

bab 1-4.docx

by Agus Devtech

Submission date: 25-Jun-2024 06:21AM (UTC+0300)

Submission ID: 2402883179

File name: bab_1-4.docx (172.36K)

Word count: 5414

Character count: 36585

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Produktivitas, menurut Dessler dalam Sholekah, (2018) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitas kerja pegawai atau kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu dan efisien dengan tetap mempertahankan tingkat produktivitas tertentu. Kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan produk atau jasa sebanding dengan input yang digunakan merupakan ukuran produktivitas tenaga kerja. Ketika seorang pekerja dapat menyediakan barang atau jasa yang diinginkan sesuai jadwal atau dalam waktu singkat, hal tersebut dianggap produktif dan dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi keluaran (Anija dalam Firdaus, 2023).

Seperti halnya lembaga Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa: pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta

keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Wijaya, Hendri; Khuzaini; Mardah, 2021) Mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, terutama karyawan terbaik adalah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi mana pun, Oleh karena itu lembaga perlu meningkatkan strategi agar karyawan yang kompeten yang telah dimiliki perusahaan tetap bertahan (retensi) dalam jangka panjang dip perusahaan. Salah satu bentuk tindakan yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan SDM dengan program retensi karyawan.

Retensi pegawai merupakan suatu proses ketika seorang individu didorong untuk tetap dengan organisasi untuk jangka waktu maksimum atau sampai selesainya proyek. Bidisha dan Baruah dalam Rahmawati, (2019). Karena dengan mempertahankan dan memperhatikan pegawai dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam meningkatkan produktivitas atau kesuksesan lembaga, sehingga telah umum bagi banyak lembaga memiliki persoalan dalam hal mempertahankan karyawan. Namun faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Begitu juga dengan beban kerja yang menjadi faktor mempengaruhi produktivitas kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. (Meshkati dalam Tarwaka, 2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/lembaga. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas lembaga itu sendiri. Dalam hal ini setiap lembaga harus bisa memperhatikan beban kerja pegawainya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Sehingga produktivitas pegawainya bisa tercapai.

Demikian juga dengan SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda yang didirikan pertama kali pada tahun 1999. SMK Istiqomah Muhammadiyah 4

Samarinda memiliki masalah terhadap rendahnya retensi pegawai dan memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawainya, dimana dengan kondisi yang ada, para pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi, namun pegawai memiliki beban kerja yang tinggi pula. Hasil dari observasi menemukan bahwa tingkat retensi di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda termasuk rendah, namun banyak ditemukan pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Sumarni dalam Laysa, (2016) dengan hasil penelitian retensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sondakh dalam Putri et al, 2021) mengenai beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan (Syibabudhin dalam (Sholekah, 2018) yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian (Mizan et al dalam Trisnaway & Parwoto, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga faktor ini bisa disimpulkan menjadi penyebab yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam latar belakang permasalahan seperti uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Retensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda”** berdasarkan temuan tersebut. Dengan menyebarkan kuesioner untuk memberikan gambaran rinci setiap parameter, penelitian ini menggunakan pendekatan analitik kualitatif.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah retensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
3. Apakah retensi dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dibahas menghasilkan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh retensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh retensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

A. Manfaat Teoritis:

Untuk memperluas pengetahuan dan informasi tentang retensi dan beban kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti:

Untuk meningkatkan pemahaman dan data mengenai retensi dan beban kerja pegawai, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi:

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

c. Bagi Lembaga:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membekali pelaku usaha dengan informasi, keterampilan, sumber daya, dan solusi yang diperlukan untuk meningkatkan retensi pegawai, beban kerja, dan tingkat produktivitas di masa depan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Maksudnya penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk memperluas unsur-unsur yang telah diketahui, sehingga memperdalam pemahaman bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Di Smk Muhammadiyah 4 yang terletak di Jalan Kompleks Perguruan Muhammadiyah, Jl. A. Wahab Syahrani, RT.25, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

B. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitiannya adalah kuantitatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain, kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018) jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis.

