

Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance

Sutami Ginting Suka¹

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

¹ sutami.suka@students.paramadina.ac.id

² handi.risza@paramadina.ac.id

Abstract

Every company always strives to maintain the productivity of its employees so that it is always in optimal condition. Company leaders must be able to find ways and solutions to maintain the individual performance of each employee. Maintaining the performance of company employees is very important to do in order to get maximum work results seen from the quality and quantity and time needed to complete the targets charged by the company. PT Cigna Insurance is a subsidiary of a global health service provider company that is dedicated to helping improve health services, feelings of security and comfort and a better life expectancy. This study aims to analyze the relationship between employee retention, organizational commitment and turnover intention with employee performance at PT Cigna Insurance. The analytical technique used is quantitative research with the method of collecting primary data, namely a questionnaire of 100 employees of PT Cigna Insurance. The results showed that employee retention had a negative and significant effect on employee performance, while organizational commitment and turnover intention had no effect on employee performance at PT Cigna Insurance.

Keywords: Employee Retention, Organizational Commitment, Turnover Intention, Employee Performance.

Abstrak

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menjaga produktivitas karyawannya agar selalu dalam keadaan optimal. Pimpinan perusahaan harus dapat menemukan cara dan solusi untuk menjaga kinerja individu dari setiap karyawan. Menjaga kinerja karyawan perusahaan sangat penting untuk dilakukan demi mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal dilihat dari mutu dan jumlah serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target yang diibebankan oleh perusahaan. PT Cigna Insurance adalah anak dari perusahaan penyedia layanan kesehatan global yang mendedikasikan diri untuk membantu meningkatkan pelayanan kesehatan, perasaan aman dan nyaman serta harapan hidup yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan retensi karyawan, komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan kinerja karyawan di PT Cigna Insurance. Teknik analisis yang dipakai merupakan riset kuantitatif dengan metode menghimpun data primer yakni kuisioner sejumlah 100

responden karyawan PT Cigna Insurance. Hasil penelitian menunjukkan retensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi dan *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cigna Insurance.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berakibat buruk dan dapat mengganggu pencapaian tujuan dalam suatu usaha atau organisasi, baik dari segi kinerja, keuntungan, maupun keberlanjutan usaha atau perseroan itu sendiri (Rayadi, 2012). Kinerja atau performa karyawan memainkan peran penting untuk setiap bisnis atau organisasi. Jika karyawan memiliki kinerja yang terbukti buruk, perseroan tidak akan mampu mencapai tujuan tersebut (Ariana & Riana, 2013). Mempertahankan karyawan yang tidak diperhatikan membuat mereka bekerja tidak optimal, dan mereka tidak bisa bekerja sesuai dengan spesifikasi dan tujuan perusahaan.

Retensi karyawan merupakan usaha atau cara untuk memberi perlakuan karyawan yang potensial dan membuat mereka tetap setia kepada perusahaan (Sumarni, 2011). Tingkat retensi karyawan yang rendah menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi, yang mempengaruhi kuantitas produk, kualitas standar produksi, dan mengurangi keuntungan. Ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan kehilangan kemampuan dan pengalaman. Dari sudut pandang pekerja, niat *turnover* yang besar mempengaruhi rasa percaya diri, loyalitas karyawan, dan stabilitas pekerjaan. Selain itu, biaya untuk menggantikan karyawan yang keluar tentunya tidak sedikit. Hal ini terkait dengan biaya mencari karyawan baru termasuk seleksi, dan pelatihan.

Retensi Karyawan yang baik dapat ditandai dengan komitmen organisasi atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang menunjang performa perusahaan tersebut. Berdasarkan riset yang dilakukan (Cahyani et al., 2020:8). Mengenai hubungan komitmen organisasi dan rasa bangga dalam bekerja dalam kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga menunjukkan loyalitas pada perseroan mempunyai pengaruh terhadap performa pegawai. Namun sebaliknya, riset oleh (Novita et al., 2016) tentang pengaruh rasa bangga dalam bekerja dan komitmen organisasional terhadap performa pegawai berlandaskan pengujian parsial (uji t) menunjukkan hasil yang tidak signifikan mengenai pengaruh loyalitas untuk setia pada organisasi terhadap performa dalam bekerja.

