

**PENGARUH ANTARA *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN
SELF-ACTUALIZATION TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
DI PT SOLUSI BANGUN INDONESIA Tbk CILACAP**



Oleh :

Thorieq Nael Miya

19410211

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**PENGARUH ANTARA *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN *SELF-ACTUALIZATION* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* DI PT SOLUSI
BANGUN INDONESIA Tbk CILACAP**

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Thorieq Nael Miya

19410211

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH ANTARA *EMPLOYEE EMPOWERMENT* DAN
SELF-ACTUALIZATION TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
DI PT SOLUSI BANGUN INDONESIA Tbk CILACAP**

SKRIPSI

Oleh :

Thorieq Nael Miya

19410211

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 19750220 2003122004

Mengetahui, Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP.1976711282002122001

SKRIPSI

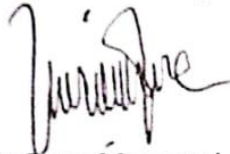
**PENGARUH ANTARA *EMPLOYEE EMPOWERMENT*
DAN *SELF-ACTUALIZATION* TERHADAP
EMPLOYEE RETENTION DI PT SOLUSI BANGUN
INDONESIA Tbk CILACAP**

Oleh:

**Thorieq Nael Miya
NIM : 19410210**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 2023
Susunan Dewan Penguji

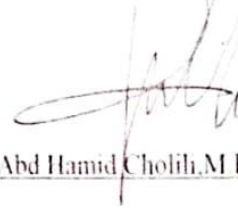
Dosen Pembimbing 1



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

NIP. 197502202003122004

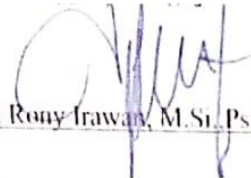
Dosen Pembimbing 2,



Abd Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog

NIP.19890602201911201270

Anggota Penguji lain



Andik Rony Arawan, M.Si, Psi

NIP.197311221999031003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal,.....2023

**Mengesahkan Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang**



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Thorieq Nael Miya

NIM 19410211

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 06 Juni 2023

Penulis,



Thorieq Nael Miya

NIM 19410211

MOTTO

“Kalau hidup hanya sekedar hidup babi dihutan juga hidup. Kalau kerja hanya sekedar kerja kera juga bekerja”.

“Uang mempengaruhi nada bicara. Pengetahuan mempengaruhi gaya bicara.

Moral mempengaruhi etika bicara”.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil-amin

Puji syukur kehadiran Allah yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, kemudahan, dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir.

Peneliti mempersembahkan karya penelitian ini kepada orang-orang yang sangat berarti,

Kedua orangtua, bapak Ahmad Taufiq Syaerozi dan Ibu Ipong Aka Ningsih serta kakak pertama Thufail Iksan Shidiqqi dan adik saya Muhammad Zabran Mirza

Tsaqief yang telah memberikan dukungan moral dan doa dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

Kepada keluarga, sahabat teman, dan orang terdekat yang mendukung serta mendoakan saya agar senantiasa diberi kelancaran dan kemudahan

Teman – teman SMA Albayan Anyer

Teman – teman Psikologi UIN Malang

Teman – teman PKL PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Dst.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah *Subhanhu Wata'ala* yang selalu memberikan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini, Sholawat serta salam penulis haturkan kepada salah satu Nabi yang akan memberikan syafa'atnya kepada umatnya kelak yaitu Baginda Nabi Muhammad *Sholallahu 'alaihi wasallam*, yang senantiasa kita harapkan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat dalam penyusunan karya ilmiah ini dengan berjudul **“Pengaruh Antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap”**. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan dukungan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orangtua Ipong Aka Ningsih dan Ahmad Taufiq Syaerozi kepadanya yang banyak memberikan dukungan, kasih sayang, materi dan doa dalam berbagai macam bentuk hingga tiada henti.
2. Saudara kandung Thufail Ikhsan Shidiqi dan Muhammad Zabran Mirza Tsaqief yang memberikan dukungan dan doa.
3. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si dan Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan masukan berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Para responden yang ingin meluangkan waktu ketika pengambilan data di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
7. Teman - teman SMA PU Albayan Anyer yang telah berjuang bersama – sama dalam penyusunan skripsi masing – masing dan telah memberikan dukungan, pembelajaran dan waktu ataupun materi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman – teman PKL PT Solusi Bangun Indonesia yang bersama – sama berjuang dan belajar di PT Solusi Bangun Indonesia pada saat di Cilacap.
9. Teman – teman jurusan Psikologi UIN Malang yang telah memberikan dukungan dan perjuangan bersama dalam penyelesaian kuliah.
10. Deandra Anaya Pangesti yang selalu menemani dari awal hingga akhir dalam proses pembuatan skripsi untuk memberikan doa, waktu, pembelajaran dan dukungan moral tiada henti hingga tugas akhir ini selesai.

Semoga Allah SWT memberikan anugerah keberkahan dan balasan terbaik kepada para pihak diatas. Peneliti telah berusaha maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik dalam skripsi ini. Kendatipun demikian, peneliti menyadari akan adanya kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu, Peneliti memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Peneliti juga menerima dengan tangan terbuka terhadap saran dan masukan yang membangun guna mendukung kesempurnaan skripsi ini.

Terakhir, semoga penelitian ini dapat menjadi acuan perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama. Berharap penelitian ini dapat bermanfaat kepada banyak pihak, Aamiinn.

Malang, 6 Juni 2023

Peneliti

Thorieq Nael Miya

19410211

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL...	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Masalah Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. <i>Employee Retention</i>	11
1. Definisi <i>Employee Retention</i>	11
2. Indikator	12
B. <i>Employee Empowerment</i>	14
1. Definisi	14
2. Indikator	17
3. Manfaat <i>Employee Empowerment</i>	18
C. <i>Self-actualization</i>	20
1. Definisi	20
2. Indikator	21
D. Karakteristik <i>self-actualization</i>	23
E. <i>Employee Retention</i> Berdasarkan Perspektif Islam.....	26
F. <i>Employee Empowerment</i> Berdasarkan Perspektif Islam.....	26

G.	<i>Self-actualization</i> Berdasarkan Perspektif Islam.....	27
H.	Pengaruh Antara <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Self-actualization</i> Terhadap <i>Employee Retention</i>	28
I.	Kerangka Konseptual	30
J.	Hipotesis Penelitian.	30
BAB III	METODE PENELITIAN	32
A.	Jenis dan Desain Pelatihan	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	33
C.	Definisi Operasional.....	34
D.	Populasi dan Sampel.....	36
E.	Instrumen Penelitian.....	38
F.	Uji Validitas	41
G.	Uji Reliabilitas.....	44
H.	Teknik Analisis Data	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A.	Gambaran Objek Penelitian.....	48
1.	Profil PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.....	49
B.	Pelaksanaan Penelitian	50
C.	Pemaparan Hasil Penelitian	49
1.	Deskriptif Data	50
2.	Deskriptif Responden	50
3.	Deskriptif Variabel	51
4.	Uji Asumsi.....	53
5.	Uji Hipotesis.....	54
D.	Pembahasan	59
1.	Tingkat <i>Employee Retention</i> di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap 59	
2.	Tingkat <i>Employee Empowerment</i> di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap	61
3.	Tingkat <i>Self-actualization</i> di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap	63
4.	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	66
5.	Pengaruh <i>Self-actualization</i> terhadap <i>Employee Retention</i> di PT Solusi	

Bangun Indonesia Tbk Cilacap.....	67
6. Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> dan <i>Self-actualization</i> terhadap <i>Employee Retention</i> di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.....	68
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Maslow <i>Hierarchy of Needs</i>	21
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual	30
Tabel 3.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian	38
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Employee Retention</i>	40
Tabel 3.5 Blueprint Skala <i>Self-actualization</i>	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Employee Retention</i>	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala <i>Self-actualization</i>	43
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Employee Empowerment</i>	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Self-actualization</i>	45
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Employee Retention</i>	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif Responden.....	49
Tabel 4.2 Norma Kategorisasi.....	51
Tabel 4.3 Kategorisasi <i>Employee Empowerment</i>	51
Tabel 4.4 Kategorisasi <i>Self-actualization</i>	52
Tabel 4.5 Kategorisasi <i>Employee Retention</i>	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis <i>Minor</i>	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis <i>Mayor</i>	57
Tabel 4.10 Persentase Pengaruh <i>Employee Empowerment dan Self-actualization</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Penyebaran Kuesioner	38
Gambar 4.1 Logo PT Solusi Bangun Indonesia	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	80
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
Lampiran 3 Uji Asumsi.	84
Lampiran 4 Uji Kategorisasi Data.....	85
Lampiran 5 Uji Hipotesis Minor	85
Lampiran 6 Uji Hipotesis Mayor.....	85
Lampiran 7 Persentase Pengaruh Variabel.....	88

ABSTRAK

Thorieq Nael Miya, 2023. SKRIPSI. Pengaruh antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Pembimbing 1 : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Pembimbing 2 : Abd Hamid Cholili, M. Psi, Psikolog

Kata Kunci : *Employee Empowerment, Self-actualization, Employee Retention*

Terjadinya *Merger* atau akuisisi antara dua perusahaan pada 2018 silam, mengakibatkan terjadinya penyesuaian yang harus dibenahi, mulai dari beberapa aspek organisasi sampai budaya perusahaan. Perusahaan yang mempunyai induk baru harus dapat beradaptasi dengan sistem organisasi dan budaya perusahaan terdahulu dan membenahi secara perlahan agar visi misi perusahaan baru dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Penyelarasan budaya organisasi bisa ditinjau dari beberapa aspek antara lain meliputi komponen organisasi, penghargaan, dan rancangan tugas dan pekerjaan. Nilai dan budaya PT Solusi Bangun Indonesia yang menganut sistem Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menerapkan AKHLAK sebagai pondasi berjalannya sistem yang terdiri dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Terjadinya perbedaan *organizational communication performance* merupakan pembeda bagi budaya perusahaan tersebut, yang mana hal ini bersifat penting bagi sumber daya manusia di sana dalam bekerja untuk perkembangan diri, keterampilan, dan juga komitmen untuk tetap bertahan. Terjadinya *Merger* juga menyebabkan menurunnya kesejahteraan karyawan yang berbeda dengan perusahaan sebelumnya. Dapat dilihat dari isu para karyawan yang dikeluhkan terkait fasilitas, kenaikan gaji, dan bonus. Keluhan tersebut didapatkan oleh peneliti ketika mewawancarai karyawan didepartemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kategorisasi variabel dan pengaruh antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Pengambilan data menggunakan *random sampling* sebanyak 57 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Tingkat *Employee Empowerment, Self-actualization* dan *Employee Retention* dikatakan berkategori sedang di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Employee Empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention*, sedangkan *Self-actualization* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Secara bersama - sama, *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* mempengaruhi *Employee Retention* sebesar 69,2%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan besar harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas tinggi dan mumpuni di setiap aspeknya. Seiring berkembangnya zaman, kini manusia bukan hanya menjadi sumber daya saja di perusahaan, akan tetapi manusia harus dipandang sebagai aset perusahaan tersebut. Tantangan dan persaingan juga semakin banyak dan begitu ketat, karenanya perusahaan harus mengembangkan aset sumber daya manusia tersebut agar bisa menaikan kapabilitas untuk bisa bersaing dan mencapai tujuan target perusahaan. Departemen *Human Resource* berfungsi sebagai manajemen sumber daya manusia yang berada di perusahaan dari merekrut hingga masa pensiun untuk karyawan tersebut. Upaya demi upaya dilakukan demi kenyamanan, pengembangan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan agar bisa bertahan dan ingin terus bekerja di perusahaan. Begitu banyak aspek yang harus diperhatikan agar karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu upaya meretensi karyawan ini adalah dengan menerapkannya budaya organisasi yang baik dan terstruktur yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan pengembangan individu dari karyawan itu sendiri.

Untuk dapat menghadapi persaingan itu perusahaan harus mempertahankan dan mengelola aset-aset yang dimilikinya secara sistematis. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat tergantung pada peran karyawan. Analogi operasional perusahaan tanpa keterlibatan karyawan diibaratkan sebuah kendaraan tanpa bahan bakar, dapat dipastikan kendaraan tersebut alias perusahaan tidak dapat berjalan secara semestinya. Keberadaan karyawan di suatu perusahaan sebagai penggerak

roda jalannya perusahaan dan organisasi harus dipastikan dapat dikelola dan diberdayakan dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Pasca akuisisi sejak 2018 silam PT Holcim Indonesia Tbk menjadi PT Solusi Bangun Indonesia terdapat perbedaan dari beberapa aspek organisasi dan budaya perusahaan. Perusahaan yang mempunyai induk baru harus dapat beradaptasi dengan sistem organisasi dan budaya perusahaan terdahulu dan membenahi secara perlahan agar visi misi perusahaan baru dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Implementasi sistem terdahulu juga dapat dilakukan dan dijalankan jika memang sistem terdahulu berhubungan dengan budaya organisasi yang baru.

Penyelarasan budaya organisasi bisa ditinjau dari beberapa aspek antara lain meliputi komponen organisasi, penghargaan, dan rancangan tugas dan pekerjaan. Nilai dan budaya PT Solusi Bangun Indonesia yang menganut sistem Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menerapkan AKHLAK sebagai pondasi berjalannya sistem yang terdiri dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. AKHLAK merupakan pondasi yang penting untuk bekerja, yakni Amanah, adalah memegang teguh kepercayaan yang diberikan, lalu Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, Harmonis berarti perilaku saling peduli dan menghargai perbedaan, Loyal yakni berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, Adaptif yang berarti terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, serta yang terakhir Kolaboratif yang merupakan semangat membangun kerja sama yang sinergis.

Eksplorasi budaya organisasi PT Holcim Indonesia, yang dibentuk dan dipertunjukkan melalui interaksi anggota organisasi. Littlejohn & Foss (2005: 258) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Orang-orang yang berinteraksi selama beberapa

waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya (Mulyana 2005: 91). Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi.