16 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengartikan populasi sebagai suatu kategori luas yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan sifat-sifat tertentu yang dipilih peneliti untuk dijadikan subjek penyelidikan dan landasan temuannya. Oleh karena itu, suatu populasi dapat digambarkan sebagai sekelompok orang, peristiwa, atau objek yang diteliti dan mempunyai ciri-ciri tertentu. Populasi menurut (Sugiyono, 2016) adalah suatu kategori umum yang terdiri dari benda-benda atau orang-orang dengan kualitas dan sifat tertentu yang dipilih untuk dipelajari dan dari situlah diambil kesimpulan.

Berdasarkan data yang didapatkan jumlah pegawai seluruhnya pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda berjumlah 36.

2. Teknik Penentuan Sampel

Sebagian dari ukuran dan susunan populasi, atau sekelompok orang yang menjadi sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan, inilah yang didefinisikan oleh Siyoto, (2015), yang menggunakan strategi sampel jenuh dengan jumlah 36 orang.

D. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- a) Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan memberikan kuesioner dan juga metode observasi.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari data yang sudah diolah dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan dua jenis variabel yang digunakan dalam analisis penelitian. Produktivitas kerja merupakan variabel terikat yang diamati dan faktor bebas yang digunakan meliputi motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X1).

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Retensi	Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai	Pekerjaan Peluang Karir Penghargaan Hubungan Pegawai	Skala Likert

Beban Kerja	tujuan organisasi tersebut. (Mathis dan Jackson, 2011) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Murti, 2013)	(Mathis dan Jackson, 2011) Peningkatan Mutu Pemahaman Dasar Perilaku Kerja Sikap Kerja Kondisi Kerja (Murti, 2013)	Skala Likert
Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. (Sutrisno, 2009)	Kemampuan Semangat Kerja Pengembangan Diri Mutu Efisiensi (Sutrisno, 2009)	Skala Likert

2. Pengukuran Variabel

Mendistribusikan survei di platform *Google Form* adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 52 pegawai sebagai responden, dan untuk memudahkan mereka dalam menjawab, peneliti menggunakan *Google Formulir* untuk membuat kuesioner. Koneksi seluler semua karyawan perusahaan dapat digunakan untuk menyelesaikan proses ini dengan cepat. Sesuai dengan pilihan responden, skala Likert digunakan sebagai alat evaluasi untuk menilai seberapa setuju atau tidak setujunya mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Setiap pilihan jawaban diberi nomor. (Sugiyono, 2013).

Tabel 2.2 Skala Likert

Skor	Jawaban Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : sugiyono (Diolah peneliti) 2023

F. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi yaitu Kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang dapat menunjang penelitian ini.

2) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden baik secara langsung maupun tidak tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Tujuan dilakukannya Teknik kuesioner untuk mendapatkan kondisi real dari retensi dan beban kerja terhadap produktivitas pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

G. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data dari seluruh responden melalui penggunaan instrumen penelitian atau sumber data lainnya, dilakukan analisis data. Langkah-langkah dalam analisis data antara lain mengorganisasikan data berdasarkan variabel responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mendukung usulan yang diusulkan, dikirim, ditegaskan bahwa teori tersebut telah terwujud. Karena penelitian ini bersifat kuantitatif, maka peneliti akan menggunakan teknik analisis uji statistik.

