

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penahanan Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan

Miranda

¹Fakultas Agama Islam, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat li, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email : miranda23@gmail.com

Abstrak

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 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_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

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

1. PENDAHULUAN

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 pekerjaannya. 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.

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

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ ۗ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ
Artinya: *Dia telah mensyariatkan 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. 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

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. 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. Retensi karyawan merupakan proses untuk mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya di perusahaan 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.

Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu komponen perusahaan, peluang karir yang ada di perusahaan, penghargaan terhadap karyawan, perencanaan pekerjaan, dan hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. 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 bekerja dan tetap bertahan di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ
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.

2. 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 statistik 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.

3. HASIL

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 1. 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 2. 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 3. 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. 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 5. Uji Reliabilitas

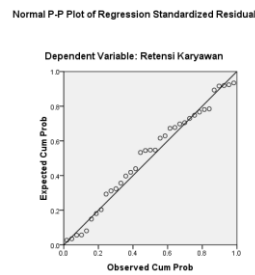
Variabel	Cronbach Alpha	N of item
Hubungan Karyawan	0,907	10
Penghargaan	0.878	10
Peluang Karir	0,890	10
Retensi Karyawan	0,715	10

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

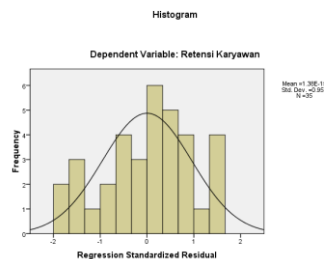
a. Uji Normalitas

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.



Gambar 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 2. Histogram Normalitas

Gambar di atas dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak mencenteng 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 6. Coefficients^a

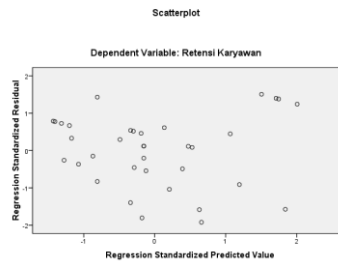
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Hubungan Karyawan	.918	1.089
Penghargaan	.876	1.141
Peluang Karir	.843	1.186

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 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 7. 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
- 2) 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.

- 3) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, Berdasarkan t_{hitung}
 - a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 - b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, 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 8. 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 9. 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			

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 10. 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.

4. PEMBAHASAN

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 (X_1), penghargaan (X_2), peluang karir (X_3), 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_o 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 (Manngkuprawira, 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 (X_1), penghargaan (X_2), dan peluang karir (X_3) 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.

5. 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.

6. REFERENSI

- Amsari, S. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus Lazismu Pusat). *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 98-117.
- Amsari, S., & Nasution, S. (2020, January). Benefits Of Productive Zakat In Increasing Mustahik Revenue In Lazismu Center. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 141-150).
- Bara, A. (2018). Penyelesaian Non Performing Finance Di Lembaga Keuangan Syariah. *Aghniya*, 1(1), 1-13.
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Bara, A., & Pradesyah, R. (2021, January). Mosque Financial Management In The Pandemic Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 21-27).
- Bara, A., & Pradesyah, R. (2021, January). Mosque Financial Management In The Pandemic Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 21-27).
- Bara, A., Affandi, F., Farid, A. S., & Marzuki, D. I. (2021). The Effectiveness Of Advertising Marketing In Print Media During The Covid 19 Pandemic In The

