.), hal 122

²⁷ Wibowo, 2013 Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers.), hal 381

7. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Rivai mendefinisikan pengembangan karir sebagai suatu cara bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan produktifitas para karyawan dan mempersiapkannya memasuki dunia yang berubah²⁸. Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada terbuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja²⁹. pengembangan karir merupakan proses oleh karyawan-karyawan yang mengalami kemajuan melalui sebuah rentetan tingkatan, masing-masing tingkatan dikarakteristikan oleh seperangkat perbedaan dari pengembangan tugas-tugas, kegiatan dan relasi.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunya tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

b. Tahap Tahap Pengembangan Karir

Untuk mencapai posisi yang diinginkan ada beberapa tahapan yang dilalui seorang pegawai untuk pengembangan karirnya :³⁰

- 1) Tahap pertumbuhan. Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.
- 2) Tahap penjelajahan. Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

²⁸ Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok:. Hal 241

²⁹ Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi hal 122

³⁰ Sedarmayanti, 2017. Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT RefikaAditama. Hal 115

- 3) Tahap penetapan. Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.
 - a) Subtahap percobaan Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.
 - b) Subtahap pematapan Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.
 - c) Subtahap krisis pertengahan akhir Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.
- 4) Tahap pemeliharaan. Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.
- 5) Tahap kemerosotan. Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

c. Indikator Pengembangan Karir

Keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai pengembangan karirnya bisa diukur dengan menggunakan beberapa indikator, diantaranya adalah³¹

- 1) Kebijakan organisasi Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
- 2) Prestasi kerja Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

³¹ Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Budaya & perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta hal 76

- 3) Latar belakang pendidikan Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.
- 4) Pelatihan Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang
- 5) Pengalaman kerja Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.
- 6) Kesetiaan pada organisasi. Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.
- 7) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang terdahulu ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

Penulis	Judul Penelitian	Jenis	Metode	Hasil Penelitian
Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi, Anak Agung Ayu Sriathi 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali	Jurnal	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, maka semakin baik lingkungan kerja non fisik dan pengembangan karir maka retensi

				karyawan meningkat.
Nanda Fitria Aulanda, Sant i Arafah 2020	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan	Jurnal	Kuantitatif	Hasil regresi linear berganda secara parsial variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan dan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan.
Vera Violetta dan Edalmen 2020	Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Jurnal	Kuantitatif	Penelitian ini membuktikan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah 2020	<i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif	Jurnal	Kuantitatif	Retensi karyawan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dan insentif merupakan faktor yang membentuk <i>turnover intention</i> pada PT. Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi.
Frida Aprillia, Aloysius	Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Jurnal	Kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikasi

Harry Mukti 2018	<i>Perceived Organization Support (POS)</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan.			terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. <i>Perceived Organization Support</i> memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap kepuasan kerja, semakin baik persepsi karyawan terhadap perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja dapat menurunkan <i>turnover</i> karyawan.
---------------------	--	--	--	---

Pada penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi peneliti ditemukan kesamaan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif pada retensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga memberikan dampak pada loyalitas karyawan. Pada penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Peran pemimpin perusahaan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik seperti memberikan wadah agar sesama karyawan bisa menjalin hubungan kekeluargaan, memberikan penghargaan atas tugas yang telah dikerjakan dengan baik, dan memberikan peluang karir agar meningkatkan taraf hidup³².

³² Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25

C. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini melakukan tahapan-tahapan kegiatan dengan mengikuti rencana kegiatan yang tertuang dalam kerangka pemikiran meliputi pengembangan sistem.

1. Pengaruh Hubungan Karyawan Dengan Retensi Karyawan

Hubungan antar karyawan merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan hubungan antar karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal, Hubungan antar karyawan sebagai perilaku individu untuk lebih mengenal individu lainnya dalam satu organisasi. Secara sederhana, dengan adanya pendekatan perorangan di dalam organisasi, bisa meningkatkan kekompakan kinerja dalam organisasi. Karena masing-masing individu akan mencari celah yang bisa membuat mereka nyaman dalam bekerja³³. Dikatakan bahwa hubungan antar manusiawi itu merupakan komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang, Menurut Keith Davis dalam Susilo “Hubungan Antar Manusia” adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryawanan³⁴, hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi, Anak Agung Ayu Sriathi (2017) menyatakan bahwa faktor hubungan karyawan terhadap retensi.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Retensi

Agar keberhasilan suatu tujuan perusahaan ini dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu seperti standar hasil kerja, target/sasaran, Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan

³³ Saripuddin, J. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan, 4(1), 419

³⁴ Susilo, Andri. 2013. Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis. 1(3), hal: 247-262

suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi³⁵, Dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antara pegawai³⁶, hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara reward terhadap retensi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi

Secara signifikan retensi karyawan diakibatkan oleh faktor pengembangan karier. Suatu karier mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karier menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka, Pengembangan karier merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar. Bahkan, program perencanaan karier juga mampu mengurangi perputaran

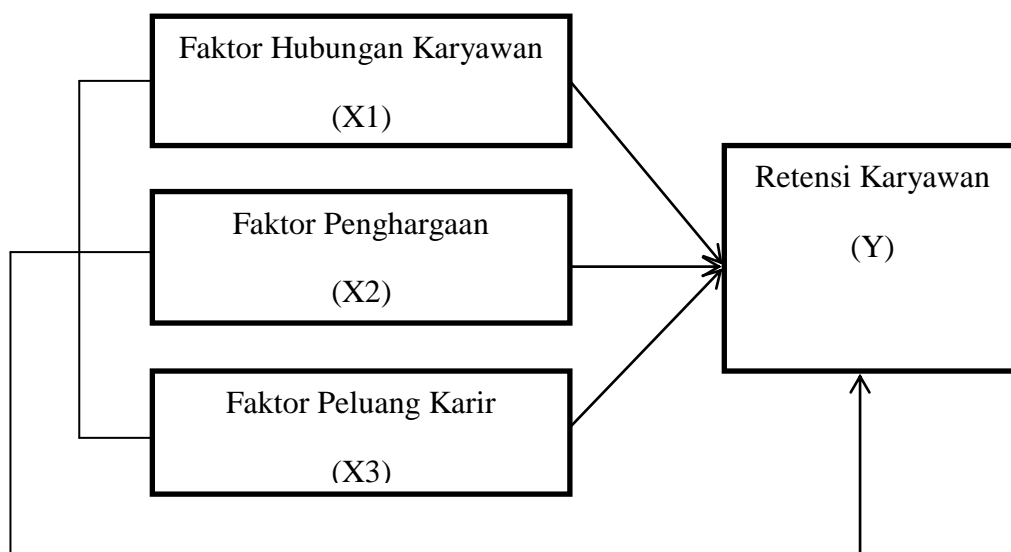
³⁵ Riva'i Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2015), hal 269

³⁶ Muhammad Busro, Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hal 315

karyawan, khususnya bagi mereka yang memiliki mobilitas pengembangan karier cepat.

Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada terbuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja³⁷. pengembangan karir merupakan proses oleh karyawan-karyawan yang mengalami kemajuan melalui sebuah rentetan tingkatan, masing-masing tingkatan dikarakteristikan oleh seperangkat perbedaan dari pengembangan tugas-tugas, kegiatan dan relasi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Vera Violetta dan Edalmen 2020 menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi retensi adalah pengembangan karir.

Berikut ini dapat dilihat gambaran kerangka berfikir penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H0 = Tidak terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

³⁷ Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi hal 122

Ha = terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

H0 = Tidak terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan?.