Identifikasi apa dan bagaimana *organizational communication performance* nya, sehingga dapat mengungkap makna dan budaya yang terkandung dari *communication performances* tersebut, sekaligus mengungkap alasan mengapa anggota organisasi melakukan *communication performances* tersebut sebagai representasi budaya organisasi PT Holcim Indonesia Tbk. Temuan budaya organisasi *communication performances* yang dilakukan PT Holcim Indonesia Tbk berbeda dengan pondasi AKHLAK pada BUMN PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk yang mana membiarkan karyawan mengikutsertakan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan proyek dan didiskusikan hingga pemberdayaan karyawan tersebut dapat berlangsung. Dalam melaksanakan pekerjaan dahulu, kerap kali karyawan memperoleh interferensi dan perubahan rencana yang berbeda dari managers, karena sentralisasi pelaksanaan pekerjaan berada dibawah *managers* sebagai leaders di proyek.

Begitu banyak aspek yang harus diperhatikan agar karyawan ingin tetap bekerja diperusahaan tersebut. Salah satu upaya meretensi karyawan ini adalah dengan menerapkannya budaya organisasi yang baik dan terstruktur yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan pengembangan individu dari karyawan itu sendiri. Menurut Mathis dan Jackson (2006), retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan

meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi. Perusahaan yang melakukan *merger* pastinya banyak yang harus diselaraskan untuk mencapai visi misi perusahaan baru. Banyak hal yang perlu diperhatikan salah satunya penghargaan kepada karyawan yang melaksanakan tugasnya.

Perhatian ini sangat perlu dicermati untuk kesejahteraan karyawan itu sendiri, bisa berupa apa saja seperti penghargaan dedikasi dan kinerja, tunjangan, kenaikan gaji, insentif dan bonus. Terjadinya penurunan kesejahteraan salah satu isu dari departemen *quarry* yang disampaikan Karyawan yang akan dihargai akan merasa lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan dibayar sesuai dengan kinerja mereka. Menurunnya kesejahteraan saat ini dikeluhkan oleh karyawan PT Solusi Bangun Indonesia ditinjau dari beberapa hal, seperti pelatihan, tunjangan dan insentif. Hal ini bisa dikatakan dalam upaya meretensi dan pemeliharaan karyawan yang menurun jika dilihat dari kesejahtraannya.

Strategi dan konsep dari pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) adalah cara untuk menerapkannya budaya organisasi yang baik serta mendorong individu karyawan lebih termotivasi tinggi, memiliki kinerja yang produktif, dan aktif. Implementasi konsep *Employee Empowerment* harus didukung oleh individu yang mempunyai kemauan untuk pengembangan diri. Karyawan yang menutup diri dan ragu atas apa yang bisa merubah individu itu sendiri menjadi lebih baik pastinya akan tidak berkembang dan bekerja hanya sekedar bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2000:123) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan

manajemen. “Pemberdayaan karyawan (individual empowerment) adalah pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan – keterampilan, sumber daya – sumber daya, dan pengalaman – pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Hasil – hasil yang dicapai dalam menerapkan konsep pemberdayaan di berbagai perusahaan adalah peningkatan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan” Gibson et al (2006).

Banyak kegunaan dan manfaat dari *Employee Empowerment*, akan tetapi penerapan pemberdayaan diri memerlukan kepercayaan diri yang kuat agar bisa terlaksananya pemberdayaan. Memahami arti pemberdayaan diri serta peran dalam pemberdayaan diri orang lain, memahami hambatan yang kerap terjadi ketika mencoba berinisiatif, mempelajari tindakan pemberdayaan dan memikirkan bagaimana mencoba pendekatan diri dalam menggunakannya. Dasarnya, karyawan harus berpikir bahwasanya *Employee Empowerment* adalah merupakan tanggung jawab yang diemban bersama, sebagai seorang karyawan pun harus mempunyai kepercayaan bahwasanya pekerjaan yang ia lakukan penting bagi perusahaan dalam mencapai targetnya.

Implementasi strategi dari *Employee Empowerment* juga harus didorong dari sikap keaktifan seorang karyawan agar bisa mengaktualisasikan dirinya. Dasarnya, karyawan yang ingin mengembangkan kemampuannya harus belajar lebih untuk menaikkan kapabilitasnya tersebut. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi. Aktualisasi diri merupakan puncak kedewasaan dan kematangan diri seseorang. Hal ini ditandai dengan bagaimana seseorang bisa menyadari dan memanfaatkan berbagai potensi

yang ada dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidup.

Menurut Adhani (2013) ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Ketika seseorang telah mencukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan (Adhani,2013). Jadi dapat disimpulkan, kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut.

Pasca akuisisi PT Solusi Bangun Indonesia berupaya melaraskan visi misi perusahaan terdahulu guna menjalankan organisasi yang baik dan berorientasi pada hasil. Dalam pemeliharaan karyawan, nilai dan budaya organisasi, rancangan dan tugas pekerjaan, dan penghargaan patut untuk ditinjau secara khusus agar karyawan bisa melakukan pengembangan dan menghasilkan kinerja yang lebih dari sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini yang bertemakan tentang *Employee Retention* dengan judul “Pengaruh antara *Employee Empowerment* dan *Self – actualization* terhadap *Employee Retention* di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat *Employee Retention* karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- b. Bagaimana tingkat *Employee Empowerment* karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- c. Bagaimana tingkat *Self-actualization* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- d. Apakah ada pengaruh antara *Employee Empowerment* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- e. Apakah ada pengaruh antara *Self – Actualization* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- f. Apakah ada pengaruh antara *Employee Empowerment* dan *Self – Actualization* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti membuat tujuan dari penelitian, yaitu :

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *Employee Retention* karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- b. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *Employee Empowerment* karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

- c. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *Self-actualization* karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- d. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Employee Empowerment* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- e. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan *Self – Actualization* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
- f. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Employee Empowerment* dan *Self – Actualization* karyawan dengan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini dilakukan, manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis sendiri, serta dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk bisa mengembangkan sumber daya manusia, terciptanya aktualisasi diri karyawan, dan juga dapat mendukung perusahaan mencapai target kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi semua orang dan dapat diaplikasikan di perusahaan tempat bekerja serta menjadi acuan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait judul yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Employee Retention*

1. *Definisi Employee Retention*

Sebagai seorang karyawan pastinya ingin bekerja tanpa ada hambatan untuk bisa fokus bekerja dan mencapai target perusahaan. Hal ini adalah hal penting yang harus dipikirkan bagi perusahaan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Mempertahankan karyawan agar bekerja dengan sepenuh hati perusahaan adalah hal penting yang harus dipikirkan secara matang. Ada berbagai cara karyawan bisa terikat dengan perusahaan, salah satunya adalah memenuhi hak – hak yang diterima pada karyawan tersebut. Pasalnya, jika karyawan merasa tidak sepenuh hati, maka karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mengakibatkan turnover yang tinggi. Menurut Undari (2013:23), *Employee Retention* (retensi karyawan) merupakan praktek serta kebijakan yang sudah dirancang agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan ingin tetap bersama perusahaan sehingga akan mengurangi kejadian perputaran karyawan.

Organisasi selalu berupaya untuk membuat karyawannya bertahan untuk jangka waktu yang cukup lama. Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Lockwood (2007) menjelaskan bahwa retensi adalah bagian penting di dalam pendekatan organisasi dalam pengelolaan manajemen bakat yang umum, diartikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses – proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang – orang dengan keterampilan dan bakat

yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Gul dkk, (2012) menunjukkan bahwa Employee Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Johannes dan Chou (2017) menemukan bahwa Employee Empowerment memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hong dkk (2010) menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Definisi retensi karyawan menurut Mathis & Jackson (2000) merupakan praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi dengan cara menggabungkan langkah – langkah yang diambil untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk tetap tinggal dan berfungsi secara optimal di dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

2. Indikator

Menurut Mathis dan Jackson (2009), indikator retensi karyawan antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Komponen Organisasi
 - 1) Nilai dan budaya
 - 2) Strategi dan peluang
 - 3) Dikelola dengan baik dan berorientasi pada hasil
 - 4) Kontinuitas dan keamanan kerja

- b. Peluang Karir Organisasi
 - 1) Kontinuitas pelatihan
 - 2) Pengembangan dan bimbingan
 - 3) Perencanaan karir
- c. Penghargaan
 - 1) Gaji dan tunjangan yang kompetitif
 - 2) Perbedaan penghargaan kinerja
 - 3) Pengakuan
 - 4) Tunjangan dan bonus spesial
- d. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
 - 1) Tanggung jawab dan otonomi kerja
 - 2) Fleksibilitas kerja
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Keseimbangan kerja/kehidupan
- e. Hubungan Karyawan
 - 1) Perlakuan yang adil/tidak diskriminatif
 - 2) Dukungan dari supervisor/manajemen
 - 3) Hubungan rekan kerja

Berdasarkan uraian diatas, retensi karyawan begitu penting guna pemeliharaan agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Upaya harus dilakukan berdasarkan indikator tersebut. Karyawan akan merasa terikat dan merasa nyaman bekerja di perusahaan, jika tidak karyawan akan berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Kejadian ini akan menimbulkan *turnover* yang tinggi yang mengakibatkan keluar masuknya karyawan. Perusahaan akan terus mencari talent baru yang akan menggantikan karyawan tersebut yang keluar, maka dari itu pencegahan akan dilakukan dengan meretensi baik untuk karyawan yang memiliki potensi tinggi atau karyawan dengan potensi biasa saja, karenanya semua karyawan akan terus bisa berkembang untuk menjadi lebih baik. Perusahaan juga harus menyempurnakan komponen organisasi yang berjalan sesuai dengan visi misi, terbelih perusahaan tersebut baru melakukan merger atau akuisisi yang banyak akan perbedaan budaya di suatu organisasi.

B. Employee Empowerment

1. Definisi

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai strategi dan konsep, salah satunya adalah dengan *Employee Empowerment* atau pemberdayaan karyawan. *Employee Empowerment* adalah upaya perusahaan kepada karyawan dalam penyediaan segala hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target perusahaan. Perusahaan telah memberikan keleluasaan dan fasilitas yang dapat membangkitkan kinerja. Sedangkan Khan (2007, dalam Suwatno dan Priansa, 2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Osborne (2002:32) menyatakan bahwa menurut teori Kanter (1989)

yang menjadi inti dari konsep *empowerment* adalah bentuk kekuatan dan efektivitas organisasi yang menjadi semakin berkembang sebagai hasil dari pembagian otoritas dan kontrol oleh atasan (superior) kepada bawahannya atau subordinat. Thomas dan Veltahouse (1990) bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab

Pembagian kekuasaan dan kontrol tersebut akhirnya menjadi suatu metode untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan pada tingkatan rendah di dalam organisasi dan memperkaya pengalaman kerja karyawan (Moye dan Hekin 2006, di dalam Dehkordi dkk., 2011:809). Seseorang yang percaya bahwa lingkungan sekitarnya cukup kondusif dan terkontrol akan lebih termotivasi untuk lebih memaksimalkan kemampuannya, lebih berlatih dalam mengembangkan kemampuannya, dan kemungkinan akan tercapainya sukses pun akan lebih besar (Bandura, 1986 di dalam Jha, 2010:265).

Perusahaan yang telah menerapkan akan semakin mudah karyawan untuk mengembangkan dirinya juga mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut, terutama yang memiliki keaktifan di dalam dirinya. Menerapkan *Employee Empowerment*, karyawan akan termotivasi kepada dirinya dan membuat ia memiliki keterikatan kepada perusahaan. Pasalnya, karyawan akan giat untuk untuk melaksanakan tugas dan target perusahaan tanpa ada rasa “kerja sekedar kerja”. Datang penuh dengan rasa positif membuat kondisi lingkungan kerja yang

kondusif, aman, dan nyaman.

Tidak ada satu organisasi pun yang dapat menjamin keterkaitan hubungan kerja, mengingat sangat terkait dengan perubahan yang sangat cepat di lingkungan industri serta adanya persaingan skala global, hal ini dapat berubah sewaktu – waktu, oleh karenanya meningkatkan kemampuan yang dimiliki sangatlah perlu guna bersaing menghadapi perubahan. Banyak organisasi menganggap bahwa mengembangkan kemampuan dan keterampilan para pegawainya akan memperpanjang hubungan kerja dan eksistensi pegawai yang bersangkutan. Sisi lain, kecenderungan memperlihatkan rata-rata pegawai melakukan 5 kali perpindahan karir sepanjang hidupnya. Salah satu tujuan organisasi adalah mendukung pegawai agar mencapai *lifetime employability*, yang berarti:

- a) Memenuhi kebutuhan penempatan posisi, di dalam organisasi.
- b) Belajar dan berkembang secara terus-menerus.
- c) Memahami sepenuhnya apa tujuan karir individual.

2. Indikator

Penelitian spreitzer (1986) ditemukan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas dan Velthouse (1990) terkait ada beberapa konsep karakteristik dari *Empowered People*, yaitu:

a. Meaningfulness

Meaning merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada idealisme atau standar individu. Setiap karyawan mempunyai tujuan dan mampu memaknai apa pekerjaan mereka untuk kesuksesan dimasa mendatang.

b. Competence

Competence (kompetensi) atau Self – efficacy lebih merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada Self – esteem karena difokuskan pada Efficacy secara spesifik pada peran pekerjaan. Karyawan akan sangat percaya terhadap kapabilitas dan kemampuan yang ia miliki sehingga menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi akan kesuksesan mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebani

c. Determination

Determination adalah penentuan seseorang yang akan melakukan sesuatu. Berbeda dengan kompetensi yang mana adalah keahlian dalam perilaku, maka Self – determination merupakan suatu perasaan memiliki suatu pilihan dalam membuat pilihan atau melakukan suatu pekerjaan. Karyawan akan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan rasa kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan lebih besar.

d. Impact

Impact atau dampak merupakan hasil kerja seorang karyawan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan dengan hasil yang memuaskan, bekerja dengan baik, berstrategi dan memperhitungkan suatu pekerjaan.