Turnover merupakan berhentinya atau keluarnya karyawan dari tempat karyawan tersebut bekerja dikarenakan oleh retensi maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja istilah *turnover* merupakan hal yang umum terjadi, namun apabila itu dibiarkan dapat menjadi hambatan kinerja bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan dapat mengakibatkan pembengkakan dalam pengeluaran biaya yang besar untuk

kegiatan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru, hal yang berpengaruh langsung pada kinerja perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan merugikan perusahaan dalam berbagai aspek terutama pada manajemen keuangan.

PT Cigna Insurance dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan peneliti bekerja di perusahaan tersebut. Peneliti berharap dapat lebih memahami mengenai manajemen sumber daya manusia terkait kinerja dan lingkungan pekerjaan bagi karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat berdasarkan hasil penelitian bagi perusahaan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan menurut Norawati dan Fahrini (2022:8) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. *Man power* didalam sebuah badan usaha atau lembaga mempunyai kiprah yang krusial. manajemen, perancangan serta pengoorganisasian dilingkungan perseroan membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan prosesnya. Sumber daya manusia ataupun pegawai ialah asset perseroan yg vital untuk pada cermati perseroan sekaligus patut di jaga sebaik mungkin. Melihat ketentuan diatas manajemen sumber daya manusia amat dibutuhkan perseroan untuk mengurus serta menangani perkara- perkara terkait situasi, kondisi serta keadaan sumber daya manusia pada suatu perseroan. (Bintoro & Daryanto, 2017) mengatakan jika “Manajemen sumber daya manusia” merupakan sesuatu pengetahuan ataupun metode memanajemen keterkaitan serta fungsi tenaga pekerja yang dipunyai oleh seseorang dengan efektif serta efisien dan bisa diberdayakan secara optimal sehingga tercapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimensi kinerja karyawan dibagi menjadi yaitu kinerja tugas, kinerja konstektual, kinerja adaptif dan perilaku kinerja kontraproduktif (Pranogyo et al., 2021).

Retensi Karyawan

Menurut (Samuel & Chipunza, 2009) menekankan bahwa baik sektor swasta maupun publik dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan karyawan berbakat. Manajer di sektor swasta mengakui bahwa retensi karyawan penting dalam organisasi adalah pekerjaan yang paling sulit. Perputaran atau arus keluar masuk karyawan lama dan karyawan baru yang tinggi menjadi indikator mengenai retensi karyawan (Harriman, 2009). (Azhar et al., 2021) dalam bukunya menerangkan terdapat empat dimensi dalam retensi karyawan yaitu *formula education* dimana karyawan mendapat tugas belajar dengan tujuan kebutuhan perusahaan dan tuntutan pekerjaan baik masa kini maupun waktu yang akan datang. *Assesment* merupakan kegiatan evaluasi yang memberikan masukan pada karyawan mengenai kelebihan dan kekurangan potensi kinerja seorang karyawan. *Job experience* menempa literasi dan *skill* tentang pemecahan masalah suatu pekerjaan yang melibatkan karyawan berpengalaman.

Interpersonal relationship Karyawan diberikan hak untuk mengasah kemampuan dengan melakukan hubungan dengan organisasi atau karyawan yang lebih berpengalaman dalam interaksi *mentoring*

Komitmen Organisasi

(Doan et al., 2020) menyatakan komitmen organisasi merupakan kebanggaan identitas antara pekerja dan organisasi. Rasa tanggung jawab untuk tinggal bersama organisasi mengacu pada Komitmen normatif. Komitmen normatif yang kuat dimiliki oleh karyawan karena mereka menyadari bahwa bertahan dengan organisasi adalah kewajiban dan standar etika, meskipun mereka mungkin tidak menyukainya atau mendapatkan manfaat yang lebih sedikit daripada pilihan lain. Studi tentang komitmen etnis memberikan lebih banyak nilai teoretis daripada nilai eksperimental. Komitmen organisasi merupakan tolak ukur seseorang secara psikologis yakin terhadap organisasi kerjanya (Idris & Manganaro, 2017). Komitmen afektif tertuju pada kasih sayang dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi, merasa dirinya sebagai salah satu bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif kuat dapat bertahan bersama organisasi disebabkan rasa suka pada tempatnya bekerja (Meyer & Lynne, 2001).