Ha = Terdapat pengaruh hubungan karyawan, peluang karir dan penghargaan secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara memaparkan pendekatan yang digunakan dalam mengumpulkan informasi. Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik³⁸. Penggunaan metode statistik yang peneliti gunakan adalah penyajian tabel distribusi frekuensi. Peneliti dalam menyajikan hasil analisis didasarkan atas perhitungan kuesioner dan didukung hasil wawancara serta dokumentasi yang diperoleh mengenai retensi karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain penelitian *cross sectional* yang variabel independen dan dependennya ada pada waktu yang sama serta setiap subyek penelitian diobservasi hanya satu kali saja dan dapat diukur menurut keadaan atau status pada saat observasi. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. yang beralamat di jalan Jendral Ahmad Yani No.100, Kesawan, Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 15 September 2021 sampai dengan 28 September 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

No.	Kegiatan	Tahun 2021							
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Oct
1	Pengajuan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Acc Seminar Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Penelitian								

³⁸ Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

6	Acc Sidang								
7	Sidang								

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Dalam penentuan populasi target, peneliti harus menentukan unit analisis dan unit observasi terlebih dahulu. Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti, dapat berupa individu, kelompok, organisasi, masyarakat dan sebagainya³⁹. Sedangkan unit observasi adalah individu, kelompok, pasangan, dokumen yang datanya diperoleh. Unit analisis dan unit observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap berstatus aktif di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dapat dikendalikan dan diteliti. Dengan kata lain, jika seluruh anggota populasi diambil semua untuk dijadikan sumber data, maka cara ini disebut sensus. Sampel memiliki peran penting dalam membantu penarikan kesimpulan untuk kasus yang banyak apabila waktu yang tersedia tidak cukup dalam pengambilan semua data yang ada di populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik Penarikan Sampel

Sampel berbeda dengan *sampling*. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. *Sampling* adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dan biasanya mengikuti teknik atau jenis *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar

³⁹ Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Aplikasi, D. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press

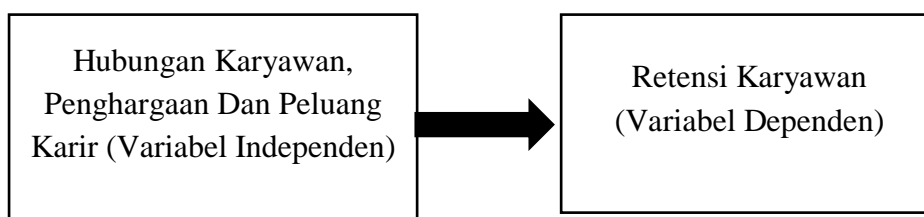
diperoleh sampel yang representatif. Manfaat *sampling* sangat besar, diantaranya dapat menghemat biaya, waktu dan tenaga, dapat memperluas ruang lingkup penelitian, dan dapat meningkatkan ketelitian. Penelitian yang dilakukan dengan dilakukan terhadap seluruh populasi yang tak terhingga (besar) dapat berakibat ketidaktelitian dari pihak peneliti.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel⁴⁰.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Adapun variabel independen dari penelitian ini berupa hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir. Sedangkan variabel dependennya berdasarkan retensi karyawan.



Gambar 3.1 Hubungan variabel independen-dependen

⁴⁰ Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Kegunaan definisi operasional dalam penelitian adalah untuk memberi batasan dan pengertian yang jelas tentang variabel sehingga tidak terjadi kesalah fahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan alat pengumpulan data. Adapun definisi operasional dari penelitian ini antara lain:

1. *Positive Deviance* adalah suatu pendekatan untuk mengubah perilaku dan sosial serta menerapkan solusi yang telah ada pada suatu kelompok masyarakat agar menjadi lebih baik.
2. Perkembangan kognitif anak berkebutuhan khusus adalah kemampuan anak berkebutuhan khusus untuk berfikir, menerima, mengolah, dan menerapkan pengetahuan yang dipelajari.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	
			Cara Ukur	Alat Ukur
1	Retensi Karyawan	Harapan responden untuk tetap bekerja di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memlihi jawaban : 1 = STS 2 = TS 3 = R 4 = S 5 = SS	Kuesioner
2	Hubungan Karyawan	Persepsi responden mengenai kerjasama, dukungan serta hubungan kerja kepada atasan maupun teman sejawat.	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memlihi jawaban : 1 = STS 2 = TS 3 = R 4 = S 5 = SS	Kuesioner
3	Penghargaan	Persepsi responden terhadap kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) dan pengakuan yang diterimanya dari PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan atas pekerjaannya.	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memlihi jawaban : 1 = STS 2 = TS 3 = R 4 = S 5 = SS	Kuesioner
4	Peluang Karir	Persepsi responden terhadap kesempatan untuk berkembang dalam mencapai tujuan karirnya di PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan	Responden mengisi sendiri kuesioner dengan memlihi jawaban : 1 = STS 2 = TS 3 = R 4 = S 5 = SS	Kuesioner

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- R = Ragu-ragu
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa *survey* dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara dan observasi yang akan dijelaskan dibawah ini bertujuan untuk menggali data.

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan agar peneliti memperoleh informasi dari responden dalam bentuk laporan tentang pribadinya. Serta untuk mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur. Bentuk dari kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan sederhana yang berhubungan dengan retensi karyawan.
2. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan bertanya langsung kepada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. Dasar dari teknik pengumpulan data ini berupa laporan tentang pribadi responden yang di wawancarai.
3. Observasi yaitu peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, catatan harian dan sebagainya. Metode ini merupakan teknik yang tidak terbatas seperti kuesioner dan wawancara yang hanya berkomunikasi dengan orang atau responden.

Adapun teknik pengumpulan data di atas bertujuan mendapatkan data primer maupun data sekunder. Dari segi pengumpulan data, peneliti membagi metode pengumpulan data berdasarkan 2 jenis data yakni:

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan seperti hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir yang didapat berdasarkan kuesioner yang

disebar kepada karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan.

2. Data Sekunder

Data sekunder didapat dari telaah dokumen PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan berupa profil perusahaan yang digunakan untuk menjelaskan gambaran umum perusahaan, data kepegawaian yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui jumlah seluruh karyawan pada seluruh unit kerja yang terdapat di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan serta digunakan sebagai pengambilan sampel.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan pengumpulan data tentang pengaruh hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir terhadap retensi karyawan. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Sedangkan kebenaran dan ketepatan data yang diperoleh bergantung pada alat pengumpul data yang digunakan (instrumen) sumber data.

Dalam penelitian ini adapun intrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang disebar kepada karyawan yang menjadi sampel dari penelitian ini. Pertanyaan yang disebar oleh peneliti memiliki format jawaban yang dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi bobot nilai dari satu sampai lima, antara lain.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Tabel 3.3 Bobot Nilai Pertanyaan

Berdasarkan kategori jawaban yang digunakan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi bobot nilai yang diberikan responden, maka

semakin tinggi retensi karyawan. Sebaliknya semakin rendah bobot nilai yang diberikan maka retensi karyawan juga semakin rendah.

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis kuantitatif yang diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori.