Menurut Khan dan Worldwide dalam Sutrisno (2010: 43) model empowerment sumber daya manusia yang terintegrasi dan efektif terdiri dari enam tahapan yaitu:

a. Desire

Pada tahap awal yaitu membiasakan untuk berinisiatif sendiri dan melakukan pendelegasian serta melibatkan karyawan.

b. Trust

Terdapat kepercayaan dari manajemen untuk membagikan informasi dan saran-saran tanpa rasa cemas.

c. Confidence

Dengan adanya kepercayaan dari pihak manajemen dengan mengekspresikan gambaran tentang kemampuan karyawan maka akan menimbulkan rasa percaya diri pada diri karyawan.

d. Credibility

Menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan serta mengembangkan lingkungan kerja yang dapat mendorong berkompetisi secara sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi.

e. Accountability

Pada tahap ini merupakan bentuk pertanggungjawaban dari karyawan pada tugas yang diberikan dengan menetapkan peraturan, standar, dan penilaian secara konsisten dan jelas

f. Communication

Pada tahap terakhir yaitu terdapat komunikasi guna mengkomunikasikan hasil kerja serta menghasilkan pengertian diantara para karyawan.

3. Manfaat *Employee Empowerment*

Menurut Siagian dalam Ulum (2016-142) menyebutkan manfaat dari pemberdayaan karyawan ditempat kerja, yaitu:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi, timbulnya kerja sama antara berbagai unit kerja, kecermatan dalam melaksanakan tugas.
- b. Terciptanya hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan karena adanya delegasi wewenang dan saling menghargai serta adanya kesempatan bagi karyawan untuk berpikir dan bertindak inovatif
- c. Terjadinya suatu proses pengambilan keputusan yang dapat dilakukan lebih cepat dan tepat, karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya dalam melaksanakan kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintah oleh atasan.
- d. Dapat mendorong sikap terbuka manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif
- e. Dapat meningkatkan semangat dalam bekerja seluruh anggota organisasi dengan komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi.
- f. Terjadinya penyelesaian konflik secara fungsional yang dapat berdampak pada tumbuhnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di antara para anggota organisasi.
- g. Dapat memperlancar jalannya komunikasi yang efektif sehingga dapat memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalnya.

Berdasarkan uraian *Employee Empowerment* diatas, peneliti dapat kesimpulan bahwa *Employee Empowerment* berhubungan dengan *Self – actualization* dan *Employee Retention*. Karyawan akan merasa nyaman bekerja dan muncul motivasi dari dalam diri karena di perusahaan terdapat lingkungan kerja yang saling

mendukung, kondusif dan dapat mengembangkan diri.

C. *Self-actualization*

1. Definisi

Dalam diri manusia, terdapat potensi yang dimiliki yang perlu dikembangkan agar mencapai batas kemampuan manusia tersebut. Manusia harus memenuhi kebutuhan – kebutuhan selama hidupnya agar ia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal. Carl Rogers dan Abraham Maslow adalah tokoh dalam aliran psikologi pertumbuhan yang menyebutkan aktualisasi diri sebagai tingkatan dalam menuju kepribadian yang sehat. Menurut Duane Schultz aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologisnya yang unik. Rogers percaya bahwa manusia memiliki dorongan yang telah dibawa sejak lahir untuk menciptakan, dan hasil ciptaan yang sangat penting adalah menjadi diri sendiri (Schultz, 1991).

Aktualisasi diri menurut Maslow yang dikutip pula oleh Duane Schultz didefinisikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat kita, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas kita (Schultz, 1991). Aktualisasi diri menurut Maslow “menyebutkan bahwa aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri yang dipunya, dan menjadi diri se kreatif mungkin. Menurut Siswandi (2002), bahwa aktualisasi diri pada dasarnya memberikan perhatian pada manusia, khususnya terhadap nilai-nilai martabat secara penuh.

Hal tersebut dapat tercapai melalui penggunaan segenap potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki melalui dengan bekerja sebaik baiknya. Sehingga tercapai suatu keadaan eksistensi yang ideal bagi pertumbuhan dan perkembangan

diri.

2. Indikator

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk menyadari dan memanfaatkan potensi diri juga pemenuhan diri dan pemahaman akan batasan-batasan serta kekurangan yang ada pada dirinya. Abraham Maslow (1954) menjelaskan bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kebutuhan akan aktualisasi diri dapat diraih setelah kebutuhan pada empat tingkat sebelumnya sudah terpenuhi. Sehingga dapat dikatakan juga bahwa aktualisasi diri adalah puncak kematangan dan kedewasaan seseorang. Aktualisasi diri adalah salah satu dari lima tingkatan kebutuhan manusia Maslow (1943), tingkatan tersebut adalah kebutuhan dasar yaitu fisiologis dan rasa aman, kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan sosial dan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2.1 Maslow Hierarchy of Needs

Self-actualization	Kebutuhan akan aktualisasi diri
Esteem Needs	Kebutuhan akan penghargaan
Social Needs	Kebutuhan akan memiliki dan kasih sayang
Safety Needs	Kebutuhan akan keamanan
Physiological Needs	Kebutuhan fisiologi

Maslow juga menyebutkan aspek aktualisasi diri di tahun 1987 yaitu:

a. Kreativitas (*creativity*)

Merupakan sikap yang diharapkan ada pada orang yang beraktualisasi diri. Sifat kreatif nyaris memiliki arti sama dengan kesehatan, aktualisasi diri dan sifat manusiawi yang penuh. Sifat-sifat yang dikaitkan dengan kreativitas ini adalah

fleksibilitas, spontanitas, keberanian, berani membuat kesalahan, keterbukaan dan kerendahan hati.

b. Moralitas (*morality*)

Merupakan kemampuan manusia melihat hidup lebih jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurutkan keinginan. Kemampuan melihat secara lebih efisien, menilai secara lebih tepat manusiawi secara penuh yang ternyata merembes pula ke banyak bidang kehidupan lainnya.

c. Penerimaan diri (*self acceptance*)

Banyak kualitas pribadi yang dapat dirasakan di permukaan yang tampak bervariasi dan tidak berhubungan kemudian dapat dipahami sebagai manifestasi atau turunan dari sikap yang lebih mendasar yaitu relatif kurangnya rasa bersalah, melumpuhkan rasa malu dan kecemasan dalam kategori berat.

d. Spontanitas (*Spontaneity*)

Aktualisasi diri manusia dapat digambarkan sebagai relatif spontan pada perilaku dan jauh lebih spontan daripada di kehidupan batin, pikiran, impuls, dan lain lain, perilaku ini ditandai dengan kesederhanaan, kealamian dengan kurangnya kesemuan ini tidak selalu berarti perilaku konsisten yang tidak konvensional.

e. Pemecahan masalah (*Problem Solving*)

Individu akan lebih menghargai keberadaan orang lain dalam lingkungannya, Dengan beberapa pengecualian dapat dikatakan bahwa objek biasanya bersangkutan dengan isu-isu dasar dan pertanyaan dari jenis yang telah dipelajari secara filosofis atau etika.

D. Karakteristik *self-actualization*

Menurut Asmadi (2008), Seseorang dengan aktualisasi diri optimal akan memiliki kepribadian yang berbeda dengan manusia pada umumnya. Beberapa karakteristik dan ciri-ciri yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- a. Mampu melihat realitas secara lebih efisien. Karakteristik ini akan membuat seseorang untuk mampu mengenali kebohongan, kecurangan, kepalsuan, yang dilakukan orang lain, serta mampu menganalisis secara kritis, logis, dan mendalam terhadap segala fenomena alam dan kehidupan.
- b. Penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya. Orang yang telah mengaktualisasikan dirinya akan melihat orang lain seperti melihat dirinya sendiri yang penuh dengan kekurangan dan kelebihan. Sifat ini akan menghasilkan sikap toleransi yang tinggi terhadap orang lain serta kesabaran yang tinggi dalam menerima diri sendiri dan orang lain.
- c. Spontanitas, kesederhanaan dan kewajaran. Orang yang mengaktualisasikan dirinya dengan benar ditandai dengan segala tindakan, perilaku, dan gagasannya dilakukan secara spontan, wajar, dan tidak dibuat-buat
- d. Terpusat pada persoalan. Orang yang mengaktualisasikan diri seluruh pikiran, perilaku, dan gagasannya bukan didasarkan untuk kebaikan dirinya saja, namun didasarkan atas apa kebaikan dan kepentingan yang dibutuhkan oleh umat manusia.
- e. Membutuhkan kesendirian. Pada umumnya orang yang sudah mencapai aktualisasi diri cenderung memisahkan diri. Sikap ini didasarkan atas

persisnya mengenai sesuatu yang ia anggap benar, tetapi tidak bersifat egois dan tidak bergantung pada pikiran orang lain.

- f. Otonomi, kemandirian terhadap kebudayaan dan lingkungan. Orang yang sudah mencapai aktualisasi diri tidak menggantungkan diri pada lingkungannya. Ia dapat melakukan apa saja dan di mana saja tanpa dipengaruhi oleh lingkungan (situasi dan kondisi) yang mengelilinginya.
- g. Kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan. Merupakan manifestasi dari rasa syukur atas segala potensi yang dimiliki pada orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Ia akan diselimuti perasaan senang, kagum, dan tidak bosan terhadap segala apa yang ia miliki.
- h. Kesadaran sosial. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri, jiwanya diliputi oleh perasaan empati, iba, kasih sayang, dan ingin membantu orang lain. Perasaan tersebut ada walaupun orang lain berperilaku jahat terhadap dirinya. Dorongan ini akan memunculkan kesadaran sosial dimana ia memiliki rasa untuk bermasyarakat dan menolong orang lain.
- i. Hubungan interpersonal, Orang yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Hubungan interpersonal ini tidak didasari oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.
- j. Demokratis. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri memiliki sifat demokratis. Sifat ini dimanifestasikan dengan perilaku yang tidak membedakan orang lain berdasarkan golongan, etnis, agama, suku, ras, status sosial-ekonomi, partai, dan lain-lain.

- k. Rasa humor yang bermakna dan etis. Rasa humor orang yang mengaktualisasikan diri berbeda dengan humor yang menghina kebanyakan orang. Ia tidak akan tertawa terhadap humor yang menghina, merendahkan, bahkan menjelekkkan orang lain.
- l. Kreativitas. Sikap kreatif merupakan karakteristik lain yang dimiliki oleh orang yang mengaktualisasikan diri. Kreativitas ini tanpa tendensi atau pengaruh dari manapun dan siapapun. Kreativitas ini diwujudkan dalam kemampuannya melakukan inovasi-inovasi yang spontan, asli, tidak dibatasi oleh lingkungan maupun orang lain.
- m. Independensi. Mampu mempertahankan pendirian dan keputusan-keputusan yang ia ambil. Tidak goyah atau terpengaruh oleh berbagai guncangan atau kepentingan.
- n. Pengalaman puncak. Orang yang mampu mengaktualisasikan diri akan memiliki perasaan yang menyatu dengan alam. Ia merasa tidak ada batas atau sekat antara dirinya dengan alam semesta. Artinya, orang yang mampu mengaktualisasikan diri terbebas dari sekat-sekat berupa suku, bahasa, agama, ketakutan, keraguan, dan sekat-sekat lainnya.

Berdasarkan uraian *Self – actualization* diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *Self – actualization* berhubungan dengan *Employee Empowerment* dan *Employee Retention*. Dasarnya, karyawan akan mengaktualisasikan dirinya jika kebutuhan dan hak sebagai karyawan terpenuhi setelah produktivitas karyawan akan naik guna tercapainya target perusahaan.

E. *Employee Retention* Berdasarkan Perspektif Islam

Employee retention merupakan usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang potensial agar dapat bertahan di perusahaan, salah satu tanda atau indikator bahwa karyawan dapat bertahan di perusahaan yakni dapat menjalin hubungan antar sesama rekan kerja di organisasi atau perusahaan, dalam Islam dijelaskan dalam Al-quran yang artinya “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaNya” (Q.S. Al-Maidah:2).

F. *Employee Empowerment* Berdasarkan Perspektif Islam

Secara konseptual, pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Sehingga dengan kata lain memberdayakan adalah memampukan dan memandirikan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah proses dalam bingkai usaha memperkuat apa yang lazim disebut *community self-reliance* atau kemandirian. Dalam proses ini masyarakat didampingi untuk membuat analisis masalah yang dihadapi, dibantu untuk menemukan alternatif solusi masalah tersebut, serta diperlihatkan strategi memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki.

Agama yang selalu memberikan jawaban bagi setiap problematika yang dihadapi oleh umatnya. Pada konteks inilah, pemberdayaan masyarakat Islam diletakkan, yaitu memfasilitasi, memberdayakan umat Islam agar terbebas dari ketidakadilan, kemiskinan, kebodohan dan lainnya yang menyebabkan mereka

menjadi terpuruk. Manusia harus mampu berlomba dan bertahan dalam dinamika kehidupan dunia dan memiliki karakter kompetitif, kreatif, dan progresif. Al Qur'an pun memotivasi manusia untuk berkompetisi dalam segala hal yang mengandung unsur kebaikan. Pertama, Allah menjelaskan tentang fungsi Al-Qur'an sebagai kitab yang membenarkan kitab-kitab sebelumnya dan menyuruh manusia untuk berpegang teguh pada Al-Qur'an dalam memutuskan suatu hukum.

Selanjutnya, Allah menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dalam bermacam-macam kelompok untuk menguji manusia, dari apa yang telah Allah anugerahkan kepada mereka menyangkut syariat dan potensi-potensi dalam diri manusia. Berdasarkan definisi tersebut, Islam mencoba membuat konsep tentang pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat Islam merupakan bagian dari dakwah. Namun kegiatan dakwah yang sudah mengalami perubahan paradigma. Paradigma dakwah konvensional yang masih terfokus kepada ibadah vertikal (hubungan Allah dengan hambanya) menjadi paradigma yang lebih.

G. *Self-actualization* Berdasarkan Perspektif Islam

Aktualisasi diri dalam Islam berangkat dari konsep fitrah manusia sebagai *muwahhid* (yang mentauhidkan Allah), mengingat Fitrah tersebut merupakan potensi diri manusia. Hal itu seperti konsensus para Ulama berdasarkan keterangan dari Abu Hurairah bahwa makna fitrah dalam hadits *kullu maulūdin yūladu 'alā al-fitrah* bermakna Islam (Ibnu Hajar al-'Asqalani, 1379, vol. 3: 248). Selain itu, potensi diri manusia sebagai insan yang bertuhan tersebut dapat pula dilihat dari makna fitrah itu sendiri. Fitrah berasal dari kata *fa-tha-ra*, dalam bentuk *mashdar* mengikuti *wazan fi'il*, yang menunjukkan sesuatu yang difitrahkan Allah kepada ciptaan-Nya berupa pengenalan atas-Nya (Ibnu Manzhur dalam Manzhur, 1119, vol. 5: 56), Abu Haitsam juga mengatakan naluri (*khilqah*) yang diciptakan Allah

kepada janin dalam perut ibunya (Abu Haitsam dalam Manzhur, 1119, vol. 5: 56).