Sebelum menjalankan uji statistik, beberapa persyaratan harus dipenuhi, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu alat ukur dinilai melalui uji validitas. Validitas suatu instrumen diukur pada tingkat signifikansi lima persen, indeks korelasi product moment dibandingkan. Jika koefisien korelasinya kurang dari 0,05, atau 5%, alat tersebut dianggap sah. Namun, jika nilai korelasi lebih dari 0,05 maka instrumen dianggap salah dan item pertanyaan dianggap tidak ada artinya. Untuk memudahkan perhitungan, peneliti menggunakan alat komputer *SPSS 26 for Windows* untuk melakukan uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Indikator yang menunjukkan derajat ketergantungan suatu alat ukur disebut uji reliabilitas. Hal ini membantu dalam menentukan apakah alat pengukur mempertahankan konsistensi se lama beberapa pengukuran dan membantu mengevaluasi konsistensinya. Ketika pengukuran sering dilakukan dan temuannya tetap konstan, alat pengukur dianggap dapat diandalkan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran reliabilitas *Cronbach Alpha*; suatu alat ukur dikatakan dapat dipercaya apabila skor *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60. Untuk setiap variabel, skor *Cronbach Alpha* 0,60 atau lebih menunjukkan kredibilitas item pernyataan. Dalam studi ilmiah, semua pertanyaan kuesioner dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's alpha*-nya lebih dari 0,60. Untuk memudahkan komputasi, peneliti menggunakan alat komputer *SPSS 26 for Windows* untuk melakukan pengujian reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi validitas temuan penelitian dan sejauh mana pernyataan asumsi tradisional benar. Uji penerimaan yang sering

dilakukan pada penelitian jenis ini antara lain uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

1) Uji Normalitas

Mengevaluasi sebaran data terhadap variabel-variabel yang diteliti merupakan tujuan dari uji normalitas. Menurut Nugroho (2005), data yang berdistribusi normal dianggap layak untuk dianalisis. Dengan membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal dan memeriksa standar deviasinya, seseorang dapat menentukan apakah suatu distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan membentuk garis diagonal yang sejajar dengan data yang ditangkap. Jika sebaran data normal maka garis diagonal akan diikuti oleh garis yang mewakili data sebenarnya (Ghozali, 2005). Penelitian ini menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov sebagai pendekatan uji normalitas untuk menilai normalitas distribusi residu. Hasil pengujian ini ditentukan oleh signifikansi atau nilai p. Jika p lebih 0,05, maka dapat dipastikan apakah data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai p dalam hal ini kurang dari 0,05 maka diambil kesimpulan berdasarkan teori bahwa sebaran data tidak normal .

2) Uji Multikolinearitas

Hal ini menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam model memiliki korelasi yang sangat tinggi (100%) satu sama lain. Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam suatu model berhubungan satu sama lain, uji multikolinearitas berguna (Nugroho, 2005). Deteksi multikolinearitas bertujuan untuk menghindari bias evaluasi pengaruh subtes masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persyaratan berikut harus dipenuhi untuk melakukan uji multikolinearitas: Masalah multikolinearitas antar variabel independen ditunjukkan jika varianceinflasi faktor (VIF) lebih dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residu model bervariasi dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan berikutnya. Menurut Ghizali (2005), model regresi yang well-fitting adalah model

yang varians residualnya bersifat homoskedastik atau seragam pada seluruh periode pengamatan.

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode pengumpulan data yang digunakan. Menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari analisis regresi berganda (Sunyoto, 2012). Dengan demikian, tujuan analisis dalam hal ini adalah untuk menilai bagaimana hubungan antara variabel terikat produktivitas kerja (Y) dengan variabel bebas motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X1). Berikut ini penjelasan bagaimana analisis ini disusun:

$$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rinciannya:

- a. Y = Produktivitas
- b. A = Konstanta
- c. β_1 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X1
- d. β_2 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X2
- e. X1 = Retensi
- f. X2 = Beban Kerja

4. Pengujian Hipotesis

Melalui penggunaan metodologi penelitian pengujian parsial dan simultan maka akan diteliti keabsahan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk pengujian parsial, uji statistik t akan digunakan. Selain itu uji F dan koefisien determinasi (R^2) akan digunakan dalam pengujian secara simultan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Uji F