Kuesioner yang menggunakan skala perbedaan semantik pada penelitian ini dibuat dengan melingkari *skor* yang disediakan oleh peneliti. Adapun kata tersebut berupa sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Pada skala ini responden diberikan kebebasan oleh peneliti dalam merefleksikan sikapnya terhadap objek yang diteliti. Responden diharapkan memberikan tingkat persetujuan terhadap pertanyaan yang diberikan. Data yang terkumpul diolah melalui tahap-tahap berikut ini :

1. Menyunting data (*data editing*)

Penyuntingan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap kuesioner yang telah diisi oleh responden. Dimana dalam tahap ini peneliti memeriksa data yang telah terkumpul, apakah pada kuesioner yang telah diisi responden terdapat kekurangan pengisian, kejelasan makna jawaban dan konsistensi pengisian setiap jawaban dalam kuesioner serta pengecekan pilihan jawaban responden apakah responden mencentang diantara dua kolom sehingga menimbulkan kesalahpahaman jawaban.

2. Mengkoding data

Jika kelengkapan jawaban responden telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah pemberian kode pada setiap pernyataan sesuai dengan petunjuk pengkodean. Pada tahap ini peneliti mengklasifikasikan jawaban responden menurut macamnya dengan cara menandai masing-masing jawaban dengan tanda kode tertentu.

Adapun data yang dilakukan koding adalah data berdasarkan jawaban responden tentang komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir yang berhubungan dengan retensi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. Saat pemberian kode maka dilakukan pula penetapan bobot penilaian jawaban dari setiap pernyataan untuk memudahkan dalam *entry* data. Pengodean untuk setiap variabel yang digunakan yaitu nilai 1 = sangat tidak setuju, nilai 2 = tidak setuju, nilai 3 = ragu-ragu, nilai 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

3. Memasukkan data (*data entry*)

Pada tahap ini peneliti melakukan *entry* data dari kuesioner ke *software* komputer. Data-data yang di *entry* adalah data skor dari masing-masing jawaban dalam pertanyaan-pertanyaan terkait retensi karyawan yang terdiri dari komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir di PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

4. Membersihkan data (*data cleaning*)

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah melakukan pembersihan data dengan mengecek kembali apakah terdapat kesalahan atau tidak dalam menginput data ke komputer. Cara yang dilakukan untuk membersihkan data adalah dengan mengetahui *missing* data. Dimana *missing* data dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi dari variabel komponen organisasional, rancangan pekerjaan, hubungan karyawan, penghargaan dan peluang karir.

Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*)⁴¹. Rumus yang digunakan Korelasi PPM (sederhana):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

n = Jumlah sampel yang diobservasi

r_{xy} = nilai koefisien korelasi *pearson product moment*

⁴¹ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro.2015.*Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung:Alfabeta.

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat ($-1 \leq r \leq +1$). Berdasarkan pendapat Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro⁴², arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.00	Sangat Kuat
0.60 – 0.79	Kuat
0.40 – 0.59	Cukup Kuat
0.20 – 0.39	Lemah
0.00 – 0.19	Sangat Lemah

Untuk menguji signifikansi hipotesis nol (H_0) diterima atau ditolak, peneliti mencari nilai Z hitung (Z_h) dan Z table (Z_t) kemudian membandingkan nilai keduanya. Sugiyono menjelaskan adapun rumus dari perhitungan Z hitung (Z_h) adalah sebagai berikut⁴³:

$$z = \frac{(r_s - \mu_r)}{\sigma_r}$$

$$\mu_r = 0$$

$$\sigma_r = \sqrt{\frac{1}{(n - 1)}}$$

Dimana:

σ_r = Simpangan baku pada distribusi sampling dibawah asumsi tidak ada korelasi

μ_r = Rata-rata pada distribusi sampling dibawah asumsi tidak ada korelasi

⁴² Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro.2015. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

⁴³ Sugiyono, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*, cetakan kelima, CV. Alfabeta, Bandung.

n = Jumlah sampel yang diobservasi, dalam hal ini 60

r_s = Nilai koefisien korelasi *pearson*

Setelah didapatkan nilai Z -hitung melalui rumus diatas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka Z_t adalah 1.96, dan criteria pengujiannya adalah:

- Terima H_0 jika $Z_t > Z_h$
- Tolak H_0 jika $Z_t < Z_h$

1. Uji Validitas Data

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan dengan bantuan operasional yang telah dikembangkan⁴⁴. Sebuah pengukuran yang valid adalah yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator mengukur sebuah konsep⁴⁵. Artinya suatu perangkat ukur (kumpulan indikator) harus mencerminkan semua dimensi dalam sebuah variabel. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah penghargaan sebagai variabel independen dan retensi karyawan, hubungan karyawan, dan peluang karir sebagai variabel dependen.

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item-item pertanyaan/ pernyataan kuesioner dalam penelitian. Teknik uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS menunjukkan koefisien Pearson Correlation untuk setiap butir pertanyaan dengan skor total variable.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistensial alat ukur

⁴⁴ Michael, H. Walizer, & Paul C. Wiener. 2013. *Metode dan Analisa Penelitian: Mencari Hubungan*. Jakarta: Erlangga.

⁴⁵ de Vaus, David. 2002. *Analyzing Social Science Data*. London, Thousand Oaks, New Delhi : Sage Publications.

dalam mengukur gejala yang sama⁴⁶. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

⁴⁶ Husain,Umar, 2002. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Raja Grafindo Persada,Jakarta.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. VIF < 10,00 maka tidak terdapat multikolinearitas
2. Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas

4. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh kepercayaan pada atasan (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila F hitung $<$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terkait

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Gambaran Umum Peluang Karir Penelitian

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (bankbsi.co.id).

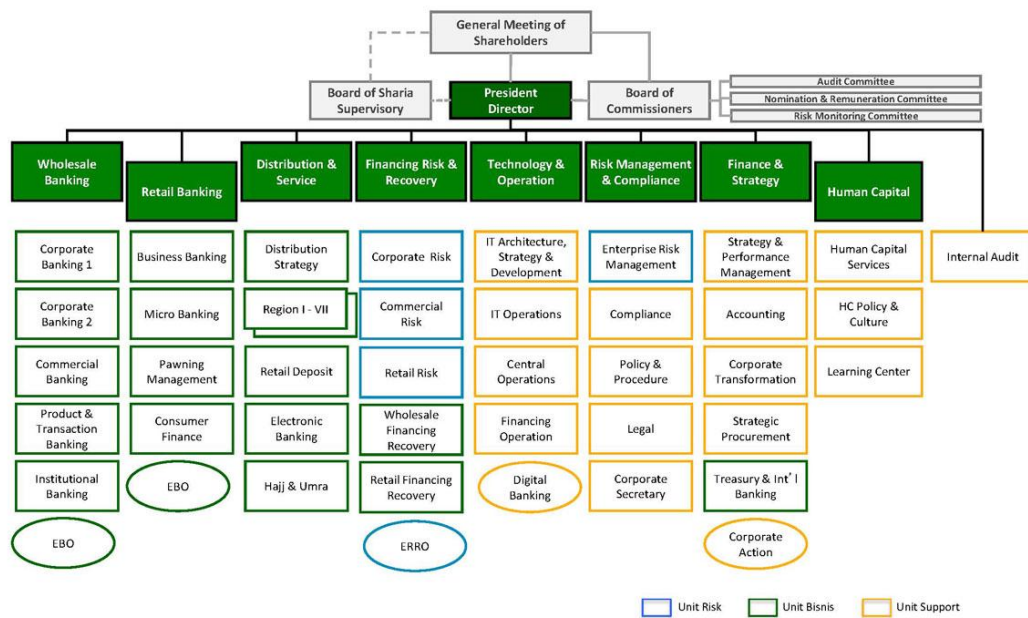
2. Visi dan Misi

Visi : Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

- Memberikan akses solusi keuangan di Indonesia
- Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik di Indonesia

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Regional II Medan, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi

menjadi dua bagian yaitu menurut jenis kelamin dan usia. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik, Dari hasil penelitian yang di lakukan terhadap 35 orang responden melalui penyebaran angket, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat dari tabel sebagai berikut

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	68.6	68.6	68.6
Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini adalah perempuan sebanyak 11 orang (31,4%) dan laki laki 24 orang (68,6%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki laki.