Turnover Intention

Turnover intention dikatakan sebagai keinginan karyawan untuk memutuskan hubungan dengan organisasinya saat itu (Cho et al., 2009). Menurut (Branham, 2005) ada beberapa alasan mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan atau organisasi dan ini adalah; karyawan merasa bahwa pekerjaan atau tempat kerja mereka tidak seperti yang mereka harapkan, juga ada ketidaksesuaian antara pekerjaan dan orang tersebut. Selain itu, hanya ada sedikit pelatihan dan umpan balik, sangat sedikit peluang untuk tumbuh dan berkembang. Selanjutnya, karyawan merasa direndahkan dan tidak diakui, karyawan merasa stres karena terlalu banyak bekerja dan memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan alasan terakhir adalah hilangnya kepercayaan pada pemimpin. Selain itu, kepercayaan penting untuk kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kurangnya keyakinan merupakan alasan kuat bagi pekerja untuk tidak berbagi ilmu dan pengalaman mereka dengan anggota organisasi lainnya, yang secara signifikan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi (Alaarj et al., 2016). Riset yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2021). mengemukakan jika terdapat tiga konstruk dimensi yaitu "*Thinking of quitting*" dimana mulai timbul pikiran untuk keluar dari perusahaan yang bisa dikarenakan oleh berbagai alasan misalnya retensi karyawan yang buruk. "*Intention to search*" adalah fase dimana sudah ada usaha karyawan untuk mencari dan menemukan pekerjaan yang dianggap lebih baik dibandingkan perusahaan terdahulu. "*Intention to quit*" yaitu keadaan dimana karyawan ingin sesegara mungkin meninggalkan perusahaan apabila dirasa sudah tidak tahan atau telah menemukan pekerjaan lain diluar perusahaan.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Pada riset ini, periset memanfaatkan tipe riset lapangan(field research) sebab periset ikut serta langsung dalam penelitian (Bungin, 2017). metode yang dipakai dalam riset ini merupakan kuantitatif. Pendekatan ini menekankan analisisnya pada data- data numerical(nilai) yang diolah dengan tata cara statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini periset jalani dengan maksud melakukan pengetesan asumsi yang hendak didapat keterkaitan antara variabel yang tengah diteliti. Paradigma positivisme diterapkan dalam penelitian sosial dengan asumsi bahwa ranah sosial dapat dipahami dengan cara yang sama seperti dunia alam, bahwa ada metode untuk mempelajari dunia sosial yang bebas nilai dan penjelasan yang bersifat kausal (Mertens, 2015). Penelitian ini dilangsungkan di PT Cigna Insurance Indonesia pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2022.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam riset ini terdiri dari data primer serta data sekunder. Data primer juga merupakan data yang dikumpulkan dengan cara langsung dari sumbernya serta diolah sendiri oleh instansi terkait untuk digunakan. Data primer bisa berupa pandangan subjek perseorangan atau golongan. Serta hasil pengamatan terhadap karakter benda, kejadian, aktivitas dan hasil sesuatu percobaan tertentu (Ruslan, 2017). Data primer dalam riset ini dihimpun dengan menggunakan kuesioner penelitian yang bersumber dari sebanyak 100 orang responden Karyawan PT Cigna Insurance. Data sekunder yang digunakan selama riset ini adalah sumber referensi-referensi yang ada kaintannya dengan topik riset melalui buku, jurnal ilmiah, dan artikel daring. Data sekunder dalam riset ini didapatkan melalui studi literatur pencarian di internet melalui kanal Google Scholar dan Semantic Scholar yang mendukung dasar teori dan hasil penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan

Metode pengambilan data riset kuantitatif dilakukan dalam tatanan riset survei memberikan kuesioner guna melihat perpektif poin riset. Tata cara riset survei merupakan riset yang dilakukan dengan memakai kuesioner selaku perlengkapan riset yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, akibatnya bisa disimpulkan kondisi relatif, distribusi serta ikatan antar variabel(Arikunto, 2010). Tata cara survei merupakan metode di mana periset melakukan penyebaran kuesioner ataupun skala riset pada sampel guna mendefinisikan perilaku, pandangan, sikap ataupun karakter responden. Rancangan instrumen dalam riset ini merupakan alat ukur. Instrumen riset bisa menghimpun data selaku alat untuk menerangkan besaran ataupun presentase. Pengukuran variabel dilakukan dengan metode *scoring* dari angka 1 sampai dengan tertinggi 5 point, di mana “1” memiliki arti “sangat tidak setuju”, “2” memiliki arti “tidak setuju”, “3” memiliki arti “netral”, “4” memiliki arti “setuju” dan “5” memiliki arti “sangat setuju”. Data hasil penelitian kemudian diolah menggunakan *software* SPSS dengan metode regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Demi memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian, maka selanjutnya data akan dideskripsikan berdasarkan urutan variabel. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel retensi karyawan (X1), komitmen organisasi (X2), turnover intention (X3) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji t, uji simultan uji f, uji (R^2) dan analisa regresi berganda.

Hasil Pengujian Parameter Individual (Uji-t)

Uji coba statistik pada dasarnya membuktikan seberapa jauh efek satu variabel pen njelas (bebas) secara soliter dalam menerangkan variabel dependen. Adapun hasil pengujian parameter individual (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
 Hasil Pengujian Parameter Individual (Uji-t)

Model		<i>Coefficients^a</i>		Standardized Coefficient	t	Sig.
		Unstandarized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,618	4,237		11,946	<,001
	Retensi Karyawan	-,125	,055	-,357	-2,279	,025
	Komitmen Organisasi	,121	,123	,137	,981	,329
	<i>Turnover Intention</i>	-,109	,196	-,072	-,557	,579

Sumber : Olah Data SPSS 28

Berdasarkan hasil uji t pada table 1 diatas, diperoleh hasil:

- Variabel Retensi Karyawan (X1) memiliki angka t hitung senilai (2,279) dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini mengindikasikan signifikansi retensi karyawan lebih kecil dari standar signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga hal ini memberikan arti H1 diterima, sehingga secara parsial variabel Retensi Karyawan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki angka t hitung sebesar 0,981 dengan nilai probabilitas signifikansi 0,329. Hal ini menerangkan bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari standar signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,329 > 0,05$). sehingga hal ini mengindikasikan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel X3, *Turnover Intention* memiliki nilai t hitung sebesar (0,557) dengan probabilitas signifikan sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas

signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,579 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak yang berarti bahwa variabel *Turnover Intention* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Signifikasi Simultan (Uji-F)

Menurut (Ghozali, 2018:98) uji coba statistik F pada dasarnya untuk membuktikan apakah seluruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model memiliki efek secara bersama- sama kepada variabel dependen (terikat). Hasil uji coba F yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 2
 Hasil Pengujian Signifikasi Simultan (Uji-F)

Annova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,650	3	88,883	3,739	,014 ^b
	Residual	2282,390	96	23,775		
	Total	2549,040	99			

Sumber : Olah Data SPSS 28

Bersumber pada table 4. 12 diketahui jika poin F hitung sebesar 3, 739 dengan probabilitas $0,014 < 0,05$, hal ini mengindikasikan jika model yang dipakai pada riset ini layak. maka bisa disimpulkan jika secara simultan model regresi ini layak untuk menarangkan dampak Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi serta Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada hakikatnya menakar seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Poin R^2 yang dapat dilihat pada kolom Adjusted R^2 dari model regresi diperuntukan guna memahami seberapa bervariasi variabel dependen dapat dijelaskan. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	,323 ^a	,105	,077	4,876	1,799