H. Pengaruh antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention*

3. Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Retention*

Penelitian yang dilakukan oleh Ameer, Bhatti & Baig (2014) 65 dan Khera (2015) menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang memicu karyawan tetap berada di perusahaan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pelit dkk (2011) menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Ameer dkk (2014) dan Chinomona (2011) juga menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *Employee Empowerment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan Sudibia (2013) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediator dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan retensi karyawan, artinya kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh pemberdayaan terhadap retensi karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada variabel pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan retensi karyawan.

4. Pengaruh *Self-actualization* terhadap *Employee Retention*

Menurut Alwisol (dalam Kamilin. 2017, h11) aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi

manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasar kemanusiaan secara alami, dan tidak mau ditekan oleh budaya.

Menurut Gleitman (dalam Pajouhandeh, 2013, h. 21) aktualisasi diri berada di puncak hierarki kebutuhan dan menjadikan manusia yang sepenuhnya. Aktualisasi diri dianggap sebagai bagian dari pendekatan humanistik terhadap orang awam. Psikologi humanistik adalah salah satu dari beberapa metode yang digunakan dalam psikologi untuk belajar, memahami, dan mengevaluasi kepribadian. ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya, Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk menunjukkan keahlian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terpuaskan, dan ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

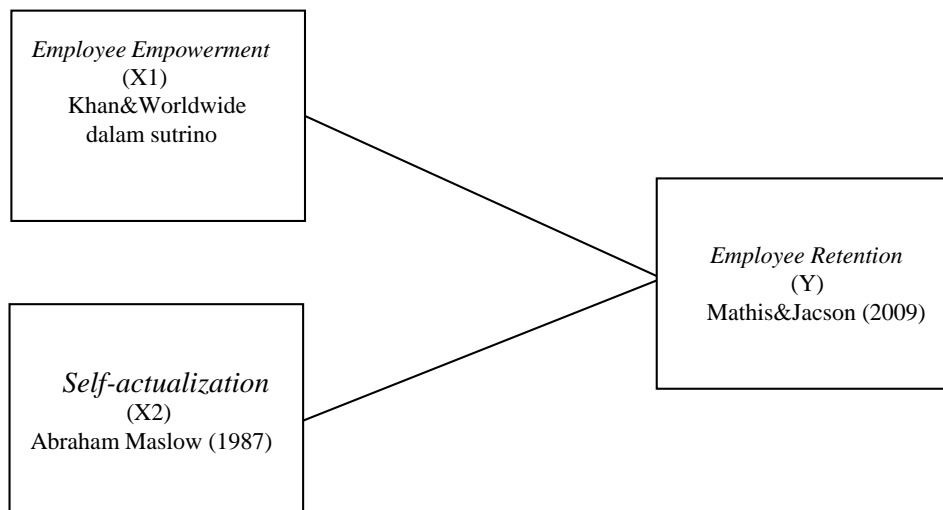
Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah prestasi kerja optimal dari sudut kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang pekerja dalam menunaikan misinya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Untuk itu perusahaan mempunyai kewajiban memberikan dukungan dan dorongan supaya karyawannya tetap bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu menelurkan prestasi bagi perusahaan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan sanggup berprestasi, perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas prima, salah satunya adalah karyawan yang bisa menuntaskan pekerjaan melebihi dari apa yang menjadi misi dan komitmen mereka untuk memberikan kinerja yang melampaui harapan. Munculnya kepuasan kerja karyawan, ketika hajat seseorang tercukupi.

Namun sebaliknya, karyawan yang hajatnya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja sulit tercapai (Indrayati, 2014).

I. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka, maka antara variabel *Employee Empowerment* (X1) dan variabel *Self-actualization* (X2) berhubungan dengan variabel *Employee Retention* (Y). Untuk lebih menyederhanakan lagi, peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Tabel 2.2 Kerangka Konseptual



J. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis Mayor

Terdapat hubungan antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

b. Hipotesis Minor

- a) Terdapat hubungan Employee Empowerment terhadap Employee Retention di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.*
- b) Terdapat hubungan Self-actualization terhadap Employee Retention di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.*

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini berisi tentang pendekatan penelitian dalam pembuatan penelitian, yang berisi tentang jenis dan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data yang diuraikan sebagai berikut:

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Kerlinger (1979) mendefinisikan teori sebagai serangkaian bagian (variabel) definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan pandangan sistematis tentang fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel dengan maksud menjelaskan fenomena ilmiah. Berg (2001: 15) mengemukakan, bahwa teori dapat dipahami sebagai ide yang saling berhubungan dalam bentuk berbagai pola, konsep, proses, hubungan atau peristiwa. Hagan (1993) menyebutkan, teori harus menunjukkan usaha membangun penjelasan tentang realita dengan cara membuat klasifikasi dan mengelompokkan peristiwa, menggambarkan peristiwa, serta memprediksi peristiwa dimasa datang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Employee Empowerment dan Self-actualization terhadap Employee Retention di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif bertujuan untuk memperlihatkan dan mendeskripsikan data hasil penelitian, sedangkan analisis regresi bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel x1 dan x2 terhadap y atau variabel satu dengan yang lain. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini

adalah jenis analisis regresi linear berganda yaitu regresi yang mempunyai satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independents (Sujarweni & Endrayanto, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Kegiatan penelitian pasti akan tertuju pada pemusatan masalah fenomena, gejala utama, dan fenomena lain yang relevan terjadi di suatu tempat. Penelitian terkait sosial dan psikologis, dasarnya fenomena ini merupakan konsep mengenai atribut atau sifat subjek yang bervariasi secara kualitatif maupun kuantitatif, adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012) *variabel dependen* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. *Variabel dependen* (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.
2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya *variabel dependen* (terikat) (Sugiyono, 2012). Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a) Variabel terikat atau dependent variable (Y) adalah *Employee Retention*.
 - b) Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah:
 - 1) *Employee Empowerment* (X1)
 - 2) *Self-actualization* atau aktualisasi diri (X2)

C. Definisi Operasional

Pengertian operasional menurut Singarimbun (1997) adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya.

Adapun Definisi Operasional dari variabel – variabel yang ada pada penelitian ini yaitu:

1. *Employee Retention*

Retensi karyawan adalah upaya perusahaan dalam menjaga karyawan tersebut agar bertahan di suatu perusahaan dan tidak terjadinya perputaran karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Penelitian ini juga memakai pengukuran skala yang berangkat melalui aspek (Mathis dan Jackson, 2009), yaitu:

- a) Komponen Organisasi yang meliputi nilai budaya, strategi peluang, dikelola dengan baik dan berorientasi pada hasil, dan terakhir kontinuitas dan keamanan kerja.
- b) Peluang karir organisasi yang meliputi kontinuitas pelatihan, pengembangan dan bimbingan, dan perencanaan karir.
- c) Penghargaan yang meliputi gaji dan tunjangan yang kompetitif, perbedaan penghargaan kinerja, tunjangan dan bonus spesial dan terakhir pengakuan.

- d) Rancangan tugas dan pekerjaan yang meliputi tanggung jawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja, kondisi kerja, dan keseimbangan kerja atau kehidupan.
- e) Hubungan karyawan yang meliputi perlakuan yang adil atau tidak diskriminatif, dukungan dari supervisor atau manajemen, dan hubungan rekan kerja.

2. *Employee Empowerment*

Khan dan Worldwide (dalam Suwatno dan Priansa, 2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Penelitian ini juga diukur dengan aspek *Empowerment* menurut Khan dan Woldwide dalam sutrisno (2010:43), adalah:

- a) *Desire*
- b) *Trust*
- c) *Confidence*
- d) *Credibility*
- e) *Accountability*
- f) *Communication*

3. *Self-actualization*

Aktualisasi diri (Maslow 1987) adalah proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian. Berikut aspek *Self-actualization* menurut (Maslow, 1987) yang juga dijadikan skala pengukuran pada penelitian ini, yaitu:

- a) Kreativitas (*creativity*)
- b) Moralitas (*morality*)
- c) Penerimaan diri (*self-acceptance*)
- d) Spontanitas (*spontaneity*)
- e) Pemecahan Masalah (*problem solving*)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Lokasi yang akan dijadikan penelitian adalah PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Lokasi yang berada di Jl. Insinyur Haji Juanda, Padaramai, Karangtalun, Kec. Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53234 ini mempunyai karyawan sebanyak 268 karyawan. Karyawan tersebut tersebar di 6 departemen besar yang berada di PT Solusi Bangun Indonesia, yaitu departemen Quarry, Maintenance, Production, General Affairs (GA&Commrel) and Communication relation, Occupational health and safety (OHS), dan Technical.

2. Sampel

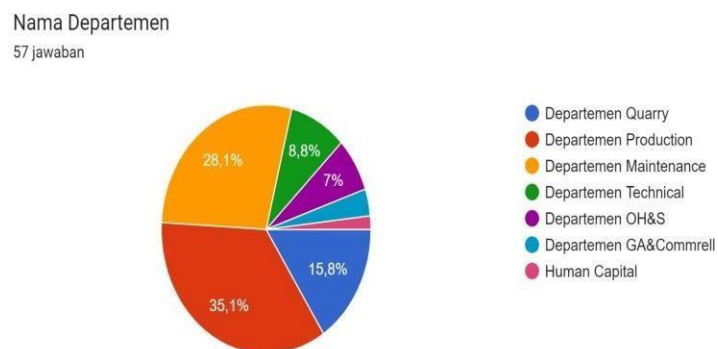
Menurut Sugiyono (2008: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak mengambil jumlah populasi yaitu sebanyak 268 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Adapun menurut Arikunto (2006: 134) “apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlahnya lebih besar maka diambil sebanyak 10-15 % atau 20-25 % atau lebih”.

Peneliti mengambil sampel sebanyak 21% dari populasi, yaitu berjumlah 57 orang. Sampel diambil berdasarkan jumlah karyawan yang berada di setiap departemen dan diambil sebanyak 21% saja. Teknik pengambilan sampel secara acak dan merata mulai dari Manajemen Puncak (Top Management), Manajemen Menengah (Middle Management), Manajemen Lini Pertama (First Line Management).

Tabel 3.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian

General Affairs & Comrel	2 karyawan
Maintenance	16 karyawan
OH&S	4 karyawan
Production	20 karyawan
Quarry	9 karyawan
Technical	5 karyawan
Human Capital	1 karyawan
JUMLAH	57 karyawan

Gambar 3.1 Diagram Penyebaran Kuesioner



E. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengambil data dengan menggunakan Skala Likert. Salah satu pengukuran skala sikap adalah dalam bentuk Skala Likert. Skala Likert menurut Djaali (2008:28) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Skala Likert ini berfungsi untuk mengukur suatu gejala sosial, perilaku, pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok dalam jumlah besar. Pada pekerjaannya, peneliti mencoba memberikan pernyataan berdasarkan variabel yang telah disederhanakan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai pernyataan atau pertanyaan dalam bentuk item. Hasil pernyataan atau pertanyaan itu akan menjadi positif atau negatif yang nanti akan diukur berdasarkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai mengukur dan mendapatkan nilai dari variabel, peneliti menggunakan angket atau kuesioner yang dikembangkan dengan menggunakan skala likert.

Menurut Arikunto (2006 : 151) mengatakan kuesioner atau angket adalah serangkaian pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden mengenai dirinya atau hal-hal yang diketahui atau keyakinan pribadi dari responden.

Skala pengukuran likert peneliti menggunakan 5 kriteria jawaban yang terdiri dari SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 5,4,3,2, dan 1.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Berikut merupakan rincian skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *Employee Retention*, skala *Employee Empowerment*, dan skala *Self-actualization*.

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Employee Retention*

Indikator	Skala	Nomor Item	Jumlah
Komponen Organisasi	Skala	1,2,3	
Peluang Karir	<i>Employee Retention</i>	4,5,6	
Penghargaan		7,8,9	
Rancangan tugas dan Pekerjaan		10,11,12	
Hubungan Karyawan		13,14,15	
Total			15

Tabel 3.4 Blueprint Skala *Employee Empowerment*

Indikator	Skala	Nomor Item	Jumlah
<i>Desire</i>	Skala	1,2,3,4	
<i>Trust</i>	<i>Employee Empowerment</i>	5,6,7	
<i>Confidence</i>		8,9	
<i>Credibility</i>		10,11	
<i>Accountability</i>		12,13	
<i>Communication</i>		14,15	
Total			15

Tabel 3.5 Blueprint Skala *Self-actualization*

Indikator	Skala	Nomor Item	Jumlah
Kreativitas Moralitas	Skala <i>Self-actualization</i>	1,2,3 4,5,6	
Penerimaan Diri Spontanitas		7,8,9 10,11,12	
Pemecahan Masalah		13,14,15	
Total			

F. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat untuk mengukur seberapa sah atau validnya suatu kuesioner dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti memerlukan uji validitas agar instrumen penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Peneliti menggunakan program IBM SPSS 26 version sebagai program bantuan dalam pengolahan data di uji validitas, dengan cara membandingkan nilai *Correlation Pearson* yang harus melebihi 0,3 serta nilai *Sig* yang harus kurang dari 0,05. Peneliti mengambil sampel sebanyak 21% dari total populasi sebanyak 268 karyawan, yang mana peneliti mengambil 57 responden untuk penelitian ini.

