

***THE EFFECT OF EMPLOYEE RETENTION AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MULTISTRADA ARAH SARANA***

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MULTISTRADA ARAH SARANA**

Mardiansyah Fajar¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn19.mardiansyahfajar@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to see the differences in the results of the influence of employee retention and work stress on employee performance in various organizations and industrial sectors. In this study, quantitative methods were used to examine employee retention and work stress that affect employee performance at PT Multistrada Arah Sarana. The population in this study were employees of PT Multistrada, while the sample taken was 86 respondents who were randomly selected using accidental sampling. . In this study, data analysis used multiple regression method den R square. This study concludes that employee retention has a positive effect on employee performance, and work stress is proven to have a negative impact on employee performance. R square or the coefficient of determination in Table 8 produces a value of 0.376. This figure implies that the independent variable has an impact of 37.6% on the dependent variable, with the remaining 62.4% being influenced by other factors.

Keywords: Employee Performance, Employee Relations, Turnover

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya perbedaan dalam hasil pengaruh employee retention dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor industri. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti employee retention dan stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Multistrada Arah Sarana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multistrada, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 86 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan aksidental sampling. . Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode regresi berganda den R square. Penelitian ini menyimpulkan bahwa employee retention berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. R square atau koefisien determinasi pada Tabel 8 menghasilkan nilai 0,376. Angka ini mengimplikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak sebesar 37,6% terhadap variabel dependen, dengan 62,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Hubungan Karyawan, Turnover

PENDAHULUAN

Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyatakan bahwa pekerja berketerampilan rendah masih menjadi mayoritas tenaga kerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan kualitas tenaga kerja di Indonesia, di mana sebagian besar pekerja masih kurang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja yang semakin beragam dan rumit (Apindo, 2022). Untuk dapat bersaing di pasar tenaga kerja global yang semakin

kompetitif, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja Indonesia.

PT Multistrada Arah Sarana adalah salah satu kasus yang dapat kita amati, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Berdasarkan data tersebut, mayoritas karyawan perusahaan masih masuk dalam kategori kinerja menengah, yang jauh berbeda dengan kategori kinerja tinggi dan bahkan termasuk beberapa pekerja. Kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya

dan mengakibatkan hilangnya peluang bisnis atau proyek sebagai akibat dari ketidakmampuan organisasi untuk bersaing dengan bisnis lain (Izzati, 2019; Ramadhan & Kusnadi, 2022).

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Multistrada Arah Sarana

No	Nilai Kinerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sedang	23	51,11%
2	Tinggi	9	20%
3	Rendah	13	28,89%

Retensi karyawan adalah salah satu dari beberapa elemen yang dapat meningkatkan efektivitas karyawan. Karena melibatkan interaksi dengan karyawan baik secara langsung maupun melalui kesepakatan bersama, pengaruh hubungan karyawan terhadap kinerja karyawan relatif cukup besar (Matolo et al., 2019). Hubungan karyawan yang positif menumbuhkan pekerja yang sangat berdedikasi, termotivasi, dan loyal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Nebolisa et al., 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, prinsip-prinsip hubungan karyawan harus dipraktikkan. Namun, kinerja karyawan dapat menurun jika interaksi karyawan tidak terjalin dengan baik (Hartati, 2020).

Interaksi karyawan yang efektif sangat penting untuk kesuksesan, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan (Nebolisa et al., 2021). Perusahaan yang memberikan prioritas tinggi pada retensi karyawan sering kali memiliki hubungan karyawan yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan tempat kerja yang lebih menyenangkan. Kinerja organisasi yang lebih baik dan keberlanjutan jangka panjang adalah hasil dari hal ini. Retensi karyawan sangat penting untuk menilai kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Prinsip-prinsip hubungan manusia dan fokus pada retensi karyawan yang baik akan menghasilkan pekerja yang berdedikasi tinggi, termotivasi, dan berbakti, yang akan meningkatkan kinerja dan kelangsungan hidup jangka panjang.