Sumber : Olah Data SPSS 28

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel 3 diatas menerangkan bahwa poin *Adjusted R Square* mencapai 10,5%, sehingga mengartikan kinerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel retensi karyawan (X1), komitmen organisasi (X2) dan *turnover intention* (X3) sebesar 10,5%. Sedangkan sisanya sebesar 89,5% (100%- 10,5%) diartikan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil Analisa regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan instrumen yang memudahkan untuk mengukur mengenai efek yang timbul diantara variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Persamaan regresi dalam penelitian diperoleh melalui serangkaian pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS.

$$Y = 4,327 + 0,055X1 + 0,123X2 + 0,196X3 + e$$

Konstanta sebesar 4,327 mempunyai arti jika variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen diasumsikan pula memiliki nilai yang sama dengan nilai konstantanya. sehingga jika, Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* bernilai 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 4,31%.

Koefisien retensi karyawan senilai 0,055, hal ini berarti jika setiap kenaikan 1% dari kepemilikan institusional, otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 5,5%. Hal ini dapat diduga jika semakin kuat retensi karyawan, maka performa kerja karyawan akan meningkat pula.

Koefisien komitmen organisasi senilai 0,123, hal ini menerangkan jika setiap kenaikan 1% dari komitmen organisasi, secara bersamaan akan menaikkan kinerja karyawan senilai 12,3%. Hal ini dapat disimpulkan apabila komitmen organisasi semakin kuat, dilain pihak akan membuat performa karyawan ikut meningkat.

Koefisien *turnover intention* yang mencapai 0,196 hal ini mengartikan setiap kenaikan nilai sebesar 1% dari *turnover intention*, maka akan ikut menaikkan kinerja karyawan senilai 19,6%. Hal ini dapat menunuukan bahwa semakin besar nilai *turnover intention*, maka potensi perusahaan dalam memperbesar kinerja karyawannya juga akan ikut meningkat.

Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisa uji t pada tabel 1, hasil analisa ini membuktikan H1 yang menerangkan retensi karyawan berpengaruh terhadap prestasi pekerja diterima. Retensi karyawan berpengaruh pada prestasi pekerja, yang berarti semakin besar retensi karyawan dapat menaikkan prestasi pekerja. Retensi karyawan ialah kemampuan perseroan guna menjaga pegawai potensial yang dimiliki perseroan. Indikator retensi karyawan yang memberikan kontribusi terbanyak pada kenaikan kinerja karyawan merupakan bagian perusahaan yang terlihat dari mempunyai budaya dan nilai positif dengan memberikan remunerasi yang layak. Retensi karyawan yang dirasakan pekerja PT. Cigna Insurance ialah dengan terdapatnya peluang ataupun kesempatan bagi mereka untuk memperoleh promosi posisi. Perihal ini dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Adanya promosi posisi pegawai merasa dihargai oleh perseroan akibatnya mereka akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisis uji t pada tabel 1, hasil analisis ini menunjukkan H2 yang menerangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan diterima. Karyawan pada dasarnya memiliki komitmen di dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan tetapi kinerjanya tidak meningkat, hal ini disebabkan karena di dalam mengerjakan pekerjaan masih menggunakan cara-cara yang lama belum ada kreativitas di dalam menjalankan tugas, sedangkan pada era sekarang ini semua harus menggunakan teknologi dan kreativitas yang tinggi di dalam memecahkan persoalan pekerjaan. Komitmen organisasional seseorang kepada institusi semestinya bisa menunjang pencapaian kinerjanya. Seorang yang mempunyai kesetiaan tinggi akan mudah digerakkan guna menaikkan kinerjanya. Akan tetapi dalam riset ini, tidak seluruh responden komitmen organisasionalnya bisa diukur dengan pasti, tidak seluruhnya memiliki komitmen yang baik, sebab alasan cemas kehilangan karier sehingga meski komitmennya belum baik namun kinerja tetap memuaskan.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil analisis uji t pada tabel 1, hasil analisis ini menunjukkan H3 yang menyatakan *turnover intention* mempunyai dampak pada kinerja karyawan diterima. Pada kasus *Turnover intention* tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, Fenomena ini menarik serupa halnya hubungan *turnover intention* serta kinerja pegawai. Mereka(pekerja) yang mau pergi dari perseroan ini justru merasa mempunyai kinerja yang tinggi. Perihal ini dapat jadi sebab mereka yang ingin pergi ingin memperoleh persepsi positif di perusahaan yang saat ini agar potensi untuk ditarik lagi jadi pegawai perseroan ini semakin besar dengan benefit yang jauh lebih besar di kemudian hari. Semakin kecil performa karyawan, akan menyebabkan karyawan akan merasa terbebani oleh lingkungan kerja merangsang keinginan karyawan demi menemukan pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih sesuai.