Tabel 4.2 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35tahun	17	48.6	48.6	48.6
36-45 tahun	13	37.1	37.1	85.7
46-55 tahun	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan persentase Usia responden, terlihat dalam penelitian ini responden yang berusia 25-35tahun berjumlah 17 orang (48.6%), lalu responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 13 orang (37.1%), dan responden yang berusia diantara 46-55 tahun berjumlah 5 orang (14.3%).

C. Penyajian Data

Penyajian data yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah distribusi jawaban responden dari angket yang sudah disebar, adapun hasil jawaban responden akan dijabarkan di tabel dibawah ini

Tabel 4.3
Kriteria Jawaban Responden

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu ®	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang merupakan gambaran dari keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Hubungan Karyawan

No/Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		F	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Perusahaan memperlakukan saya dengan rekan kerja lainnya secara adil dan tidak memihak	0	0	0	0	5	14.3	19	54.3	11	31.4	35	100
Saya merasa mampu beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi berbeda	0	0	0	0	5	14.3	17	48.6	13	37.1	35	100
Hubungan saya dan rekan kerja sangat baik	0	0	0	0	1	2.9	21	60	13	37.1	35	100
Atasan saya kurang peduli terhadap kesulitan yang dihadapi bawahannya dalam hal pekerjaan	0	0	0	0	4	11.4	16	45.7	15	42.9	35	100
Seluruh karyawan mempunyai hubungan yang baik dari berbagai unit/bagian	0	0	0	0	4	11.4	17	48.6	14	40	35	100
Rekan kerja saya sering membantu saya dalam hal pekerjaan	0	0	0	0	0	0	24	68.6	11	31.4	35	100
Rekan kerja saya acuh terhadap tim	0	0	0	0	3	8.6	18	51.4	14	40	35	100
Saya kurang mampu bekerja dengan tim saya	0	0	0	0	2	5.7	16	45.7	17	48.6	35	100
Rekan kerja saling menyalahkan pekerjaan yang saya buat	0	0	0	0	3	8.6	16	45.7	16	45.7	35	100
Saya sering berbeda pendapat dengan rekan kerja	0	0	0	0	5	14.3	16	45.7	14	40	35	100

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Penghargaan

No/Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		F	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0	0	0	0	3	8.6	21	60	11	31.4	35	100
Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya	0	0	0	0	0	0	26	74.3	9	25.7	35	100
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jenjang pendidikan saya	0	0	0	0	0	0	25	71.4	10	28.6	35	100
Atasan saya sering memuji hasil kerja saya	0	0	1	2.9	3	8.6	20	57.1	11	31.4	35	100
Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji	0	0	0	0	0	0	15	42.9	20	57.1	35	100
Perusahaan kurang menghargai hasil pekerjaan saya	0	0	0	0	9	25.7	14	40	12	34.3	35	100
Perusahaan sering memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	0	0	1	2.9	4	11.4	13	37.1	17	48.6	35	100
Perusahaan sering terlambat memberikan gaji	0	0	0	0	8	22.9	7	20	20	57.1	35	100
Perusahaan memberikan bonus bagi setiap karyawan setiap tahun	0	0	0	0	0	0	5	14.3	30	85.7	35	100
Perusahaan memberikan pendidikan formal untuk menunjang karir setiap karyawan	0	0	0	0	0	0	26	74.3	9	25.7	35	100

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Peluang Karir

No/Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		F	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0	0	0	0	0	0	24	68.6	11	31.4	35	100
Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya	0	0	0	0	0	0	18	51.4	17	48.6	35	100
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan jenjang pendidikan saya	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60	35	100
Atasan saya sering memuji hasil kerja saya	0	0	1	2.9	0	0	13	37.1	22	62.9	35	100
Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan gaji	0	0	0	0	0	0	22	62.9	13	37.1	35	100
Perusahaan kurang menghargai hasil pekerjaan saya	0	0	0	0	6	17.1	7	20	22	62.9	35	100
Perusahaan sering memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	0	0	1	2.9	0	0	17	48.6	18	51.4	35	100
Perusahaan sering terlambat memberikan gaji	0	0	0	0	0	0	13	37.1	22	62.9	35	100
Perusahaan memberikan bonus bagi setiap karyawan setiap tahun	0	0	0	0	0	0	22	62.9	13	37.1	35	100

Perusahaan memberikan pendidikan formal untuk menunjang karir setiap karyawan	0	0	0	0	3	8.6	18	51.4	14	40	35	100
---	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	----	----	-----

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Retensi Karyawan

No/Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		F	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Perusahaan memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan	0	0	0	0	7	20	13	37.1	15	42.9	35	100
Saya merasa loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja	0	0	0	0	2	5.7	14	40	19	54.3	35	100
Strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang	0	0	0	0	1	2.9	17	48.6	17	48.6	35	100
Perusahaan memberikan keamanan kerja yang tinggi secara berkelanjutan	0	0	0	0	7	20	15	42.9	13	37.1	35	100
Saya akan merekomendasikan perusahaan kepada teman saya yang ingin mencari pekerjaan	0	0	0	0	2	5.7	21	60	12	34.3	35	100
Saya ingin perusahaan memberikan dukungan terhadap permasalahan pekerjaan	0	0	0	0	8	22.9	14	40	13	37.1	35	100
Saya bersedia bekerja keras untuk membantu perusahaan menjadi sukses	0	0	0	0	0	0	21	60	14	40	35	100
Perusahaan memberikan fasilitas kepada setiap karyawan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan kerja	0	0	0	0	1	2.9	20	57.1	14	40	35	100
Saya ingin terus berkarir di perusahaan ini	0	0	0	0	2	5.7	23	65.7	10	28.6	35	100
Perusahaan saya adalah perusahaan yang terbaik	0	0	0	0	6	17.1	19	54.3	10	28.6	35	100

Dari tabel distribusi jawaban responden diatas terlihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju, yang artinya dalam penelitian ini item pernyataan sudah sesuai dengan kondisi di perusahaan.

D. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Ada dua konsep mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing

untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data digunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dan menguji tentang tingkat keakuratan, konsistensi atau stabilitas suatu alat ukur pada penelitian dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS versi 23 akan dilihat tingkat signifikan atas semua pernyataan.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Hubungan Karyawan

No Item	r hitung	Keterangan
1	.738	Valid
2	.591	Valid
3	.579	Valid
4	.816	Valid
5	.865	Valid
6	.690	Valid
7	.764	Valid
8	.782	Valid
9	.834	Valid
10	.734	Valid

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Penghargaan

No Item	r hitung	Keterangan
1	.823	Valid
2	.792	Valid
3	.821	Valid
4	.498	Valid
5	.491	Valid
6	.886	Valid
7	.757	Valid
8	.790	Valid
9	.368	Valid
10	.791	Valid

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Peluang

No Item	r hitung	Keterangan
1	.802	Valid
2	.834	Valid
3	.840	Valid
4	.872	Valid
5	.843	Valid
6	.598	Valid
7	.522	Valid
8	.872	Valid
9	.750	Valid
10	.417	Valid

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

No Item	r hitung	Keterangan
1	.576	Valid
2	.440	Valid
3	.448	Valid
4	.463	Valid
5	.428	Valid
6	.559	Valid
7	.484	Valid
8	.549	Valid
9	.636	Valid
10	.746	Valid

Berdasarkan output “Correlations” di atas, diketahui nilai Sig. (2-tailed) untuk hubungan atau korelasi lebih besar 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pada variabel independensi adalah valid. Sehingga aitem soal tersebut dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut telah reliabel, maka dilakukanlah pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS 23 Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Coefficient Cronbach's Alpha*, yang berguna untuk mengukur sejauh mana item-item pertanyaan yang diajukan adalah homogen dan mencerminkan konstruk-konstruk yang sama. Secara umum instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila pengujian tersebut menunjukkan alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item
Hubungan Karyawan	0,907	10
Penghargaan	0.878	10
Peluang Karir	0,890	10
Retensi Karyawan	0,715	10

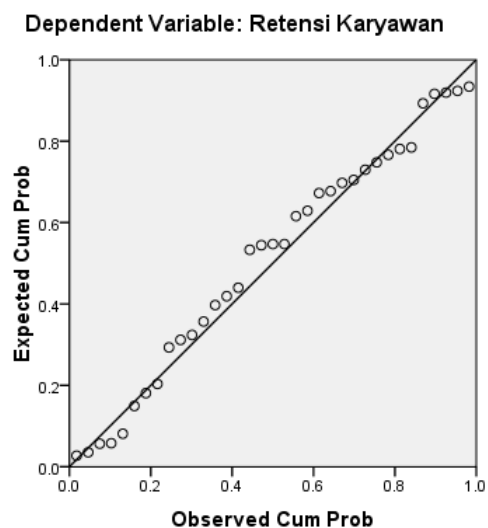
Dari tabel output diketahui bahwa banyaknya seluruh variabel masing-masing memiliki 10 aitem pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $> 0,60$, maka reliabilitas pada seluruh variabel adalah reliabel atau konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

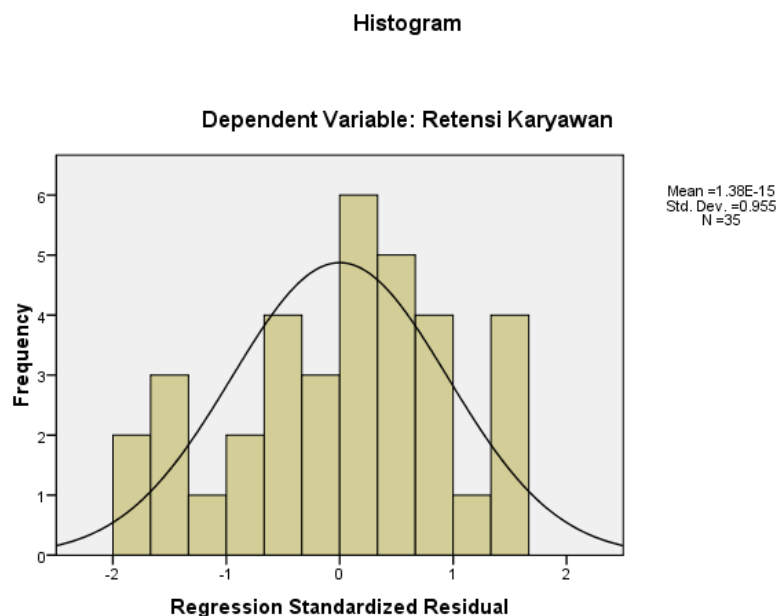
Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 P-Plot Normalitas

Pada gambar di atas menunjukan Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. selanjutnya dilihat pula histogram untuk uji normalitas.



Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Gambar di atas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak mencentang ke kiri atau ke kanan. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung *plot* agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas

Tabel 4.14 Coefficients^a

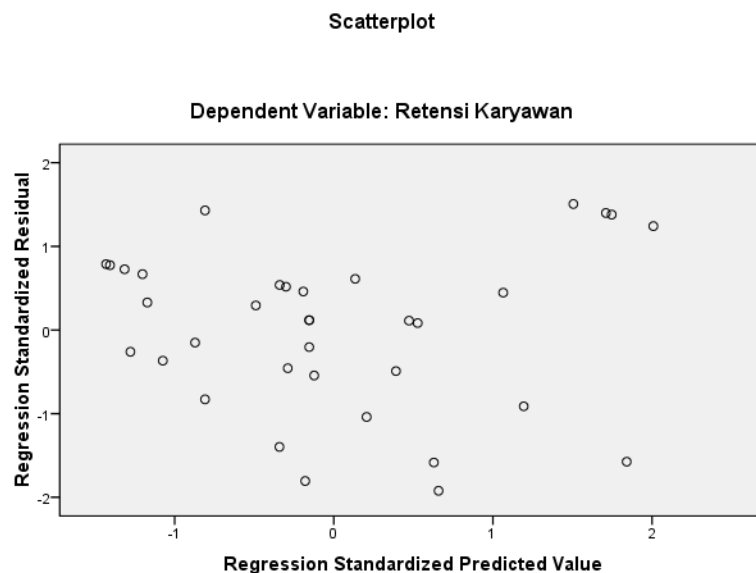
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Hubungan Karyawan	.918	1.089
Penghargaan	.876	1.141
Peluang Karir	.843	1.186

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Dari tabel memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1.089), X_2 (1.141) dan X_3 (1.186) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0.918) X_2 (0.876) dan X_3 (0.843) $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model*.



Sumber: Hasil Olah data 2021

Gambar 4.3 Scatterplot

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.15 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.891	1.006		3.866	.000
Hubungan karyawan	.373	.139	.397	3.672	.003
Penghargaan	.793	.036	.896	7.113	.000
Peluang Karir	.208	.123	.257	2.690	.011

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

dari tabel diatas bisa diambil persamaan:

$$Y = 3.891 + 0.373X_1 + 0.793 X_2 + 0.208X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3.891 , nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Hubungan karyawan, Penghargaan dan Peluang Karir mengalami kenaikan 1 %, maka akan menaikkan Retensi Karyawan sebesar 38.91%

2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,373, menunjukkan besaran pengaruh Hubungan karyawan terhadap Retensi Karyawan, jika variabel Hubungan karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan Retensi Karyawan sebesar 3.73%.
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0.793 menunjukkan besaran pengaruh Variabel Penghargaan (X_2) artinya jika variabel Penghargaan meningkat sebesar satu satuan maka Retensi Karyawan akan meningkat 7.93%.
4. Koefisien regresi X_3 (b_3) = 0.208 menunjukkan besaran pengaruh Variabel Peluang Karir (X_2) artinya jika variabel Peluang Karir meningkat sebesar satu satuan maka Retensi Karyawan akan meningkat 2.08%.

b. Uji t (Uji secara simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yaitu. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
 - a) Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
 - b) Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
 - c) Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan aplikasi SPSS
- 1) Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:
 - a) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas terhadap variabel terikat
 - b) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat

Dengan $n=35$ dan df $n-3$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.036.

- 2) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, Berdasarkan t_{hitung}
 - a) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 - b) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan probabilitas (Sig.) :

- a) Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.
- b) Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y..