Adapun penelitian dari Irmayanti et al. (2022) di Jimmy Butcher Urban Store menemukan bahwa employee relation memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wasesa & Ashal (2017) di PT Bank Syariah Mandiri CFBC Medan menemukan bahwa employee relation, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Toruan & Saragih (2022) di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara menunjukkan bahwa employee relations memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Stres kerja merupakan aspek tambahan selain retensi karyawan. Ketidakmampuan mengelola stres di tempat kerja dapat menyebabkan penyakit mental dan emosional, yang dapat mengganggu kinerja (Kusumawati, 2020). Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja dapat mengembangkan kondisi kesehatan mental seperti kecemasan, kesedihan, dan kelelahan emosional, yang dapat mengganggu kinerja mereka (Handayani & Daulay, 2021). Tingkat stres kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan penyakit fisik seperti sakit kepala, sakit perut, dan sakit punggung pada pekerja, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berfungsi (Adhistry et al., 2022). Agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan berkinerja lebih baik, perusahaan harus menyediakan suasana kerja yang ramah dan mendukung serta menawarkan layanan untuk membantu mengatasi stres terkait pekerjaan.

Temuan penelitian yang dilakukan di PT Bank Sumut Medan oleh Handayani dan Daulay (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika stres di tempat kerja memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja secara negatif, sehingga mengganggu

kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan menjadi produktif. Namun, penelitian Putra (2021) sampai pada kesimpulan bahwa stres kerja hanya sedikit atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, tempat kerja, dan dukungan sosial, dapat berkontribusi terhadap hal ini..

Di sisi lain, penelitian Nelsi (2021) di PT PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan, menemukan bahwa stres kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya tekanan yang memacu karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Hadi (2020) di PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam, di mana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, penelitian Aniversari (2022) di PT Aneka Gas Industri Lampung menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dalam pengaruh *employee retention* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor industri. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji dari kedua faktor tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukannya pada PT Multistrada Arah Sarana . Sehingga peneliti menyimpulkan judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Employee Retention* dan Stress Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan PT. Multistrada Arah Sarana”.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, kehadiran, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, kualitas produk atau layanan, dan kepuasan pelanggan (Dessler, 2016)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan, mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan, serta memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya. Kinerja yang baik juga mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, kehadiran, dan perilaku yang baik. Pentingnya pengembangan karyawan juga ditekankan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Armstrong 2022).

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti evaluasi kinerja, penilaian 360 derajat, dan pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Dessler, 2016). Evaluasi kinerja dilakukan dengan cara memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian 360 derajat melibatkan penilaian dari berbagai pihak yang terkait dengan kinerja karyawan, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi dilakukan dengan cara mengukur kemampuan karyawan dalam menguasai

kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Dessler, 2016). Secara keseluruhan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kinerja karyawan dengan baik.

Employee Retention

Employee retention mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya dan mencegah mereka meninggalkan perusahaan (Bersin, 2013). Ini merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu organisasi mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan menghindari biaya yang terkait dengan pergantian karyawan yang tinggi. Strategi employee retention dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan, motivasi, dan keterlibatan karyawan (Bersin, 2013).

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan employee retention sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Employee retention merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena kehilangan karyawan yang berkinerja tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas, dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi dan program yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan memotivasi mereka untuk tetap bekerja dengan baik di perusahaan.

Stress Kerja

Stress kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang timbul

ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Hal ini terjadi ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Stress kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya kendali atau otonomi dalam pekerjaan, konflik peran, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya dukungan sosial (Robbins & Judge, 2019).

Dalam konteks organisasi, stress kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap individu dan organisasi secara keseluruhan. Pada individu, stress kerja dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan fisik dan mental, meningkatkan risiko penyakit, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat absensi kerja. Sementara itu, pada tingkat organisasi, stress kerja dapat menghambat kinerja karyawan, meningkatkan tingkat turnover, dan berpotensi merusak iklim kerja yang sehat (Robbins & Judge, 2019).