Pengambilan keputusan dilakukan untuk menguji validitas berdasarkan acuan, yang mana:

- 1) Nilai *Pearson Correlation* > 0,3
- 2) *Sig* < 0,05

Berikut adalah hasil uji validitas pada skala *Employee Retention*, skala *Employee Empowerment*, dan skala *Self-actualization* dengan menggunakan teknik *bivariate correlation*:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala *Employee Retention*

N = 57				
Aspek	No. Item	Sig	Pear. Cor	Ket
Komponen Organisasi	Item 1	0,000	0,612	Valid
	Item 2	0,000	0,737	Valid
	Item 3	0,000	0,750	Valid
Peluang Karir	Item 4	0,000	0,764	Valid
	Item 5	0,000	0,785	Valid
	Item 6	0,000	0,802	Valid
Penghargaan	Item 7	0,000	0,757	Valid
	Item 8	0,000	0,609	Valid
	Item 9	0,000	0,757	Valid
Rancangan Tugas dan Pekerjaan	Item 10	0,000	0,736	Valid
	Item 11	0,85	0,230	Tidak Valid
	Item 12	0,209	0,169	Tidak Valid
Hubungan Karyawan	Item 13	0,000	0,753	Valid
	Item 14	0,000	0,741	Valid
	Item 15	0,000	0,633	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, skala *Employee Retention* terdapat 5 aspek yang terdiri dari komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Data dari keseluruhan pada skala penelitian ini terdapat 15 item dapat dikatakan pada indikator rancangan tugas dan pekerjaan terdapat 2 item tidak valid yang mana nilai Sig lebih dari 0,05 lebih besar dari tabel yaitu pada item 11 dan item 12, akan tetapi terdapat 1 item valid pada indikator tersebut. Item lainnya yang memenuhi kriteria dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala *Employee Empowerment*

N = 57				
Aspek	No. Item	Sig	Pear-Cor	Ket
Desire	Item 1	0,000	0,803	Valid
	Item 2	0,000	0,722	Valid
	Item 3	0,000	0,744	Valid
	Item 4	0,000	0,749	Valid
Trust	Item 5	0,000	0,676	Valid
	Item 6	0,000	0,655	Valid
	Item 7	0,000	0,714	Valid
Confidence	Item 8	0,000	0,655	Valid
	Item 9	0,000	0,657	Valid
Credibility	Item 10	0,000	0,658	Valid
	Item 11	0,000	0,648	Valid
Accountability	Item 12	0,000	0,679	Valid
	Item 13	0,000	0,350	Valid
Communication	Item 14	0,000	0,655	Valid
	Item 15	0,000	0,806	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, skala *Employee Empowerment* terdapat 6 aspek yang terdiri dari *Desire*, *Trust*, *Confidence*, *Credibility*, *Accountability*, dan *Communication*. Data dari keseluruhan pada skala penelitian ini terdapat 15 item dapat dikatakan seluruhnya valid pada skala penelitian ini karena telah mencapai standar yang telah ditetapkan.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala *Self-actualization*

N = 57				
Aspek	No. Item	Sig	Pear-Cor	Ket
Kreativitas	Item 1	0,000	0,698	Valid
	Item 2	0,000	0,693	Valid
	Item 3	0,000	0,835	Valid
Moralitas	Item 4	0,000	0,764	Valid
	Item 5	0,000	0,774	Valid
	Item 6	0,000	0,734	Valid
Penerimaan Diri	Item 7	0,000	0,854	Valid
	Item 8	0,000	0,767	Valid
	Item 9	0,000	0,717	Valid
Spontanitas	Item 10	0,000	0,870	Valid
	Item 11	0,000	0,709	Valid
	Item 12	0,000	0,723	Valid
Pemecahan Masalah	Item 13	0,000	0,829	Valid
	Item 14	0,000	0,808	Valid
	Item 15	0,000	0,724	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, skala *Self-actualization* terdapat 5 aspek yang terdiri dari kreativitas, moralitas, penerimaan diri, spontanitas, dan pemecahan masalah. Data dari keseluruhan pada skala penelitian ini terdapat 15 item dapat dikatakan seluruhnya valid pada skala penelitian ini karena telah mencapai standar yang telah ditetapkan.

G. Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan uji reliabilitas pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, jadi informasi mengenai alat ukur tetap memiliki konsistensi walaupun diulang tetap bisa dilakukan. Suatu Instrumen penelitian dapat dikatakan dan diandalkan atau reliabel jika suatu nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali,2016). Terdapat kriteria pengambilan keputusan berdasarkan

ketentuan apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat berjalan dan diandalkan (*reliable*). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terdapat 3 hasil, yaitu uji pada skala *Employee Retention*, skala *Employee Empowerment*, dan skala *Self-actualization*.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Employee Empowerment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	16

Hasil uji reliabilitas pada skala *Employee Empowerment* sebagai variabel independen pertama (x1) dalam penelitian ini, terlihat bagaimana N of Items menunjukkan hasil 16 dan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,760 yang mana berdasarkan ketentuan $0,760 > 0,60$ maka dinyatakan item dari skala *Employee Empowerment* dinyatakan reliabel.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self-actualization*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	16

Hasil uji reliabilitas pada skala *Self-actualization* sebagai variabel independen kedua (x2) dalam penelitian ini, terlihat bagaimana N of Items menunjukkan hasil 16 dan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,770 yang mana berdasarkan ketentuan $0,770 > 0,60$ maka dinyatakan item dari skala *Self-actualization* dinyatakan reliabel.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Employee Retention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	16

Hasil uji reliabilitas pada skala *Employee Retention* sebagai variabel dependen (y) dalam penelitian ini, terlihat bagaimana N of Items menunjukkan hasil 16 dan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,753 yang mana berdasarkan ketentuan $0,753 > 0,60$ maka dinyatakan item dari skala *Employee Retention* dinyatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Tahap analisis pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data uji deskriptif dan uji analisis linier berganda dengan menggunakan program IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 Version*.

1. Uji Deskriptif

Peneliti menggunakan uji deskriptif dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dari sebuah data yang tersaji dan memberikan informasi tentang intensitas karakteristik tersebut. Manfaat dari analisis deskriptif ini adalah mampu memperoleh gambaran lengkap mengenai subjek penelitian baik dalam bentuk verbal atau numerik yang berkorelasi dengan data yang diteliti (Amiruddin, 2022).

2. Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi merupakan kajian terhadap hubungan satu variabel sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Analisis regresi linear berganda digunakan

untuk melihat suatu tingkatan pengaruh pada data, selain itu juga digunakan dalam melakukan uji hipotesis menurut Sujarweni (2015:160).

Analisis perhitungan tidak hanya melibatkan satu analisis saja, tetapi menyangkut beberapa penghitungan statistika agar menunjang hasil analisis regresi, seperti uji-t, uji-F, penggunaan anova dan pendugaan hipotesis. Hasil analisis regresi berupa persamaan regresi yang merupakan fungsi prediksi suatu variabel dengan menggunakan variabel lain.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk merupakan salah satu perseroan terbesar dalam industri semen di Indonesia yang memiliki total kapasitas produksi (termasuk optimalisasi operasional pabrik) mencapai 14,86 juta ton semen per tahun, dan telah beroperasi secara komersial sejak tahun 1975, serta memasarkan produk-produk di dalam dan luar negeri. PT Solusi Indonesia masuk ke dalam grup Semen Indonesia Group (SIG) semenjak melakukan merger pada tahun 2018 silam.

Memiliki kantor pusat di Jakarta, PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk memiliki empat pabrik semen, yaitu di Narogong (NAR) – Provinsi Jawa Barat, Cilacap (CIL) – Provinsi Jawa Tengah, Tuban (TUB) – Provinsi Jawa Timur, dan Lhoknga (LHO) – Provinsi Aceh (dioperasikan oleh anak perseroan, PT Solusi Bangun Andalas). PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk juga memiliki unit bisnis lain, seperti beton jadi, agregat, dan pengelolaan limbah.

Mempunyai 6 departemen besar yang di dalamnya terdiri dari departemen Quarry, Technical, General Affairs & Communication Relation, Production, Occupational Health and Safety, dan Maintenance. Departemen masing - masing tersebut mempunyai jobdesk tersendiri dalam berjalannya operasional suatu organisasi perusahaan.

Gambar 4.1 Logo PT Solusi Bangun Indonesia



Gambar logo diatas merupakan logo dari PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. PT Solusi Bangun Indonesia mempunyai visi dan misi yang bertujuan untuk memaksimalkan organisasi guna mencapai tujuan, berikut adalah visi dan misi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap:

1) Visi

Menjadi Perusahaan Penyedia Solusi Bahan Bangunan Terbesar di Regional.

2) Misi

- a. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis.
- b. Menerapkan standar terbaik untuk menjamin kualitas.
- c. Fokus menciptakan perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan.
- d. Memberikan nilai tambah terbaik untuk seluruh pemangku kepentingan.
- e. Menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber pengembangan perusahaan (*Annual Report* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, 2021).

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian yang bertempat di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Penyebaran skala penelitian melalui form kuesioner yang dibagikan melalui link dan wawancara langsung kepada responden yang bertujuan untuk pengambilan data. Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 orang yang diambil dari 21% dari populasi yaitu 284 orang. Responden dalam penelitian ini dengan kriteria karyawan tetap pada perusahaan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Deskripsi data pada bagian ini, penulis akan mendeskripsikan dan menggambarkan bagaimana data yang sudah diperoleh untuk mengetahui kondisi dan keadaan subjek penelitian. Data yang dideskripsikan tidak untuk pengujian hipotesis, hanya untuk memperlihatkan hasil data dan demografi responden dan data variabel yang diteliti (satu/dua/tiga variabel). (Azuar Juliandi, 2016).

2. Deskriptif Responden

Hasil uji statistik dapat dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif Responden

	N	Range	Min	Maks	Sum	Mean	Std. Deviation
EM	57	30	45	75	3357	58,89	
SA	57	30	45	75	3494	61,90	
ER	57	31	44	75	3309	57,95	

Berdasarkan tabel diatas, nilai N diketahui 57 yang bermaksud adalah total responden pada penelitian ini dengan mengetahui terdapat 3 variabel, yaitu *Employee Empowerment (X1)*, *Self-actualization (X2)*, dan *Employee Retention (Y)*. Penelitian ini berkriteria pada karyawan tetap PT Solusi Bangun Indonesia sebagai responden.

3. Deskriptif Variabel

Peneliti dalam mendeskripsikan 3 variabel tersebut menggunakan 3 kategorisasi, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil tersebut akan dideskripsikan pada tabel berikut menggunakan hasil dari setiap variabel dengan nilai skor masing - masing.

Tabel 4.2 Norma Kategorisasi

Rendah	$X < (M - 1 SD)$
Sedang	$(M - 1 SD) < X < (M + 1 SD)$
Tinggi	$X > (M + 1 SD)$

Perincian tersebut dijelaskan lebih dalam dengan menggunakan rumus di atas, berikut adalah hasil dari nilai masing - masing variabel.

1) *Employee Empowerment*

Hasil deskriptif kategorisasi pada variabel *Employee Empowerment* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi *Employee Empowerment*

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 55	13	22,80%
Sedang	55 - 65	30	52,60%
Tinggi	> 65	14	24,60%
Total		57	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *Employee Empowerment* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Employee Empowerment* dengan kategori rendah sebanyak 22,80%, sedang sebanyak 52,60%, tinggi sebanyak 24,60%.

2) *Self-actualization*

Hasil deskriptif kategorisasi pada variabel *Self-actualization* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategorisasi *Self-actualization*

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 54	8	14,00%
Sedang	54 - 65	31	54,40%
Tinggi	> 65	18	31,60%
Total		57	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *Self-actualization* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Self-actualization* dengan kategori rendah sebanyak 14,00%, sedang sebanyak 54,40%, tinggi sebanyak 31,60%.

3) Employee Retention

Hasil deskriptif kategorisasi pada variabel *Employee Retention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi *Employee Retention*

Kategori	Range	Subyek	Persen
Rendah	< 54	12	21,10%
Sedang	54 - 70	40	70,20%
Tinggi	> 65	5	8,80%
Total		57	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dapat diketahui bahwa tingkat *Employee Retention* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Employee Retention* dengan kategori rendah sebanyak 21,10%, sedang sebanyak 70,20% tinggi sebanyak 8,80%.

4. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi nilai yang normal atau tidak. Dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali 2017:127)

Dalam uji normalitas peneliti menggunakan metode atau teknik Shapiro-Wilk dengan bantuan program SPSS. Mengetahui sampel yang digunakan jumlahnya sedikit atau kurang dari 100 responden maka menggunakan metode *Shapiro-Wilk*. Hasil atau output SPSS dengan melihat nilai signifikansinya sebagai dasar pedoman pengambilan keputusan yaitu : Jika nilai signifikansi < alpha penelitian (0,05) maka tidak berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi > alpha penelitian (0,05) maka berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dalam penelitian ini, berikut hasil pemaparan uji normalitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

	<i>Kolmogorov Smirnov</i> (Sig)	<i>Shapiro Wilk</i> (Sig)
<i>Employee Empowerment</i>	,162	,194
<i>Self Actualization</i>	,015	,080
<i>Employee Retention</i>	,041	,179

Hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* pada tabel diatas dapat diketahui dari masing-masing variabel, meliputi *Employee Empowerment* (X1), *Self-actualization* (X2), dan *Employee Retention* (Y). Variabel independen yaitu *Employee Empowerment* (X1) dan *Self-actualization* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,194 (X1) dan 0,80 (X2). Pengambilan keputusan dapat dilihat dari acuan nilai signifikansi dan dibandingkan dengan nilai dari skala tersebut. Skala *Employee Empowerment* dinyatakan berdistribusi normal karena ($p > 0,05$), skala *Self-actualization* juga berdistribusi normal karena ($p > 0,05$), dan juga skala *Employee Retention* berdistribusi normal karena ($p > 0,05$).

b) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui dua variabel atau masing-masing variabel apakah memiliki hubungan yang linier atau tidak. Peneliti menggunakan uji linearitas dengan menggunakan program spss yang nanti hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan ketentuan Jika nilai *Deviation from Linearity* ber signifikansi $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, dan jika nilai *Deviation from Linearity* ber signifikansi $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Employee Empowerment</i>	<i>Self-actualization</i>
<i>Employee Retention</i>	0,715 Linear	0,448 Linear

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y dengan melihat signifikansi nilai *Deviation from Linearity* (Sig = 0,715 (X1) dan 0,448 (X2) > Alpha = 0,05).

5. Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis *Minor*

Peneliti melakukan uji hipotesis minor dengan menggunakan uji t untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan secara parsial (sendiri) yang diberikan variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic*. Hasil uji peneliti menggunakan acuan nilai signifikansi sebagai pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05 maka terdapat pengaruh pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), secara tidak langsung hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi (Sig). > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen), secara otomatis hipotesis ditolak.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis *Minor*

	Sig
<i>Employee Empowerment</i>	,637
<i>Self-actualization</i>	,000

Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Employee Empowerment* (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig = 0, 637 > Alpha = 0,05) dan variabel *Self-actualization* diperoleh nilai signifikansi (Sig = 0, 000 < Alpha = 0,05). Hasil nilai signifikansi tersebut dapat disimpulkan variabel

Employee Empowerment (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *employee retention* (Y), hal ini memberikan arti bahwa hipotesis *minor* pada variabel x1 kepada y ditolak. Sedangkan variabel *Self-actualization* (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel *Employee Retention* (Y), sehingga identifikasi bahwa hipotesis *minor* x2 terhadap y diterima.

b) Uji Hipotesis *Mayor*

Peneliti melakukan uji hipotesis minor dengan menggunakan uji f F atau Uji ANOVA guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda melalui bantuan software program IBM SPSS Statistics 26 Version. Hasil uji peneliti menggunakan acuan nilai signifikansi sebagai pengambilan keputusan jika nilai signifikansi nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) artinya hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara simultan pada variabel independen (X) yang diberikan kepada variabel dependen (Y), dapat diartikan hipotesis ditolak.

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis *Mayor*

	F	Sig
	60,625	,000
<i>Regression</i>		
<i>Residual</i>		
Total		

Hipotesis penelitian menduga bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama diberikan kepada *Employee Retention*. Hasil uji F pada tabel diatas membuktikan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* dengan nilai (Sig = 0,000 < Alpha 0,05). Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis mayor penelitian ini diterima, dan menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Retention*.

Koefisien determinan dapat dihitung dan mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y), berikut pemaparan seberapa besar nilai koefisien pada penelitian ini.

Koefisien determinan dapat dihitung dan mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y), berikut pemaparan seberapa besar nilai koefisien pada penelitian ini.

Tabel 4.10 Persentase Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention*

	R
<i>Predictors: (Constant)</i> <i>Employee Empowerment, Self-actualization</i>	,692

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* dalam mempengaruhi terhadap *Employee Retention* memberikan pengaruh atau berkontribusi sebesar (R=0,692) dengan prosentase 69,2%. Dengan melihat hasil tersebut dapat diartikan 31,8% sebagai

sisanya bahwa *Employee Retention* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Bagian pembahasan pada penelitian ini, peneliti akan memaparkan hasil data yang sudah didapat dan dibahas lebih lanjut yang selanjutnya akan mendapatkan jawaban untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

1. Tingkat *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian subjek menjawab 21,10% pada tingkatan rendah sebanyak 12 subjek, 40 subjek menunjukkan hasil 70,20% pada tingkatan sedang dan 8,80% sebanyak 5 subjek yang berada pada tingkat tinggi. Hasil yang didapat dikatakan bahwa PT Solusi Bangun Indonesia memiliki tingkat *Employee Retention* yang cukup baik/sedang. Tingkat cukup baik tersebut harus dipertahankan, meskipun ada beberapa hal yang harus dibenahi agar mencapai tingkat yang tinggi. Upaya meretensi perlu ditingkatkan agar karyawan mencapai titik kinerja yang maksimal dan sukses bagi perusahaan tempat bekerja. Hasil pada tingkatan *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia terbagi menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini berkaitan dengan beberapa aspek dari *Employee Retention* itu sendiri yang mana terdapat 5 aspek, yaitu komponen organisasi, peluang organisasi, penghargaan, rancangan tugas pekerjaan dan hubungan karyawan. Aspek tersebut berhubungan dengan keadaan di PT Solusi Bangun Indonesia dengan contoh komponen organisasi. Komponen organisasi sudah dibidang baik dan dikelola berorientasi pada hasil.

PT Solusi Bangun Indonesia dibawah naungan BUMN yang mengadopsi nilai dan budaya AKHLAK bisa merepresentasikan kinerja pada setiap karyawan dalam mencapai target suatu perusahaan. Aspek berikutnya seperti peluang organisasi sangatlah diperhatikan, dengan contoh memberikan pandangan karyawan tersebut dalam bekerja. Divisi Human Capital akan terbuka bagi pengembangan setiap karyawan dan dapat diarahkan untuk jangka waktu lebih lama lagi seperti pengembangan karir, kebutuhan pelatihan apa saja untuk peningkatan skill terkait bidangnya tersebut. Pengembangan dan bimbingan tersebut juga diberlakukan kepada para atasan/managers untuk selalu memperhatikan bawahannya, bisa dilakukan coaching, mentoring, dan membuat pelatihan dalam jangka waktu tertentu.

Rancangan tugas dan pekerjaan juga ternilai baik, setiap karyawan akan dituntut bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan. Keseimbangan dalam tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan harus seimbang agar tidak terjadinya burnout pada karyawan. Kondisi pekerjaan yang berat akan diseimbangkan dengan gaji, hiburan, atau tunjangan dalam setiap pekerjaan. Hubungan antar karyawan juga sangatlah penting dalam setiap pekerja untuk bisa lebih nyaman berada di tempat kerja tersebut, seperti rasa tanggung jawab, kooperatif, amanah, dan membangun hubungan silaturahmi antar sesama pekerja. Aspek terakhir yang perlu diperhatikan adalah penghargaan bagi setiap pekerja. Penghargaan bisa berupa apa saja bentuknya, seperti apresiasi, tunjangan, peningkatan gaji, kebutuhan fasilitas dan coaching. Perusahaan PT Solusi Bangun Indonesia berstatus sebagai perusahaan merger atau akuisisi dari PT Holcim Indonesia berubah menjadi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Penghargaan kerap kali terjadi dikeluhkan oleh beberapa karyawan, seperti gaji yang tidak naik selama 4-5 tahun, tunjangan yang sudah mulai berkurang nilainya, dan perubahan pemberian

fasilitas kepada para karyawan mulai dari tingkatan atas hingga kebawah.

Aspek diataslah yang membuat para responden menjawab sesuai dengan fakta yang berada di lapangan. Tingkatan rendah pada meretensi karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia bisa disebabkan oleh salah satu aspek yaitu penghargaan. Aspek lainnya terbilang baik dan bagus dalam meretensi karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia, akan tetapi tidak menutup kemungkinan untuk bisa membenahi lebih agar tingkatan sedang tersebut bisa berubah menjadi tinggi.

2. Tingkat *Employee Empowerment* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk

Cilacap

Hasil analisis menunjukkan bahwa subjek terdapat tiga tingkatan, yaitu rendah sebanyak 22,80%, sedang 52,60% dan tinggi sebanyak 24,60%. Hal ini menunjukkan hasil yang bernilai baik untuk kategori sedang pada *Employee Empowerment* di PT Solusi Bangun Indonesia. Kategori sedang bisa dikatakan bahwasanya kinerja pada karyawan dilakukan dengan memperdayai suatu sumber daya manusia yang berada disana. Terciptanya suasana kerja kondusif dan bekerja sama membuat seluruh pekerja merasa diperdaya dan dihargai sebagai karyawan untuk mensukseskan sebuah target perusahaan. Berdasarkan hasil per indikator bisa dijelaskan lebih rinci terkait *Employee Empowerment* yang berada di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap, yang mana indikator desire menunjukkan hasil bernilai 57,74% yang masuk kedalam kategori sedang. Nilai ini menunjukkan keinginan seorang karyawan yang berkeinginan dalam upaya mensukseskan target karyawan dikatakan baik.

Karyawan mampu melibatkan dan berinisiasi mengajak karyawan lain dalam hal mendiskusikan suatu persoalan yang terjadi, selain itu karyawan mampu bergerak sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas dengan berorientasi dengan hasil. Indikator

selanjutnya trust atau kepercayaan menunjukkan hasil 60,8% yang mana masuk kedalam kategori sedang, hal ini dapat diketahui bahwa kepercayaan suatu manajemen terhadap anggota bernilai baik. Kepercayaan adalah salah satu elemen dari suatu pemberdayaan karyawan. Manajemen membuka ruang terbuka bagi karyawan dan begitu sebaliknya, ini membuat tanggung jawab pekerjaan bisa diemban secara bersama - sama dan dapat diselesaikan dalam team work tanpa adanya rasa cemas sedikitpun.

Indikator *confidence* atau kepercayaan diri dalam menghadapi suatu masalah dan pekerjaan pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia memberikan nilai 55,3 % yang mana nilai tersebut tergolong sedang. Manajemen memberikan tugas dan wewenang secara jelas pada setiap pekerjaan ataupun di dalam organisasi tersebut. Wewenang dan pekerjaan tidak diberikan secara asal oleh manajemen, melainkan manajemen juga memberikan pengarahan dan pengajaran terlebih dahulu dan jika terdapat kesulitan akan dibantu dan diselesaikan secara diskusi. Hal ini memberikan ruang kepada setiap karyawan agar menumbuhkan inisiatif kepada setiap pekerjaan yang dilakukannya dan akan menumbuhkan kepercayaan diri pada karyawan dan manajemen. Tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan baik juga akan diberikan penghargaan dan apresiasi jika mencapai target dan memiliki kinerja yang bagus.

Indikator selanjutnya yaitu *Credibility* atau kredibilitas dalam diri seseorang atas menaruh kepercayaan pada orang lain menunjukkan nilai 68,45%. Berdasarkan nilai tersebut karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia atas kredibilitas karyawan masuk kedalam golongan tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan dapat dipercaya dalam melaksanakan amanah dan mumpuni dalam mengerjakan tugas. Manajemen akan terus mendukung dan memberikan pengajaran pada setiap pekerjaan yang diemban secara bersama – sama. Karyawan yang mempunyai sifat kredibilitas yang

tinggi dapat diandalkan untuk mencapai setiap target perusahaan.

Pada indikator *Accountability* dan *communication* menunjukkan nilai 57,05% dan 55,5 yang mana hasil ini dapat dikatakan *Accountability* masuk kedalam kategori sedang dan *Communication* masuk kedalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan setiap pekerjaan memiliki target yang ditentukan dan berorientasi, dengan contoh setiap karyawan wajib membuat *key performance indicator* (KPI) sebagai evaluasi diri dan pekerjaan. KPI akan dievaluasi setiap minggu, bulan, pertengahan tahun, dan tahunan. Evaluasi bisa dilakukan oleh manajemen atau kepala divisi secara bersama – sama. KPI akan membuat pekerjaan dan melihat pencapaian target lebih mudah dan lebih cepat untuk melakukan pemecahan masalah. *Communication* adalah hal penting dalam setiap pekerjaan. Suatu hal akan lebih mudah dikerjakan dan diselesaikan bila komunikasi tersebut lancar. Komunikasi yang baik akan mempermudah dalam bekerja sama dan menghindari salah persepsi antar karyawan, terjadinya penyelarasan, dan pengertian antar rekan kerja.

3. Tingkat *Self-actualization* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Berdasarkan hasil dari variabel *Self-actualization* bisa diketahui pengukuran setiap nilai per indikator akan dijabarkan dengan 3 kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Indikator pertama dan kedua pada variabel *Self-actualization* adalah kreativitas dan moralitas yang menunjukkan nilai 64,3 % dan 53,7%. Bekerja secara fleksibel dan bersifat spontan dalam menyelesaikan tugas hingga menghasilkan kesuksesan adalah suatu hal yang bisa dibilang memiliki kreativitas tinggi dalam dirinya. Perusahaan yang memberikan ruang dan kesempatan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan tugas kepada karyawannya akan membentuk keaktualisasian diri karyawan tersebut. Karyawan bisa berfikir bagaimana cara menyelesaikannya

dan berinisiatif hingga memunculkan banyak ide sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Mencoba tantangan demi rintangan akan lebih cepat berkembang dan menjadikan suatu pengalaman tersendiri bagi karyawan yang mau mencoba hal lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pastinya, jika manajemen memberikan tugas diluar job desk, manajemen akan melatih dan memberikan ilmu terkait tugas yang akan diberikan nanti, sehingga tugas tersebut diberikan bukan hanya semata – mata dilempar begitu saja kepada karyawan tanpa adanya bantuan.

Moralitas adalah indikator selanjutnya dalam variabel *Self-actualization*. Pekerja yang mempunyai moralitas tinggi akan senantiasa mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan, dengan contoh karyawan berpikir bahwasanya tugas yang diberikan bukan semata karena uang, melainkan karena ingin selalu berkontributif/bermanfaat dimanapun, dedikasi dan perkembangan diri karyawan tersebut. Dalam meretensi karyawan, memang bukan hanya perihal materi besar saja yang diberikan oleh perusahaan, melainkan perkembangan diri dari karyawan tersebut juga sangat penting. Karyawan berpikir bahwasanya tempat ia bekerja bisa memberikan peluang perkembangan diri menjadi lebih baik yang mungkin diperusahaan lain belum tentu diberikan fasilitas atau nilai dan budaya organisasi yang sama. Setiap pekerjaan yang diemban selalu mempunyai makna yang sangat berharga bagi dirinya, orang lain, dan perusahaan. Meskipun nilai moralitas tergolong biasa saja, nilai tersebut bisa bertambah jika manajemen mengevaluasi cara departemen/divisi tersebut ketika bekerja.

Penerimaan diri, spontanitas dan pemecahan masalah merupakan indikator selanjutnya dalam *Self-actualization*, yang menunjukkan nilai 54,96%, 49,7%, dan 58,5% termasuk dalam kategori netral dan menengah keatas. Sadar diri akan kemampuannya dan mengetahui kelebihan dan kekurangan pada saat bekerja akan

membuatnya mudah dalam menganalisis untuk perkembangan diri kedepannya. Terjadinya kekurangan misalnya, karyawan akan mencari ilmu tentang kekurangannya tersebut kepada rekan kerja atau pihak manajemen dalam melakukan mentoring maupun pelatihan yang tersedia. Tahap penerimaan diri merupakan aspek penting agar seseorang tersebut mencapai titik aktualisasi diri mereka. Tidak berperilaku tahu akan segala hal dan hanya berpura – pura menguasai akan tetapi pada akhirnya merasa kesulitan dan hasil kurang dari target yang ditentukan akan menjadi masalah besar untuk tim tersebut. Karyawan yang tahu akan kelebihan yang mereka punya juga harus di kembangkan lagi, terlebih ia juga bisa meminta pelatihan pada pihak manajemen dan menjadi tutor kepada rekan kerja dan menjadi ahli di bidang yang ia tekuni. Tidak ada kecemburuan sosial kepada rekan kerja lainnya yang lebih berkompeten, sebab hal ini akan menjadi acuan motivasi pada dirinya agar bisa melakukan hal yang lebih guna perkembangan diri mereka. Menerima masukan atau saran kepada dirinya dengan lapang dada dari rekan kerja juga merupakan cara terbaik untuk mengevaluasi diri untuk pekerjaan yang dikerjakan selanjutnya.