Tabel 4.16 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.891	1.006		3.866	.000
Hubungan karyawan	.373	.139	.397	3.672	.003
Penghargaan	.793	.036	.896	7.113	.000
Peluang Karir	.208	.123	.257	2.690	.011

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

a) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Terlihat pada kolom t variabel Hubungan karyawan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3.672) $>$ t_{tabel} (2.036) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,003 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Hubungan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.

b) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X_2)

Terlihat pada kolom t variabel Penghargaan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (7.113) $>$ t_{tabel} (2.036) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.

c) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X_3)

Terlihat pada kolom t variabel Peluang Karir (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (2.690) > t_{tabel} (2.036) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Peluang Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.

c. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F (F-test) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dengan melihat nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} pada alpha 0,05 (5%). dengan $n=40$ dan $df -3$ ($35-3 = 32$) diperoleh f hitung sebesar 3,24, Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .

- 1) $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS
Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 17 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.17 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.810	3	70.603	39.098	.000 ^a
	Residual	7.965	31	.221		
	Total	219.775	34			

a. Predictors: (Constant), Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Pada Tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 39.098 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dikarenakan $F_{hitung} 39.098 > F_{tabel} 2.90$ yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan bersama sama mempengaruhi Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.18 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.961	.47038

a. Predictors: (Constant), Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,961 berarti 96.1% faktor-faktor Retensi Karyawan di Bank Syariah Indonesia dapat dijelaskan oleh Hubungan karyawan, Penghargaan dan Peluang Karir Sedangkan sisanya 3.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini, *Standard Error of Estimated* adalah 0.47038 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hubungan karyawan, objektivitas kompetensi, independensi dengan kualitas audit pada kantor PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. Hipotesis pada penelitian ini disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya hubungan karyawan (X1), penghargaan (X2), peluang karir (X3), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y). Pada 10 item hubungan karyawan, 10 item penghargaan, dan 10 item peluang karir dan 10 aitem retensi karyawan yang disebar pada 35 responden, semua jawaban pada kelima skala tersebut dinyatakan valid (tidak ada yang gugur). Seluruh variabel pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $>0,60$ yang artinya seluruh variabel adalah reliabel atau konsisten.

1. Pengaruh Hubungan Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Terlihat pada kolom t variabel Hubungan karyawan (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} (3.672) > t_{tabel} (2.036)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Hubungan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$. Hubungan antar karyawan merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan hubungan antar karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal (Anggy dkk,2020), menyebutkan bahwa retensi karyawan sangat berpengaruh pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik salah satunya merupakan hubungan karyawan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi, Anak Agung Ayu Sriathi (2017) menunjukkan bahwa hubungan karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Terlihat pada kolom t variabel Penghargaan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (7.113) $>$ t_{tabel} (2.036) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$. Dan menerima hipotesis bahwa ada pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan, Prabusankar (2017) dalam penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara perkembangan karir, kompensasi dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Retensi karyawan muncul sebagai sumber daya manusia yang paling penting pada perusahaan di sektor manufaktur. Perusahaan manufaktur juga menghadapi masalah memotivasi dan mempertahankan karyawan di lingkungan ketidakpastian yang bertambah. Perusahaan manufaktur berkomitmen untuk mempertahankan karyawan yang berharga karena karyawan ini sangat penting untuk kesuksesan mereka. Faktor kompensasi.

3. Pengaruh Peluang karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Terlihat pada kolom t variabel Peluang Karir (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (2.690) $>$ t_{tabel} (2.036) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,011 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Peluang Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$. Pengembangan karier merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar. Bahkan, program perencanaan karier juga mampu mengurangi perputaran karyawan, khususnya bagi mereka yang memiliki mobilitas pengembangan karier cepat (Mannkuprawira, 2011), hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah (2020) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi.

4. Pengaruh Hubungan Karyawan, Penghargaan dan Peluang Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Hasil uji F dilakukan uji simultan dan diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,040. Karena nilai Sig. $0,040 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, hubungan karyawan (X1), penghargaan (X2), dan peluang karir (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y), *R Square* sebesar 0,961 berarti 96.1% faktor-faktor Retensi Karyawan di Bank Syariah Indonesia dapat dijelaskan oleh Hubungan karyawan, Penghargaan dan Peluang Karir Sedangkan sisanya 3.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, *Standard Error of Estimated* adalah 0.47038 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Regional II Medan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini Hubungan karyawan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3.672) $> t_{tabel}$ (2.036) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Hubungan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.
2. Dalam penelitian ini variabel Penghargaan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (7.113) $> t_{tabel}$ (2.036) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.
3. Dalam Penelitian ini variabel Peluang Karir (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (2.690) $> t_{tabel}$ (2.036) dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Peluang Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia pada $\alpha = 5\%$.
4. Berdasarkan hasil uji F_{hitung} 39.098 $> F_{tabel}$ 2.90 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan bersama sama mempengaruhi Retensi Karyawan Bank Syariah Indonesia.

B. Saran

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka

diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap retensi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Regional II Medan sebagai berikut:

1. Perbaiki hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan, dari hasil penelitian dan angket yang sudah disebar terlihat bahwa hubungan karyawan sudah berjalan cukup baik , perusahaan perlu sering mengadakan acara seperti outbond atau family gathering untuk mempererat hubungan pegawai.
2. Penghargaan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi retensi pegawai pada BSI, terlihat dari hasil angket yang sudah disebar dan hasil penelitian , bahwasannya setiap pegawai menginginkan setiap pencapaiannya lebih dihargai oleh rekan atau atasan
3. Peluang karir yang potensial bisa meningkatkan retensi karyawan, dalam hal ini pihak BSI perlu memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan yang memiliki prestasi
4. Untuk meningkatkan retensi karyawan, perlunya lebih transparansi dalam pemberian promosi jabatan agar tidak terjadi kecurigaan antar pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan, Perdagangan.1982. Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Al-Qur'an, Surat Al-Syuura ayat 13
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil
- Cho, S., Johanson & Guchait, P. 2009. *Employee intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. International Journal of Hospitality Management*
- de Vaus, David. 2002. *Analyzing Social Science Data*. London, Thousand Oaks, New Delhi : Sage Publications
- Effendi, Onong Uchjana. 2001, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Frida Aprilia, Aloysius Harry Mukti.2018 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organization Support* (POS) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*. No. 1. Volume 1
- Hafanti, Oktiana. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh*. Jurnal Manajemen
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. Manajemen
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Aplikasi, D. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Lubis, Rahman. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI*. Jurnal Manajemen
- Karthi. 2012. *A Study On Employee Retention In Leading Multinational Automobile Sector In India*. Journal TQM
- Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi, Anak Agung Ayu Sriathi.2017 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali”. *Jurnal Manajemen Unud*. No. 3. Volume 6
- Malayu Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Jakarta: CV. Bumi Aksara,)
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Michael, H. Walizer, & Paul C. Wiener. 2013.*Metode dan Analisa Penelitian: Mencari Hubungan*.Jakarta: Erlangga
- Muhammad Busro, 2018. *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group,)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25

- Nanda Fitria Aulanda, Santi Arafah.2020 “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan*”. *Jurnal Al- Qasd Islamic Economi Alternatif*. No. 1. Volume 2
- Neog, B. B., & Barua, M. (2015). *Factors Affecting Employee’s Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study*. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9- 18
- Ragupathi. 2013. *The Employee Retention Practices of MNC’S in Hyderabad*. *Research Journal of Management Sciences*. 2(4),
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro.2015.*Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*.Bandung:Alfabeta
- Riva’i Veithzal, 2015, *Manjamen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Radja Grafindo Persada,)
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, *Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Saripuddin, J. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*, 4(1), 419
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Shick, R. A., & Palumbo, G.2014. *Life-Time Earnings by Age and Level of Education*. *BRC Journal of Advances in Business*,2(1),
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta
- Sugiyono, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*, cetakan kelima, CV. Alfabeta, Bandung
- Susilo, Andri. 2013. *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Budaya & perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Vera Violetta dan Edalmen. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Tarumanegara, Jakarta. No. 4. Volume 2. 2020
- Wibowo, 2013 *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,)
- Widia Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah.2020 “*Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif*”. *Journal Of Business, Manajemen and Accounting*. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. No. 1. Volume 2.