Stres menurut Shields et al., (2017) dapat menimbulkan efek negatif terhadap kesehatan tubuh, baik secara internal maupun eksternal, serta dapat menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis di luar kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Beberapa efek negatif stres pada tubuh antara lain hipertensi, kelainan jantung, kegemukan, dan diabetes. Stres juga bisa mengakibatkan persoalan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Namun, tidak semua individu yang menderita stres menderita kendala kesehatan mental, dan beberapa individu mungkin menunjukkan fungsi eksekutif yang lebih baik di bawah stres, yang dapat mengurangi efek negatif paparan stres terhadap kesehatan (Schönfeld, et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan angka-angka atau statistik. Metode ini biasanya digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel tertentu dalam suatu populasi. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Multistrada Arah Sarana yaitu *employee retention* dan stress kerja. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan valid, serta memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multistrada, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 86 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan aksidental sampling. Pengambilan sampel yang acak memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode regresi berganda dan R^2 . Regresi berganda digunakan karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cabang statistik yang berkaitan dengan pengumpulan, penyajian, dan interpretasi data. Tujuan utama dari statistik deskriptif adalah untuk

memberikan gambaran yang jelas dan ringkas tentang data yang diamati.

Berdasarkan Tabel 2 ditemukan bahwa mayoritas karyawan (62.79%) memiliki kinerja sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, hanya sedikit karyawan (9.30%) yang mencapai kinerja tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan. Sebaliknya, sekitar 27.91% karyawan memiliki kinerja rendah, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk *employee retention* mayoritas karyawan (73.26%) memiliki *employee retention* sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, hanya sedikit karyawan (8.14%) yang mencapai *employee retention* tinggi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan. Sebaliknya, sekitar 18.60% karyawan memiliki *employee retention* rendah, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk meningkatkan *employee retention* mereka.

Sedangkan untuk stress kerja mayoritas karyawan (63.95%) memiliki tingkat stress kerja sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki kompensasi yang cukup baik. Namun, cukup banyak karyawan (26,74%) yang memiliki tingkat stress kerja tinggi, menunjukkan perlunya perhatian dan tindakan untuk menurunkan stress kerja mereka. Sebaliknya, sekitar 9.30% karyawan memiliki tingkat stress kerja rendah.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

No	Nilai Kinerja	Kinerja Karyawan	Employee Retention	Stress Kerja
1	Sedang	62,79%	73,26%	63,95%
2	Tinggi	9,30%	8,14%	26,74%
3	Rendah	27,91%	18,60%	9,30%

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai uji normalitas yang diperoleh menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebesar 0,200, artinya data berdistribusi normal karena hasil lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57487630
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.071
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 0.935 dan tolerance sebesar 1.069. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam analisis regresi berganda. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil analisis regresi.

Dalam kasus ini, hasil uji VIF menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 1, sedangkan nilai tolerance lebih dari 10. Keputusan uji VIF <1 dan tolerance <10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen dalam analisis regresi berganda yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini saling independen

dan tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

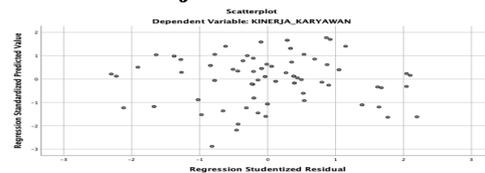
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.935	1.069
.935	1.069

4. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa data scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu memberikan kepercayaan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan hasil analisisnya dapat diinterpretasikan dengan baik. Dengan demikian, penelitian ini dapat melanjutkan analisis lebih lanjut untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas



5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Dalam uji t dikatakan terdapat pengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun hasil pengujian penelitian ini bisa dilihat pada