Kesimpulan

Retensi karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena perusahaan memberikan janji pada karyawannya agar terus bekerja secara kompetitif, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki inisiatif untuk bersaing dengan yang lainnya agar terlihat lebih unggul didepan atasannya, sehingga tidak memberikan lingkungan kerja yang saling memberikan support atau kerjasama secara tim. Karyawan pada dasarnya memiliki komitmen di dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan tetapi kinerjanya tidak meningkat, hal ini disebabkan karena di dalam mengerjakan pekerjaan masih menggunakan cara-cara yang lama belum ada kreativitas di dalam menjalankan tugas, sedangkan pada era sekarang ini semua harus menggunakan teknologi dan kreativitas yang tinggi di dalam memecahkan persoalan pekerjaan. Pekerja yang ingin meninggalkan perusahaan berusaha meninggalkan kesan baik agar tidak di cap buruk sehingga kedepan masih dapat menjaga relasi yang baik dengan perusahaan bekas tempat karyawan itu bekerja. Rekomendasi lebih diarahkan kepada perusahaan untuk mampu menjaga dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompetisi bisnis yang sangat ketat harus dijadikan sebagai peluang dan tantangan. Karyawan adalah sumber aset jangka panjang yang menjadi fokus perusahaan. Ini harus diarahkan menjadi program pengembangan karyawan, system karir, dan struktur kompensasi sesuai produktivitas dalam pencapaian kinerja. Retensi karyawan menjadi kunci kesuksesan bisnis.

Saran

Hasil penelitian di harapkan dapat memberi masukan yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan, sebagai bahan dan informasi dalam mengelola SDM yang dimiliki agar visi dan misi milik perusahaan dapat tercapai secara optimal. Pimpinan PT Cigna Insurance dapat merumuskan kebijakan retensi karyawan yang lebih jelas seperti pemberian bonus, promosi jabatan dan fasilitas lainnya dapat diperoleh karyawan dengan memenuhi indikator prestasi kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Perlakuan yang tepat dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi sekaligus mengurangi tingkat *turnover intention* dan dapat meminimalisir karyawan yang hanya tampil baik didepan atasannya terakhir akan mendorong lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung antar sesama karyawan perusahaan.

Referensi

- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Proses pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia*, 121–136.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=717245>
- Azhar, A., Achmad, R., & Denok, S. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategi mengelola Karyawan di era 4.0*. Bintang Visitama Publisher.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Branham, L. (2005). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late*. AMACOM.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi, dan kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (2nd ed.). KENCANA.
- Cahyani, A. R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Doan, T. T. T., Nguyen, L. C. T., & Nguyen, T. D. N. (2020). Emotional intelligence and project success: The roles of transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 223–233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS Third Edition* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis multivariate dengan Program SPSS. *BP Universitas Diponegoro*.
- Harriman, M. K. (2009). *Be Optimal Reach Real Success in Life and Business* (R. L. Toruan, Ed.). Elex Media Komputindo.
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251–269. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098>
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications Fifth Canadian edition* (P. Ky, Ed.; 5th ed.). Pearson.
- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resouce Management Review*, 299–326.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Deteminan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* (C. Jatiningrum, Ed.). Penerbit Adab.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi* (1st ed.). CV Feniks Muda Sejahtera.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114–119.

Ruslan, R. (2017). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Raja Grafindo Persada.

Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410–415.
<https://doi.org/10.5897/AJBM09.125>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan. *Akmenika UPY*, 8, 20–47.

Thakur, P. (2014). A Research Paper on the Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction in IT Sector. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*.

Wiratna, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan ekonomi*. PT Pustaka Baru.