LAMPIRAN



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

09 Ramadhan 1442 H
21 April 2021 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Miranda
Npm : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,66
Megajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II. Medan. <i>acc</i>	<i>acc</i>	<i>Nalvion Rialdy S.E. M.M.</i>	<i>23/4/21</i>
2	Peluang, Tantangan dan Strategi Pengembangan Fintech (Financial Technology) Syariah Dalam Menciptakan Keuangan Inklusif. (Studi Kasus PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Binjai).	/	/	/
3	Strategi Meminimumkan Agency Problem Dengan Menggunakan Konsep Islam Tentang Perusahaan. (Studi Kasus PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Binjai).	/	/	/

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya
Miranda
Miranda

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sila memisah surat ini agar diketahui
Isi dan tanggapnya



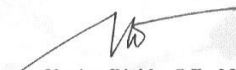
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Miranda
Npm : 1701270028
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Medan, 11 September 2021

Pembimbing Skripsi


Novien Rialdy, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi


Dr. Rahmayati M.E.I



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati M.E.I
Dosen Pembimbing : Novien Rialdy, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : **Miranda**
Npm : **1701270028**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Perbankan Syariah**
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04 / 2021 / 10	Pembahasan pendahuluan dan Ejaan yang di pakai. Uraian tulisan dan huruf. Pembahasan di platuk apa yang di tangkap pada bab I		
07 / 2021 / 10	Abstrak dimasukkan pada kerangka penelitian Kesimpulan dan saran dimasukkan mla penelitian Pembahasan dimasukkan teori Pendahuluan		

Medan, 11 September 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati M.E.I

Pembimbing Skripsi

Novien Rialdy, S.E., M.M



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati M.E.I
Dosen Pembimbing : Novien Rialdy, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : **Miranda**
Npm : **1701270028**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Perbankan Syariah**
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
08 / 0021 / 10	Harus uji dan pembalasan tidak sesuai dengan apa yang menjadi pertanggung jawaban pada bab 1.		
09 / 0021 / 10	Pada pembalasan tidak mencontohkan harus uji & tidak dan harus uji & label untuk mencari faktor apa yang mempengaruhi retensi karyawan.		

Medan, 11 September 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati M.E.I

Pembimbing Skripsi

Novien Rialdy, S.E., M.M



UMSU
Unggul Cerdas Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati M.E.I
Dosen Pembimbing : Novien Rialdy, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : Miranda
Npm : 1701270028
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11 / Juli. /20	Acc Skripsi		

Medan, 11 September 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati M.E.I

Pembimbing Skripsi

Novien Rialdy, S.E., M.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan Telp. 6622400 Medan. 20238

LEMBAR KESALAHAN SKRIPSI
BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Nama : Miranda
N P M : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah

Catatan :

- 1) Kata pengantar perbaikan
- 2) Hipotesis perbaikan
- 3) Kerangka berfikir perbaikan (variabel (y) nya belum ada)
- 4) Ltm 24 perbaikan → jadwalnya dari kapan penelitian dilakukan
- 5) Sitasi 5 Dosen UMSU

Medan, 16 October 2021

Penguji I



Dr. Rahmayati, SE.I, M.EI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan Telp. 6622400 Medan. 20238

LEMBAR KESALAHAN SKRIPSI

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Nama : Miranda
N P M : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah

Catatan :

- ~~Perbaiki~~ Rumusan Masalah
2 Tujuan Penelitian.
- Kesimpulan : Sesuaikan dgn PM.

Medan, 16 October 2021

Penguji II



Mutiah Khaira Sihotang, MA



Unggul Cinta & Kepercayaan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Miranda
NPM : 1701270028
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Novien Rialdy, SE, MM
Judul Proposal : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
14 / 02 / 2021	Draft proposal Daftar isi Catatan kaki Rumusan masalah	[Signature]	
21 / 06 / 2021	Draft proposal Daftar isi Daftar gambar Daftar pustaka	[Signature]	
07 / 07 / 2021	Penulisan daftar pustaka di buat digital Penulisan Catatan Kaki Penulisan nama yang dituliskan di bagian keluar nama untuk daftar pustaka	[Signature]	
08 / 08 / 2021	ACC proposal	[Signature]	

Medan, Juli 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Novien Rialdy, SE, MM



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpadu

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 1 September 2021 M dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Miranda
Npm : 1701270028
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 1 September 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Sekretaris Program Studi

(Riyan Pradesyah, S.E. Sy., M.E.I)

Pembimbing

(Novien Rialdy, S.E., M.M)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, S.E. Sy., M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH**

Pada hari Rabu, Tanggal 1 September 2021 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Perbankan Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Miranda
Npm : 1701270028
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.
Bab I	Perbaiki rumusan masalah dan tujuan penelitian
Bab II	Perbaiki perbandingan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 1 September 2021

Tim Seminar

Ketua

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Pembimbing

(Novien Rialdy, S.E., M.M)

Sekretaris

(Riyan Pradesyah, S.E., Sy., M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesyah, S.E., Sy., M.E.I)



UMSU

Unggul Cerdas (U)MUDIYYAH
Bila mengjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Nasional Pengajaran Tinggi No. 19/55C/BAAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten M. Husein Haris No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6627400 Fax. (061) 6623474, 6631003
<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsamedan](https://www.facebook.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.instagram.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.youtube.com/umsamedan)

Nomor : 94/II.3./UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : *Mohon Izin Riset*

20 Safar 1443 H
27 September 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warohamtullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa memperoleh gelar sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : **Miranda**
NPM : **1701270028**
Semester : **VIII**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Perbankan Syar'iah**
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan**

Demikianlah permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amaal yang telah kita perbuat, amin.

Wassalamu'alaikum Warohamtullahi Wabarokatuh



Dekan,

Dr. Muhammad Qurib, S.A

NIDN : 0103067503

21 April 2021
No.01/411-3/RO2

Kepada
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Fakultas Agama Islam
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3
Medan

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
Regional Medan
Jl. A. Yani No.100. Lt. IV
Medan 20111
T : (061) 4534466 (Hunting)
F : (061) 4534456
www.bankbsi.co.id

Up. Yth Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan dengan keterangan sbb :

No	Nama	Univ.	NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Ucie Fitria Pertiwi	UMSU	1701270041	Strategi Bank Syariah dalam Menghadapi Pengembangan Produk Gadai Emas	Area Medan Raya
2	Miranda	UMSU	1701270028	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan	Area Medan Raya
3	Desi Ramadani	UMSU	1701270050	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Nasabah Melakukan Deposito Mudharabah	Area Medan Raya


Kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut agar memperhatikan dan mematuhi ketentuan sebagai berikut:


1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern PT Bank Syariah Indonesia Tbk. yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank;
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi/disertasi program studi S.1-S.2-S.3 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma;
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkan/luaskannya kepada pihak lain;
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi;
5. Peserta melaksanakan riset selama \pm 2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan;
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank;
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri;
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