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.015	3.451		7.537	.000
	EMPLOYEE_RETENTION	.260	.080	.292	3.255	.002
	STRESS_KERJA	-.585	.112	-.470	-5.245	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Hasil analisis pada Tabel 6 menunjukkan nilai t yang signifikan

untuk variabel *Employee Retention* (0,002) dan variabel *Stress Kerja* (0,000). Dalam menjelaskan hasil ini, perlu diperhatikan bobot t-tabel yang relevan dengan bobot signifikansi $\alpha=0,05$ dan taraf kebebasan $DF=86$ ($n-2$). Nilai t-tabel yang relevan adalah 1,988. Berdasarkan perbandingan antara bobot t-hitung dengan bobot t-tabel, bisa ditarik kesimpulan bahwa *Employee Retention* memiliki kontribusi yang signifikan pada Kinerja Karyawan secara parsial ($3,255 > 1,988$), dan untuk *Stress Kerja* memiliki kontribusi yang negatif signifikan pada Kinerja Karyawan secara parsial ($-5,245 > -1,988$). Ini membuktikan bahwa variabel *Employee Retention* dan *Stress Kerja* secara statistik berperan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Multistrada arah sara secara parsial dalam konteks penelitian ini. Adapun persamaan dalam penelitian adalah

$$Y = 26.015 + 0.260 (X1) - 0.585 (X2)$$

6. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Adapun hasil uji F pada penelitian ini bisa dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072.016	2	536.008	25.008	.000 ^b
	Residual	1779.007	83	21.434		
	Total	2851.023	85			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRESS_KERJA, EMPLOYEE_RETENTION

Berdasarkan temuan analisis Tabel 7, *Employee Retention* dan *Stress Kerja* merupakan dua variabel independen yang secara simultan memiliki kontribusi yang cukup besar pada kinerja karyawan. Sebab nilai signifikansi yang dihitung (0,000) lebih kecil dari bobot signifikansi yang dikukuhkan (0,05), maka bisa disimpulkan bahwa variabel

dependen (kinerja karyawan) dan kedua faktor independen memiliki hubungan yang signifikan.

a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.361	4.62967

a. Predictors: (Constant), STRESS_KERJA, EMPLOYEE_RETENTION

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

R square atau koefisien determinasi pada Tabel 8 menghasilkan nilai 0,376. Angka ini mengimplikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak sebesar 37,6% terhadap variabel dependen, dengan 62,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee retention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ($3,255 > 1,988$). *Employee retention* merupakan faktor kunci dalam pengembangan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, terlihat bahwa *employee retention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee relation* yang positif, melibatkan hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan, memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan. Ketika organisasi mempertahankan *employee relation* yang positif, karyawan cenderung menjadi lebih berkomitmen, termotivasi, dan setia terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja (Nebolisa et al., 2021).

Terdapat keterkaitan erat antara *employee retention* dan lingkungan kerja yang positif. Organisasi yang

memprioritaskan employee retention cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dengan tingkat hubungan karyawan yang lebih positif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Lingkungan kerja yang positif juga mendorong kolaborasi antara karyawan, menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini secara langsung berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan mendukung keberlanjutan jangka panjang organisasi (Nebolisa et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti et al. (2022), Wasesa & Ashal (2017), serta Toruan & Saragih (2022) menunjukkan bahwa employee relation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya employee retention dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Organisasi perlu mengutamakan employee retention yang positif dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip employee relation yang baik. Dukungan untuk pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan $(-5,245 > -1,988)$. Stress kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena dapat menyebabkan gangguan mental dan emosional. Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres kerja cenderung mengalami beban psikologis yang berat, seperti depresi, kecemasan,

dan kelelahan emosional. Gangguan-gangguan ini dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus mereka dalam bekerja. Kondisi ini tentunya akan mengurangi produktivitas dan performa mereka di tempat kerja. Studi yang dilakukan oleh Kusumawati (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami gangguan mental dan emosional akibat stres kerja memiliki kinerja yang menurun dan tidak optimal.