- Mandailing Natal Region. Budapest International Research And Critics Institute- Journal (Birci-Journal) Vol, 4(1), 879-886.
- Bayu, D. (2019). Analisis Pemahaman Bunga Bank Dan Sistem Bagi Hasil Di Pusat Pasar Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1).
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil
- Busro, M. (2018). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group,)
- 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
- Dianto, D., & Amsari, S. (2021). Pembinaan Koperasi Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Dalam Membangun Perekonomian Umat Pasca Pandemi Covid 19. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 223-228.
- Edi, S. (2015). Radikalisme Dan Etika Bisnis Islam. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).
- Edi, S. (2020). Teori Dan Ilustrasi Syirkah Dalam Ekonomi Islam. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 220-228.
- Effendi, O.Uchjana. 2001, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Frida, A, Aloysius, H.M. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan". *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 1(1).
- Hafanti, O. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. *Jurnal Manajemen*
- Hasanah, U., & Sihotang, M. K. (2020). Pemanfaatan Tabungan Haji Dan Umrah Bank Muamalat Oleh Pt. Sabrina Al-Fikri Dalam Menjaring Nasabah Di Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: CV. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. (Jakarta: CV. Bumi Aksara,)
- Hayati, I., Anisya, N. N., & Amsari, S. (2021, November). Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Pp. 1077-1082).
- Ike, R.K. (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
- Karthi. (2012). A Study On Employee Retention In Leading Multinational Automobile Sector In India. *Journal TQM*
- Lestari, I., & Amsari, S. (2020, February). The Communication Of Halal Tourism With Sharia Regulation In Increasing Income And Community Welfare In North Sumatra. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 453-464).
- Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*
- 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
- 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
- Nasution, R. (2018). Sinergi Dan Optimalisasi Green Banking Perbankan Syariah Dalam Mewujudkan Sustainable Finance. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 18(1), 34-52.
- Nasution, R. (2020). Optimalisasi Skema Bagi Hasil Sebagai Solusi Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil Bank Syariah Di Indonesia. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1).
- Nasution, S., Amsari, S., & Lestari, I. (2020, October). The Use Of Malay Cultural Values In Improving The Malay Economic Society (Case Of Malay Figures In Medan). In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2Ic)* (Pp. 44-50).
- Pohan, S. (2018). Pelatihan Fardhu Kifayah Dan Pelatihan Khatib Jumat Pada Warga Muhammadiyah Cabang Medan Denai Di Kota Medan. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Pohan, S. (2018, July). Financial Analysis For The Weak Economic Society To Increase The Member Economy At-Bmt El-Munawar Medan Johor Unit (North Sumatra-Indonesia Province). In *2018 3rd International Conference On Education, Sports, Arts And Management Engineering (Icesame 2018)* (Pp. 58-60). Atlantis Press.
- Pohan, S., & Sirait, F. Y. (2020, February). Analysis Management Of Mosque Taqwa Contribution In Assisting Revenue Jamaah To Members Muhammadiyah In Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 740-745).
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Non Performing Loan, Dana Pihak Ketiga, Terhadap Pembiayaan Akad Mudharabah Di Bank Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 93-111.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa Mui Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 334-348.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1).
- Pradesyah, R. (2021, August). Mudharabah Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, Pp. 909-913).
- Pradesyah, R., & Putri, S. (2021, January). Trend Of Sharia Banking Financial Performance In The Pandemic Time Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 36-46).
- Pradesyah, R., & Triandhini, Y. (2021). The Effect Of Third Party Funds (Dpk), Non Performing Financing (Npf), And Indonesian Sharia Bank Certificates (Sbis) On Sharia Banking Financing Distribution In Indonesia. *International Journal Of Business, Economics, And Social Development*, 2(2), 72-77.
- Pradesyah, R., Yuslem, N., & Batubara, C. (2021, November). Fraud In Financial Institutions. In *Journal Of International Conference Proceedings (Jicp)* (Vol. 4, No. 2, Pp. 341-348).
- Rahmayati, R. (2017). Model Pembiayaan Infrastruktur Melalui Perusahaan Dana Pensiun Dengan Instrumen Sukuk Yang Diterbitkan Oleh Perusahaan Bumn. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 17(2), 132-146.
- Rahmayati, R. (2020). Strategi Peningkatan Portofolio Pembiayaan Melalui Syndicated Financing Di Bank Syariah Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Sihotang, M. K. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada Pt. Bank Syariah Mega Indonesia (Doctoral Dissertation, Pascasarjana Uin Sumatera Utara).
- Sihotang, M. K. (2018). Pengaruh Fasilitas, Lokasi Dan Pendapatan Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 1-7.

- Sihotang, M. K. (2020). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk (Studi Kasus Pada Konsumen Produk Pt. Hni Hpai). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle*, 1(2), 399-413.
- Sihotang, M. K. (2020, October). Consumption Of Halal Product As Islamic Economic Culture In Indonesia. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2Ic)* (Pp. 132-137).
- Sihotang, M. K., & Hasanah, H. (2021, February). Islamic Banking Strategy In Facing The New Normal Era During The Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 479-485).
- Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada Toko Roti Master Bread Perdagangan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 33-42.
- Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 120-146.