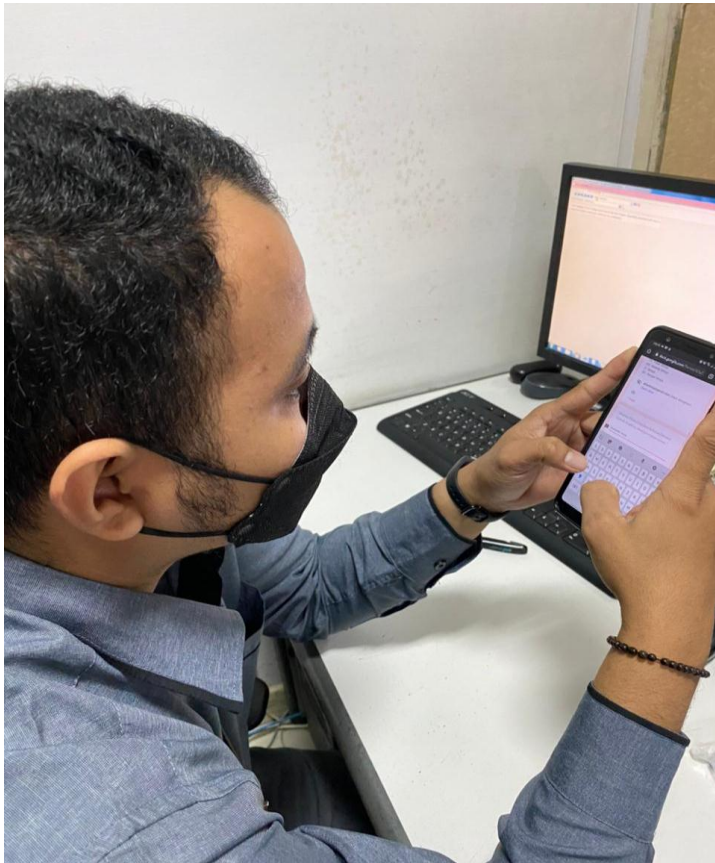
Demikian kami sampaikan, atas perhatian Bapak kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.
REGION MEDAN


Wisnu Purandar
Regional CEO

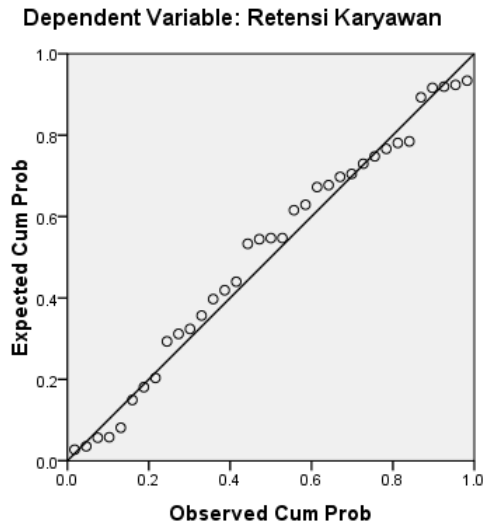

Suryawansyah
Operational Deputy



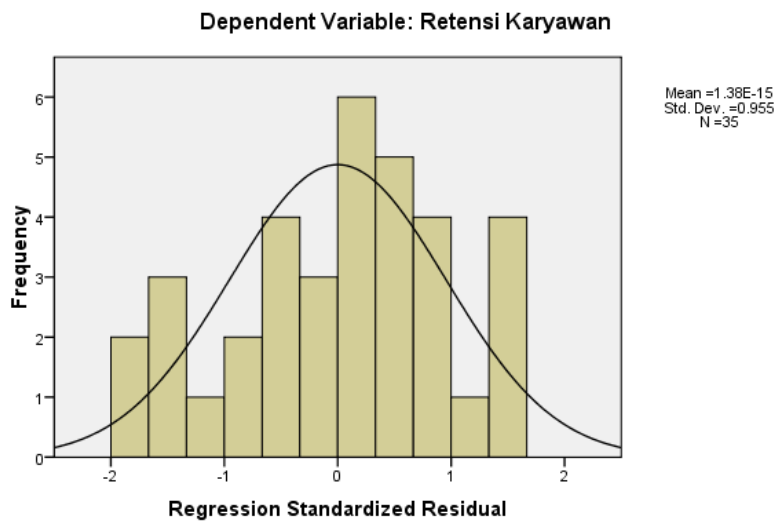


OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

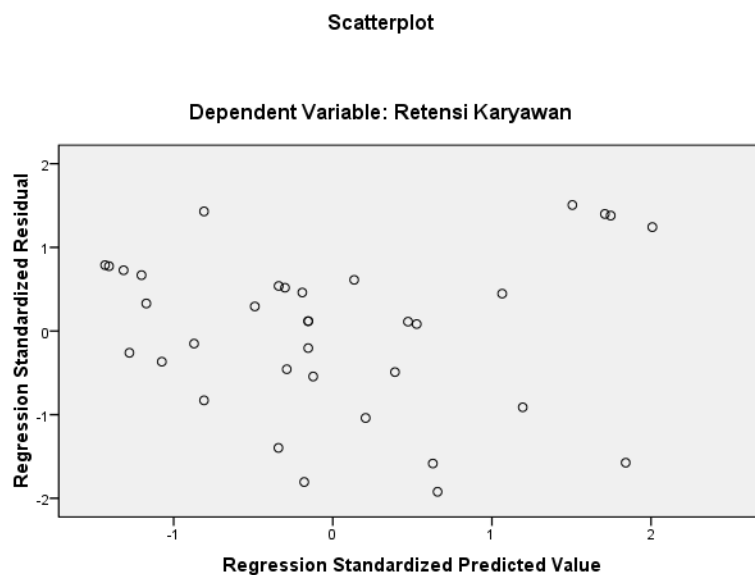


Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Hubungan Karyawan	.918	1.089
Penghargaan	.876	1.141
Peluang Karir	.843	1.186

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan



Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.891	1.006		3.866	.000
Hubungan karyawan	.373	.139	.397	3.672	.003
Penghargaan	.793	.036	.896	7.113	.000
Peluang Karir	.208	.123	.257	2.690	.011

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.810	3	70.603	39.098	.000 ^a
	Residual	7.965	31	.221		
	Total	219.775	34			

a. Predictors: (Constant), Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.961	.47038

a. Predictors: (Constant), Peluang Karir, Penghargaan, Hubungan karyawan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Miranda
Tempat Tanggal Lahir : Dahari Selebar, 10 Januari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Nomor HP : 081361529789
Alamat : Jl. Printis Kemerdekaan, Desa Dahari Indah, Kec.
Talawi, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Abdul Halim
Nama Ibu : Hanifah
Alamat : Jl. Printis Kemerdekaan, Desa Dahari Indah, Kec.
Talawi, Kab. Batu Bara, Sumatera Utara

Pendidikan Formal

1. Tahun 2005 s/d Tahun 2011 SD Negeri 014739 Kota/Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara.
2. Tahun 2011 s/d Tahun 2014 Madrasah Tsanawiyah Swasta Muhammadiyah Sidomulyo, Sumatera Utara.
3. Tahun 2014 s/d Tahun 2017 Madrasah Aliyah Muhammadiyah 09 Sidomulyo, Sumatera Utara.
4. Tahun 2017 tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara hingga tahun 2021.

Medan, 11 Oktober 2021

Hormat Saya,



Miranda