Selain gangguan mental dan emosional, stres kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik karyawan. Studi yang dilakukan oleh Adhistry et al. (2022) menemukan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi dapat mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, sakit perut, dan sakit punggung. Kondisi fisik yang tidak baik ini dapat mengganggu kenyamanan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, maka dapat menyebabkan absensi yang lebih sering, penurunan energi, dan penurunan produktivitas.

Meskipun ada penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian juga menemukan hasil yang berbeda. Studi yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut Medan. Namun, studi lain seperti yang dilakukan oleh Putra (2021) dan Aniversari (2022) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan, dan PT Aneka Gas Industri Lampung. Hasil ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain stres kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan

dukungan sosial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami kondisi dan kebutuhan karyawan secara individu dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa employee retention (retensi karyawan) dan stress kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,6%. Artinya, sekitar 37,6% variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor employee retention dan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja. Meskipun employee retention dan stress kerja memiliki dampak yang signifikan, terdapat 62,4% lagi dari variabilitas kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh dua faktor ini. Ini menandakan bahwa ada faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa employee retention berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seiring dengan temuan dari beberapa penelitian lain. Employee retention merupakan faktor kunci dalam pengembangan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi. Hubungan positif antara organisasi dan karyawan dalam employee retention dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif juga turut berperan dalam mempengaruhi employee retention, karena organisasi yang memprioritaskan employee retention cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung, yang pada

gilirannya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Di sisi lain, stress kerja terbukti berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan mental dan emosional pada karyawan, yang mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas mereka. Stress kerja juga dapat menyebabkan gangguan fisik yang mengganggu kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(1), 134-148.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- APINDO. (2022). Tenaga Kerja Indonesia Masih Didominasi Low Skill. *Harian Jogja*.
<https://ekbis.harianjogja.com/read/2022/10/04/502/1113724/apindo-tenaga-kerja-indonesia-masih-didominasi-low-skill>
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- Bersin, J. (2013). Employee retention now a big issue: Why the tide has turned. *Bersin by Deloitte*, 16, 1-4.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson. *New Jersey*.

- Hadi, M. A. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Bening*, 7(1), 17-30.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hartati, T. (2020). The role of human relations in increasing employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 127-133.
- Irmayanti, N. W. D., Widiana, I. N. W., & Wulandari, L. P. A. (2022). Pengaruh Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jimmy Butcher Urban Store. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 113-119.
- Izzati, S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Alinda Husada Di Banten
- Kusumawati, N. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Ksi Surabaya. In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo* (Vol. 1).
- Matolo, R. S., Iravo, M., & Waititu, G. A. (2019). Relationship Between Employee Relations and Performance in Technical Training Institutes in Kenya. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(3).
- Nebolisa, K. N., Egobueze, A., & Nwaoburu, L. (2021). An Appraisal of Employee Relations and Organizational Performance in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government of Rivers State, 2010-2021.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359-366.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Ramadhan, F., & Kusnadi, K. (2022). Analisa Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Nasa-TLX Pada Hekikai Indonesia. *Jurnal Teknik*, 20(2), 158-164.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 13(1), 51-59.
- Schönfeld, P., Brailovskaia, J., Bieda, A., Zhang, X. C., & Margraf, J. (2016). The effects of daily stress on positive and negative mental health: Mediation through self-efficacy. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(1), 1-10.
- Shields, G. S., Moons, W. G., & Slavich, G. M. (2017). Better executive function under stress mitigates the effects of recent life stress exposure on health in young adults. *Stress*, 20(1), 92-102.
- Toruan, V. S. L., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Employee Relations dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai, Sumatera Utara. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 185-194.
- Wasesa, S., & Ashal, F. F. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Employee Relations Dan Unsur Religi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cfbk Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 235-259.