Gunakan uji F untuk mengetahui apakah seluruh faktor independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. 10% adalah tingkat kepercayaan yang digunakan dalam tes ini. Jika

nilai F taksiran lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif menyatakan bahwa setiap faktor independen secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,10 (α), maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima selain menolak hipotesis nol (H_0).

b. Uji t

Kontribusi variabel independen (tunggal) terhadap penjelasan perubahan variabel dependenditunjukkan dengan uji t. Untuk mengetahui apakah suatu variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, carilah nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian (α), maka H_0 diterima; jika lebih dari $\alpha=0,10$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) suatu model menunjukkan seberapa baik model tersebut dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Dengan kata lain, nilai R^2 sebesar 0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen jika tidak mengakibatkan perubahan yang dapat diabaikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 sama dengan 1 maka menunjukkan bahwa penyesuaian yang dilakukan terhadap variabel independen telah sepenuhnya memperhitungkan penyesuaian terhadap variabel dependen. Akibatnya, semua variabel yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model telah berubah dalam 100% kasus.

BAB III

7 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Smk Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda merupakan sebuah lembaga sekolah menengah kejuruan swasta yang lokasinya berada di Jl. A.w. Syahrani Rt. 25, Kota Samarinda

B. Deskripsi Data

Profil pada kuesioner dan responden yang digunakan menghasilkan 36, yang semuanya telah direkam, memungkinkan untuk analisis dan lebih lanjut. Deskripsi responden ditunjukkan dibawah ini meliputi :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	16	44,4
2	Wanita	20	55,6
	Jumlah	36	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3.1. dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 16 orang atau 44,4% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 55,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 s/d 25 tahun	9	25
2	26 s/d 30 tahun	5	13,9
3	31 s/d 35 tahun	7	19,5
4	36 s/d 40 tahun	3	8,3
5	41 s/d 45 tahun	3	8,3
6	46 s/d 50 tahun	4	11,1
7	> 50 tahun	5	13,9
	Jumlah	36	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3.2. dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang atau 25%, berusia 26-30 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%, berusia 31-35 tahun sebanyak 7 orang atau 19,5%, berusia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 8,3%, berusia 41-45 tahun sebanyak 3 orang atau 8,3%, berusia 46-50 tahun sebanyak 4 orang atau 11,1% dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12	33,3
2	D3/D4	0	0
3	S1	22	61,1
4	S2	1	2,8
5	LAIN-LAIN	1	2,8
	Jumlah	36	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3.3. dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 33,3%, yang mempunyai pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 61,1%, yang mempunyai pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2,8%, dan lain-lain sebanyak 1 orang atau 2,8%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment, jika hasil pengamatan r hitung $> r$ tabel, maka kuesioner valid atau sahih. Adapun hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) adalah sebagai berikut :

a. Uji validitas variabel Retnsi (X1)

Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Retensi (X1)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.543	0.338	Valid
X1.2	0.441	0.338	Valid
X1.3	0.370	0.338	Valid
X1.4	0.450	0.338	Valid
X1.5	0.460	0.338	Valid
X1.6	0.547	0.338	Valid
X1.7	0.679	0.338	Valid
X1.8	0.794	0.338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.4. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X1.1 sampai dengan X1.8 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,263, sehingga semua data valid.

b. Uji validitas variabel beban kerja (X2)

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.627	0.338	Valid
X2.2	0.579	0.338	Valid
X2.3	0.408	0.338	Valid
X2.4	0.244	0.338	Valid
X2.3	0.606	0.338	Valid
X2.5	0.494	0.338	Valid
X2.6	0.401	0.338	Valid
X2.7	0.738	0.338	Valid
X2.8	0.794	0.338	Valid
X2.9	0.682	0.338	Valid
X2.10	0.853	0.338	Valid
X2.11	0.677	0.338	Valid
X2.12	0.592	0.338	Valid
X2.13	0.776	0.338	Valid
X2.14	0.744	0.338	Valid
X2.15	0.627	0.338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.5. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X2.1 sampai dengan X2.15 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,338, sehingga semua data valid.

c. Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.760	0.338	Valid
Y2	0.703	0.338	Valid
Y3	0.497	0.338	Valid
Y4	0.653	0.338	Valid
Y5	0.556	0.338	Valid
Y6	0.665	0.338	Valid
Y7	0.748	0.338	Valid
Y8	0.783	0.338	Valid
Y9	0.647	0.338	Valid
Y10	0.709	0.338	Valid
Y11	0.555	0.338	Valid
Y12	0.802	0.338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.5. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan Y1 sampai dengan Y5 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,338, sehingga semua data valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha, jika Cronbach Alpha > 0,7 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS masing-masing variabel nilai alpha nampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Retensi	0,818 > 0,7	Reliabel
2	Beban kerja	0,903 > 0,7	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,914 > 0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.6. dapat diketahui semua nilai *Alpha Cronbach* > 0,7. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menilai variabel terikat atau bebas digunakan uji normalitas. Kondisi regresi selanjutnya diperkirakan akan memastikan apakah penyampaian inspeksi menunjukkan penyimpangan yang cukup besar dari distribusi normal.

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{a,d}

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dibuktikan dengan temuan Uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan Asymp Sig. (2-tailed) 0,200, nilai lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui validitas hasil korelasi dari model regresi. tangguh dalam kaitannya dengan faktor independen. Jika nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas; Namun jika nilai toleransinya dibawah 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih besar dari 10 maka terjadi tanda multikolinieritas

Tabel 3.8 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RETENSI	.977	1.024
BEBAN KERJA	.977	1.024

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Multikolinieritas pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa hal tersebut tidak terjadi. Tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa variabel retensi mempunyai nilai toleransi sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$, serta variabel beban kerja mempunyai nilai toleransi sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hal-hal berikut ini yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gletser:

Tabel 3.9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
RETENSI	.701
BEBAN KERJA	.744

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Tabel 3.9 di atas menunjukkan bahwa variabel retensi (X1) mempunyai nilai hasil signifikansi (Sig.) sebesar 0,701. Sedangkan variabel beban kerja (X2) mempunyai nilai (Sig.) sebesar 0,744. Karena signifikansi kedua variabel tersebut, maka uji dasar pengambilan keputusan Glejser menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan heteroskedastisitas dalam regresi jika nilai di atas lebih besar dari 0,05.

4. Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya

pengaruh antara variabel retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

Tabel 3.10. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficient
Retensi	-0.033
Beban kerja	0.503

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -0,033 X1 + 0,503 X2$$

Keterangan :

1. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar -0,033 negatif. Hal ini berarti bahwa jika retensi semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin menurun.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,503 positif. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin meningkat.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji statistik (parsial)

Tabel 3.11 . Pengujian Hipotesis t-test

No.	Variabel	t	Sig.
1	Retensi	-0.215	0.831
2	Beban kerja	3.315	0.002

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh pengujian hipotesis t-test adalah sebagai berikut:

a. Uji hipotesis pengaruh retensi terhadap produktivitas kerja

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Retensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda

Berdasarkan perhitungan program SPSS diketahui angka signifikansi sebesar $0,831 < \alpha = 0,05$ sehingga tidak signifikan. Sedangkan angka t test = $-0.215 > t$ tabel = 2.034 ($df = n-2 = 36-2 = 34$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_1 tidak diterima artinya retensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja SMKIM4 Samarinda.

b. Uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_2 : Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

Berdasarkan perhitungan program SPSS diketahui angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka t test = $3,315 > t$ tabel = $2,034$ ($df = n-2 = 36-2 = 34$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_2 diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

2. Uji F statistik (simultan)

Tabel 3.12. Pengujian Hipotesis F-test

No.	Variabel	F	Sig.
1	Regression	5.757	0.007

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃: Retensi dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diketahui angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan dan nilai F test sebesar $5.757 > F$ tabel sebesar 3,28 (0,05, Numerator (jumlah variabel- 1) = $3 - 1 = 2$ dan Denominator (n - 2) = $36 - 2 = 34$). Dengan demikian maka H₃ diterima artinya retensi dan beban berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mencari besarnya variasi variabel produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variasi variabel retensi dan beban kerja dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R Square* dari model regresi berganda.