Spontanitas merupakan indikator dalam mencapainya aktualisasi diri seseorang. Bekerja dalam situasi mendadak pasti bisa terjadi di dalam sebuah perusahaan. Bekerja dalam situasi ini bisa berdampak baik maupun buruk, oleh karenanya seseorang yang bisa memunculkan ide dalam situasi mendadak bisa dikatakan mencapai aktualisasi diri tersebut. Hal ini terjawab dengan nilai 49,7% dikatakan bahwasanya karyawan PT Solusi Bangun Indonesia biasa saja atau tidak baik dan tidak buruk juga dalam menghadapi situasi mendadak. Situasi ini berarti terkadang dalam menghadapi pekerjaan yang bersifat tiba – tiba karyawan bisa dihadapkan dengan kesulitan atau bisa menghadapinya dengan kreativitas mereka. Sebaiknya, memang harus diperhatikan terlebih dahulu apa yang nantinya akan

terjadi, memang terkadang banyak pekerjaan yang bersifat mendadak, akan tetapi bisa diminimalisir dengan menganalisis terlebih dahulu dalam jangka panjang kedepannya agar situasi mendadak tersebut dapat dikendalikan dengan baik.

Pemecahan masalah atau problem solving karyawan PT Solusi Bangun Indonesia ternilai baik dengan 58,5% yang tergolong sedang ke tinggi. Dalam menyelesaikan masalah bisa dilakukan secara bersama – sama maupun individu. Nilai ini juga bersamaan dengan Ter – *empower* nya karyawan yang dalam penyelesaian suatu permasalahan secara bersama – sama. Hubungan antar karyawan juga ternilai penting dalam penyelesaian suatu permasalahan. Terdapatnya permasalahan personal akan menghambat suatu pekerjaan karena komunikasi, kepercayaan dan kesabaran. Berdasarkan indikator aktualisasi diri sangat berhubungan dengan Employee Empowerment, karena *Employee Empowerment* akan didukung dengan keaktualisasian diri dari seseorang tersebut.

4. Pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Retention*

Hasil penelitian variabel *Employee Empowerment* (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig = 0,637 > Alpha = 0,05). Hasil uji t (parsial) tersebut memberikan keterangan bahwasanya Employee Empowerment secara parsial tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini Employee Empowerment sudah terwakili oleh aktualisasi diri para karyawan, jadi tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Penelitian Adhani (2013) menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan seorang karyawan yang dapat mengaktualisasikan

dirinya di tempat kerja, karyawan tersebut akan dinamis, berpikir positif, memiliki kreativitas tinggi, dan mau melakukan usaha ekstra sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya sehingga produktivitas yang dihasilkan akan optimal. Penjelasan tersebut merupakan cerminan dari indikator *Employee Empowerment* yang dikatakan oleh Thomas dan Velthouse (1990), menyebutkan ciri - ciri dari *Empowered People*, yaitu *meaningfulness*, *competence*, *determination* dan *impact*. Seseorang yang sudah ter empower pastinya sudah mencapai tahap aktualisasi diri tersebut, oleh karenanya *empowerment* dan *self-actualization* memiliki hubungan di dalam diri seseorang hingga menghasilkan kesuksesan di tempat bekerja.

5. Pengaruh *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self-actualization* (X2) diperoleh nilai signifikansinya ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha} = 0,05$). Artinya *Self-actualization* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Menurut Maslow dalam (Sarwono,2000) ciri - ciri aktualisasi diri adalah memiliki sudut pandang dan persepsi yang tepat terhadap sesuatu yang terjadi dan mampu memutuskan sesuatu dengan benar dan jujur, bisa menerima diri sendiri orang lain, dan lingkungan, memiliki spontanitas yang cepat dan melakukan dengan tepat jika terjadi sesuatu, fokus terhadap target pencapaian, mendalami hubungan interpersonal dengan orang lain, memiliki kedekatan dengan orang lain dan terakhir mampu bergurau atau memiliki humor. Artinya, karyawan yang mencapai tingkat aktualisasi diri akan sendiri nya nyaman berada di perusahaan tersebut, dengan contoh meretensi karyawan dengan menjaga hubungan baik karyawan satu dengan yang lainnya atau dengan membuat

komponen organisasi yang strategis berorientasi pada hasil yang baik. Karyawan wajib juga dipenuhi segala kebutuhannya agar bisa mencapai kebutuhan aktualisasi tersebut. Menurut Abraham Maslow (1943) tingkatan kebutuhan dasar manusia pertama yaitu kebutuhan fisiologis seperti makanan, minuman udara dan lain - lain. Kebutuhan dasar manusia kedua yaitu rasa aman, dimana manusia membutuhkan tempat tinggal atau rasa aman ketika berada diluar atau kemanapun. Rasa aman juga bisa dalam bentuk kontinuitas dan keamanan dalam bekerja. Kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial, meliputi rasa memiliki dan kasih sayang terhadap orang lain. Kebutuhan keempat yaitu esteem needs, pada dasarnya manusia ingin dihargai dan dipuji sebagai bentuk penghargaan kepada dirinya. Dalam lingkup pekerja, penghargaan sangat penting ketika selesai melakukan pekerjaan, dengan contoh memberikan apresiasi dan pujian ketika melakukan tugas dengan baik atau dalam bentuk materi seperti bonus atau tunjangan. Kebutuhan terakhir yaitu aktualisasi diri. Banyak hal untuk manusia masuk kedalam tahap aktualisasi diri. Tahap ini manusia harus memenuhi tahap sebelumnya agar aktualisasi diri tersebut dapat terwujud dan bisa diaplikasikan di kehidupan sehari - hari.

6. Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha } 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* dalam mempengaruhi *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap mempunyai persentase nilai sebesar 69,2%. Nilai tersebut tergolong tinggi, artinya jika semakin kuat aktualisasi diri dan pemberdayaan

karyawan yang berada di perusahaan tersebut akan semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap pemeliharaan karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Dasarnya, banyak karyawan yang ingin tetap bekerja di suatu perusahaan tersebut berdasarkan pengembangan diri untuk menaikkan kemampuan, kredibilitas, dan keahlian dalam bekerja bukan hanya semata - mata materi besar yang ia terima. Menurut Sedarmayanti (2000:123) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. "Pemberdayaan karyawan (individual empowerment) adalah pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, keterampilan – keterampilan, sumber daya – sumber daya, dan pengalaman – pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Hasil – hasil yang dicapai dalam menerapkan konsep pemberdayaan di berbagai perusahaan adalah peningkatan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan" Gibson et al (2006). PT Solusi Bangun Indonesia telah menerapkan salah satu strategi retensi karyawannya dengan mencoba membuat budaya organisasi yang baik dan strategis yang juga membuat pengembangan karyawan agar mempunyai kapabilitas yang tinggi dan mumpuni dengan menerapkan pemberdayaan karyawan. Karyawan didorong juga agar bisa mengaktualisasikan dirinya ditempat bekerja. Pengenalan training Tindak Pemberdayaan Diri (TPD) adalah tahap awal penerapan Employee Empowerment ini. Pelatihan ini karyawan dituntut agar melatih dirinya untuk menjadi berdaya dan dituntut untuk setiap harinya mencari apa yang penting bagi diri karyawan tersebut, temukan cara untuk melakukan peningkatan kinerja, meminta bimbingan (coaching), melibatkan dan beri dukungan kepada orang lain, mengukur hasil kinerja, dan jangan berpuas diri jika hasil memperoleh nilai yang

baik. Pelatihan ini akan berkoordinasi dengan para manager dan dilaporkan kepada departemen Human Resource sebagai bukti pelatihan ini sudah diimplementasikan ditempat bekerja.

PT Solusi Bangun Indonesia juga mengadakan lomba ide yang dilakukan pertahunnya yang diselenggarakan awal ditingkat *plant* (Pabrik), seluruh plant PT. Solusi Bangun Indonesia, nasional, dan tahap terakhir internasional. Ide tersebut bisa datang dari individu ataupun tim. Process Engineering (PE) dibawah naungan departemen Technical adalah salah satu penyampaian ide terbaik dan berhasil mendapatkan juara ditingkat Plant (pabrik) bahkan ide tersebut dilombakan hingga tahap nasional. Process Engineering (PE) adalah salah satu bagian penting dari PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap ini, karena tugas utama dari divisi ini adalah menyampaikan ide serta berinovasi terhadap kelangsungan produksi semen dan kualitas semen tersebut.

Process Engineering (PE) juga membuat program orientasi awal terhadap karyawannya yang dinamakan dengan on the job training (OJT). Pada proses OJT karyawan belum dibebankan pekerjaan selama 1 sampai 2 bulan untuk melihat kemampuan karyawan untuk penempatan dan evaluasi pengetahuan untuk kedepannya. Selesainya pelatihan tersebut karyawan akan dibebankan pekerjaan yang lebih berat lagi, tapi tidak lupa dengan penyesuaian kemampuan dari karyawan tersebut. Terdapatnya kekurangan akan dievaluasi untuk diberikan pelatihan kepada karyawan tersebut dan akan diukur perkembangannya setelah pelatihan, dengan contoh besarnya keingintahuan untuk belajar lebih, kerja sama antar rekan satu tim dan divisi lain dan ilmu yang terkait tentang Process Engineering tersebut. Selama karyawan baru masih dikontrak akan dipantau terus perkembangannya bersama departemen Human Resource dengan superintendent divisi Process Engineering.

Karyawan yang layak akan ditetapkan menjadi karyawan tetap sesuai dengan penilaian kriteria.

Upaya Process Engineering (PE) juga menerapkan sistem rolling atau perpindahan tugas antar area. Penempatan area ini terbagi menjadi 3 area yaitu proses Roam Material Vibration & Roamil Production, Clinker Production, dan semen Production yang terdiri dari 4 orang di masing – masing area. Perpindahan tugas ini dilakukan setiap beberapa tahun dengan tujuan untuk menambah wawasan, mencegah kebosanan, pengembangan diri, evaluasi kerja, dan pemilihan karyawan Talent Pool.

Occupational Health and Safety (OH&S) adalah salah satu departemen dari pabrik PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap. Berdiri sebagai departemen pendukung yang bergerak dibidang kesehatan dan keselamatan kerja. Upaya juga dilakukan untuk meretensi karyawan dengan menerapkannya pemberdayaan melalui perintah oleh manajer Occupational Health and Safety (OH&S). Salah satu tugas dari departemen ini adalah melakukan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) ISO 450001. Audit ini adalah tugas dari divisi Safety yang merupakan bagian dari departemen OH&S, akan tetapi pelaksanaan audit ISO450001 terakhir ini dicoba dan dibebankan kepada divisi Occupational Health and Industrial Hygiene (OHIH) dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada divisi OHIH untuk beraktualisasi dan penyemangat kembali, dikarenakan divisi OHIH fokus kepada pencegahan keselamatan dan kesehatan yang akan terlihat dikemudian hari, sedangkan Safety melakukan pencegahan jangka pendek atau kecelakaan yang langsung terlihat. Pemberian tugas ini juga dapat menambah wawasan dan pengalaman secara pribadi kepada karyawan yang meng – handle audit tersebut. Hasilnya, baik dan berjalan sesuai dengan rencana kemudian manajer

memberikan apresiasi dan penghargaan yang patut untuk divisi OHIH tersebut.

Pemeliharaan karyawan sangatlah penting, melalui pemberdayaan dan didorongnya aktualisasi diri dari karyawan akan mempengaruhi retensi karyawan tersebut. Hal ini yang menjadi penting bagaimana perusahaan bisa berupaya untuk mempertahankan karyawan tersebut agar tetap bekerja diperusahaan. Karyawan akan menjadi loyal dan tumbuh motivasi dalam dirinya bahwa ia harus berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa:

1. Tingkat *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Tingkat *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia tergolong sedang dan cukup baik. Berdasarkan hasil, kategorisasi dapat diketahui bahwa tingkat *Employee Retention* karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Employee Retention* dengan kategori rendah sebanyak 21,10%, sedang sebanyak 70,20% tinggi sebanyak 8,80%. Berdasarkan kategorisasi, dikatakan tingkat retensi di PT Solusi Bangun Indonesia adalah sedang. Hal tersebut berarti bahwasanya retensi cukup baik. Perusahaan sudah menerapkan retensi karyawan untuk mencegah terjadinya *turn-over*. Program retensi tersebut berupa meningkatkan budaya organisasi yang baik juga terdapatnya program peningkatan *skill* dan kinerja guna mencapai performa yang maksimal.

2. Tingkat *Employee Empowerment* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa tingkat *Employee Empowerment* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Employee Empowerment* dengan kategori rendah sebanyak 22,80%, sedang sebanyak 52,60%, tinggi sebanyak 24,60%. Kategori menunjukkan bahwa tingkat *Employee Empowerment* tergolong sedang atau cukup baik. Hal ini dikarenakan PT Solusi Bangun Indonesia menerapkan pemberdayaan karyawan dengan baik, dengan contoh kepercayaan atas semua lini manajemen, memberikan program pelatihan, membuat kegiatan yang bersifat peningkatan

kinerja kepada karyawan seperti departemen *OH&S* dan *Technical*.

3. Tingkat *Self-actualization* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa tingkat *Self-actualization* karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap memiliki tingkat *Self-actualization* dengan kategori rendah sebanyak 14,00%, sedang sebanyak 54,40%, tinggi sebanyak 31,60%. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya tingkatan *Self-actualization* pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia berkategori sedang. PT Solusi Bangun Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan keaktualisasian karyawannya, dengan cara menerapkan sistem lingkungan kerja yang baik dan juga program – program dari perusahaan.