Tabel 4.25. Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0.214

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,214 yang berarti bahwa 21,4% variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel disiplin kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 78.6% variasi variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dan negatif tidak signifikan baik secara parsial maupun simultan retensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan program SPSS diketahui angka signifikansi sebesar $0,831 < \alpha = 0,05$ sehingga tidak signifikan. Sedangkan angka t test = $-0,215 > t$ tabel = 2.034 ($df = n-2 = 36-2 = 34$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_1 tidak diterima artinya retensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja SMKIM4 Samarinda.

Menurut Mathis & Jackson, (2006) mengatakan retensi karyawan adalah suatu wujud usaha untuk mempertahankan karyawan, di mana retensi karyawan dilihat dari 5 dimensi utama yaitu komponen perusahaan, peluang karier, penghargaan, rancangan pekerjaan, serta hubungan karyawan.

Sumarni (2011), retensi karyawan adalah suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka buat menjaga karyawan memiliki skill agar terus setia dengan perusahaan. Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian (Neog dan Barua, 2015) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang dipakai perusahaan guna menjauhkan karyawan bermutu meninggalkan dari pekerjaan mereka. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan perhitungan ¹ program *SPSS* diketahui angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Sedangkan angka t test = 3,315 > t tabel = 2,034 ($df = n-2 = 36-2 = 34$, $\alpha = 0,05$, uji dua pihak). Dengan demikian maka H_2 diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

Beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja merupakan kesesuaian dari besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja ditinjau dari penggunaan waktu kerja, menggambarkan waktu yang digunakan pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Sering kali pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda menggunakan waktu kerja diluar jam kerja atau pada jam istirahatnya untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada penambahan waktu kerja mereka dari yang seharusnya, penambahan waktu kerja diluar jam kerja mereka membuat pegawai merasa

terbebani dalam menjalankan pekerjaannya dan kemudian mengakibatkan penurunan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda, menggambarkan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para pegawai mengenai apa yang mereka hadapi saat bekerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

3. Pengaruh retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diketahui

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS diketahui angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan dan nilai F test sebesar 5.757 > F tabel sebesar 3,28 ($0,05$, Numerator (jumlah variabel- 1) = $3 - 1 = 2$ dan Denominator ($n - 2$) = $36 - 2 = 34$). Dengan demikian maka H_3 diterima artinya retensi dan beban berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Retensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda. Retensi tidak banyak faktor yang mempengaruhi sehingga efektivitas kerja tidak akan terganggu.
2. Beban kerja berpengaruh produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda. Beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas ¹ kerja akan berhasil dengan baik dan akhirnya produktivitas kerja akan meningkat.
3. Retensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda, karena dengan adanya retensi dan beban kerja yang dirasakan dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja pegawai dan akhirnya produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

B. ¹Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda diharapkan dapat memperhatikan faktor retensi dan beban kerja karena faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti lingkungan kerja, insentif, gaya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	9%
2	eprints.unmer.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
4	Haikal Pirous, M. Ryzki Wiryawan, Mellani Diah Anggraeni. "Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya", Jurnal Dimamu, 2021 Publication	1%
5	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Tadulako Student Paper	1%
7	docplayer.info Internet Source	<1%

8	Rizali Noor. "HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN PERILAKU SEKSUAL REMAJA PADA SISWA SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2018 Publication	<1 %
9	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
10	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
11	anzdoc.com Internet Source	<1 %
12	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
14	I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
15	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %

eprints.umm.ac.id

16

Internet Source

<1 %

17

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off