4. Hasil penelitian variabel *Employee Empowerment* (X1) memiliki nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,637 > \text{Alpha} = 0,05$). Hasil uji t (parsial) tersebut memberikan keteranganbahwasanya *Employee Empowerment* secara parsial tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia TbkCilacap. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini *Employee Empowerment* sudah terwakili oleh aktualisasi diri para karyawan, jadi tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self-actualization* (X2) diperoleh nilai signifikansinya ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha} = 0,05$). Artinya *Self-actualization* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Hal ini terjadi karena karyawan yang sudah mencapai tahap aktualisasi tersebut tanda nya program retensi yang berada diperusahaan berhasil berjalan sesuai dengan target. Karyawan akan merasa betah bekerja dan mampu memberikan kinerja yang maksimal.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dengan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,000 < \text{Alpha } 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* dalam mempengaruhi *Employee Retention* di PT Solusi BangunIndonesia Tbk Cilacap mempunyai persentase nilai sebesar 69,2%. Nilai tersebut berpengaruh besar dari kedua variabel X tersebut kepada variabel Y. Hasil ini menyatakan bahwa jika pemberdayaan karyawan dan aktualisasi diri jika diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan sangat mempengaruhi retensi karyawan diperusahaan tersebut, karena pada dasarnya tidak semua karyawan bertahan dikarenakan materi, melainkan peningkatan kualitas dirinya dan pekerjaannya.

B. Saran

1. Bagi Responden dan Perusahaan

Perlunya sistem organisasi yang baik akan merealisasikan pemberdayaan diri tersebut, bisa lebih ditekan lagi sistematika dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, junjung erat hubungan karyawan yang baik, buat karyawan merasa terikat dengan perusahaan dengan cara melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keterikatan, seperti olahraga, rekreasi dan pertemuan akbar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi hasil yang telah diperoleh serta mengeksplorasi kemungkinan variabel – variabel lain yang berhubungan dan berpengaruh terhadap terjadinya *Employee Retention* disuatu perusahaan. Peneliti selanjutnya juga tidak disarankan untuk menggunakan skala pada penelitian ini jika ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara *Employee Empowerment* dan *Self-actualization* terhadap *Employee Retention*. Peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk membahas terkait budaya organisasi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. H. Maslow (1943) *A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review*, 50, 370-396.
- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Ameer, M. H., Bhatti, S., & Baig, S. (2014). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(9), 114-125.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, hal 131.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmadi. (2008). *Konsep dan aplikasi dasar kebutuhan klien*. Jakarta: Salemba Medika
- Betsy Amanda Syauta & Reny Yuniasanti. Hubungan antara kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja pada wanita Karir (*Jurnal Sosio Humaniora* No. 2, pp. 134-136).
- Corbetta, Piergiorgio, 2003. *Social Research :Theory, Methods and Techniques*. London : SAGE Publications.
- Creswell, John W, 1994. *Research Design : Qualitative & Quantitative Approaches*. California : SAGE Publications Inc.
- Frank Goble, *Mazhab ketiga: Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. (Yogyakarta: Kanisius. 1987), Hal 124.

Hong, E. N., Hao, L. Z., Ramesh, K., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). *An Effectiveness of Human Resource Management Practices on Employee Retention in Institute of Higher learning: - A Regression Analysis. International Journal of Business Research and Management*, 3(2), 60-79.

Gul, A., Akbar, S., & Jan, Z. (2012). *Role of Capacity Development, Employee Empowerment and Promotion on Employee Retention in The Banking Sector of Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(9), 284-300.

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

Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, cetakan 3. Jakarta: Kencana.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681

Sumarni, Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*. Akmenika UPY, Vo.8.

Mathis L.R., dan Jackson, J. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Putra, I.B.G.S., & Rahyuda, A.G. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

SKALA *EMPLOYEE RETENTION*

No	Indikator	No	Pernyataan
1	Komponen Organisasi	1	Sampai saat ini nilai dan budaya perusahaan sangat mendukung program retensi karyawan
		2	Kontinuitas dan keamanan kerja/job sekuritas di perusahaan cukup tinggi
		3	Komponen organisasi: visi misi, strategi, budaya perusahaan dan kpi selalu dikelola dengan baik dan terorientasi pada hasil
2	Peluang Karir	1	Manajer saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kepada anggotanya
		2	Kontinuitas pelatihan membantu karyawan dalam peluang karir dan pengembangan diri
		3	Saya diberitahu dan dibantu tentang perencanaan karir saya diperusahaan oleh rekan kerja, atasan atau departemen sdm
3	Penghargaan	1	Penghargaan yang diterima berupa pengakuan, pujian, insentif dan bonus serta tunjangan lain diterima karena kinerja terbaik dari karyawan.
		2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan
		3	Tunjangan atau bonus akan diberikan oleh perusahaan diberi secara tepat waktu dan sesuai dengan kinerja
4	Rancangan Tugas dan Pekerjaan	1	Perusahaan menyediakan fasilitas pengembangan karyawan, kesehatan, transportasi dan benefit lain untuk memberikan kemudahan bagi karyawan dalam keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan

		2	Saya merasa hubungan para karyawan di perusahaan sangat baik dan akrab terutama didepartemen saya
		3	Ruangan, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang dan lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan dan tugas saya
5	Hubungan Karyawan	1	Terdapat perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam hubungan karyawan dengan karyawan lainnya
		2	Saya selalu mendapat dukungan oleh rekan kerja atau atasan saya terutama tentang pekerjaan
		3	Saya merasa dekat dengan rekan kerja saya dan kedekatan itu dapat membantu saya agar nyaman bekerja diperusahaan ini

SKALA EMPLOYEE EMPOWERMENT

No	Indikator	No	Pernyataan
1	<i>Desire</i>	1	Dalam penyelesaian masalah pekerjaan, saya mencoba untuk berinisiatif sendiri lalu mencoba untuk melibatkan karyawan untuk berdiskusi dan menyampaikan ide bersama – sama.
		2	Saya selalu mencoba untuk berinisiatif dan menyampaikan ide dalam melakukan pekerjaan.
		3	Manajemen selalu terbuka atas saran dan informasi terhadap pekerjaan dari para anggotanya.
		4	Manajemen percaya atas informasi dan saran anggota untuk dijadikan pertimbangan.
2	<i>Trust</i>	1	Manajemen selalu memberikan wewenang penuh dalam setiap pekerjaan sehingga membuat karyawan semakin percaya diri pada kemampuannya untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan.

		2	Saya percaya kepada kemampuan yang saya miliki untuk kontribusi pekerjaan saya dan kesuksesan perusahaan
		3	Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan inisiatif diri dalam menjalankan tugas
3	<i>Confidence</i>	1	Terdapat pembagian tugas dan wewenang yang jelas.
		2	Manajemen memberikan pengakuan, penghargaan dan apresiasi kepada setiap anggotanya ketika sukses dan bagus dalam melakukan kinerja.
4	<i>Credibility</i>	1	Pemimpin memberikan saran dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan saat karyawan mengalami kesulitan.
		2	Saya selalu mengkomunikasikan pekerjaan dengan rekan kerja jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya
5	<i>Accountability</i>	1	Terdapat laporan pertanggungjawaban/review dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas/kpi yang diberikan yang sebelumnya sudah ditentukan target dan waktunya (kpi smart)
		2	Hasil kerja selalu dikomunikasikan baik yang tercapai maupun tidak tercapai.
6	<i>Communication</i>	1	Komunikasi yang baik diantara karyawan mempermudah dan memperlancar pekerjaan karena terjadi saling pengertian antar rekan kerja
		2	Komunikasi yang baik dalam setiap pekerjaan akan sangat membantu kinerja saya pada saat bekerja

SKALA SELF-ACTUALIZATION

No	Indikator	No	Pernyataan
1	Kreativitas	1	Saya sering kali bekerja secara fleksibel dan spontan dalam penyelesaian tugas tersebut
		2	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan
		3	Saya berani mencoba apapun yang saya pikir bisa untuk menyelesaikannya dengan pertimbangan atasan atau rekan kerja yang ahli dibidangnya
2	Moralitas	1	Pekerjaan yang saya kerjakan bukan hanya soal uang, melainkan karena saya ingin selalu kontributif/bermanfaat kapanpun dan dimanapun, dedikasi saya terhadap perusahaan serta perkembangan diri saya.
		2	Saya tidak masalah mengerjakan tugas diluar jobdesc saya untuk perkembangan diri, ilmu saya, dan kesuksesan perusahaan.
		3	Setiap pekerjaan saya mempunyai makna yang sangat berharga untuk diri saya sendiri, orang lain, dan kesuksesan perusahaan.
3	Penerimaan Diri	1	Saya sadar diri akan kemampuan dan kekurangan saya dan ingin memperbaikinya guna perkembangan diri saya.
		2	Saya tidak mempunyai kecemburuan sosial pada rekan kerja yang lebih tinggi dan lebih berkompeten dari saya.
		3	Saya selalu menerima dengan lapang dada setiap masukan dan saran ketika saya belum baik dalam melakukan pekerjaan.
4	Spontanitas	1	Dengan spontan saya bisa memunculkan banyak ide dan berinisiatif
		2	Saya tidak bisa bekerja dalam situasi mendadak
		3	Keadaan mendadak membuat saya semakin bingung dalam mengamati atau menganalisis sesuatu

5	Pemecahan Masalah	1	Saya bisa menjalin baik hubungan interpersonal dengan orang lain dan tidak didasari oleh perasaan cinta, kasih sayang, dan kesabaran meskipun orang tersebut mungkin tidak cocok dengan perilaku masyarakat di sekelilingnya.
		2	Cenderung memandang pekerjaan sebagai misi yang harus diselesaikan dengan berbagai permasalahan dan tantangan demi mendapatkan hasil akhir terbaik.
		3	Dalam menjalin hubungan yang timbul oleh karena pekerjaan/sosial selalu dilakukan dengan itikad baik, saling menghargai dan terbuka serta menerima keberadaan orang lain dengan baik.

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Employee Empowerment

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,595**	,515**	,538**	,556**	,514**	,632**	,501**	,591**	,519**	,387**	,574**	,149	,498**	,605**	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,270	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	,595**	1	,541**	,407**	,598**	,360**	,515**	,510**	,360**	,468**	,474**	,446**	,204	,365**	,550**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,006	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,128	,005	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	,515**	,541**	1	,661**	,571**	,468**	,400**	,390**	,363**	,387**	,498**	,454**	,289*	,536**	,529**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,003	,005	,003	,000	,000	,029	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	,538**	,407**	,661**	1	,549**	,518**	,388**	,322*	,396**	,492**	,590**	,516**	,197	,523**	,588**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000	,003	,014	,002	,000	,000	,000	,142	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	,556**	,598**	,571**	,549**	1	,286*	,461**	,472**	,340**	,431**	,409**	,294*	,205	,277*	,481**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,031	,000	,000	,010	,001	,002	,026	,126	,037	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	,514**	,360**	,468**	,518**	,286*	1	,381**	,371**	,374**	,302*	,368**	,432**	,213	,472**	,527**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,031		,003	,005	,004	,022	,005	,001	,111	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7	Pearson Correlation	,632**	,515**	,400**	,388**	,461**	,381**	1	,595**	,751**	,564**	,246	,349**	,094	,181	,462**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,003	,000	,003		,000	,000	,000	,066	,008	,486	,179	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	,501**	,510**	,390**	,322*	,472**	,371**	,595**	1	,453**	,423**	,211	,396**	,151	,303*	,542**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,014	,000	,005	,000		,000	,001	,115	,002	,262	,022	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

X1.8	Pearson Correlation	,501**	,510**	,390**	,322*	,472**	,371**	,595**	1	,453**	,423**	,211	,396**	,151	,303*	,542**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,014	,000	,005	,000		,000	,001	,115	,002	,262	,022	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	,591**	,360**	,363**	,396**	,340**	,374**	,751**	,453**	1	,690**	,242	,353**	-.110	,226	,411**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,005	,002	,010	,004	,000	,000		,000	,069	,007	,415	,090	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	,519**	,468**	,387**	,492**	,431**	,302**	,564**	,423**	,690**	1	,393**	,329**	-.059	,241	,419**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,001	,022	,000	,001	,000		,003	,012	,664	,071	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.11	Pearson Correlation	,367**	,474**	,496**	,590**	,409**	,368**	,246	,211	,242	,393**	1	,530**	,335*	,560**	,532**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,002	,005	,066	,115	,069	,003		,000	,011	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.12	Pearson Correlation	,574**	,446**	,454**	,516**	,294*	,432**	,349**	,396**	,353**	,329**	,530**	1	,175	,514**	,710**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,026	,001	,008	,002	,007	,012	,000		,194	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.13	Pearson Correlation	,149	,204	,289*	,197	,205	,213	,094	,151	-.110	-.059	,335*	,175	1	,429**	,283*	,350**
	Sig. (2-tailed)	,270	,128	,029	,142	,126	,111	,486	,262	,415	,664	,011	,194		,001	,033	,008
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.14	Pearson Correlation	,498**	,365**	,536**	,523**	,277*	,472**	,181	,303*	,226	,241	,580**	,514**	,429**	1	,726**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,037	,000	,179	,022	,090	,071	,000	,000	,001		,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.15	Pearson Correlation	,605**	,550**	,529**	,588**	,481**	,527**	,462**	,542**	,411**	,419**	,532**	,710**	,283*	,726**	1	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,033	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,803**	,722**	,744**	,749**	,676**	,655**	,714**	,655**	,657**	,658**	,648**	,679**	,350**	,655**	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Uji Reliabilitas *Employee Empowerment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	16

Self-actualization

		Correlations																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total	
X2.1	Pearson Correlation	1	,523**	,571**	,440**	,609**	,465**	,558**	,402**	,456**	,495**	,427**	,440**	,529**	,504**	,602**	,698**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.2	Pearson Correlation	,523**	1	,493**	,484**	,526**	,560**	,561**	,546**	,299*	,495**	,471**	,484**	,540**	,555**	,524**	,693**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.3	Pearson Correlation	,571**	,493**	1	,746**	,572**	,485**	,756**	,558**	,632**	,729**	,569**	,542**	,761**	,650**	,496**	,835**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.4	Pearson Correlation	,440**	,484**	,746**	1	,633**	,495**	,665**	,516**	,626**	,675**	,530**	,534**	,526**	,502**	,362**	,764**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.5	Pearson Correlation	,609**	,526**	,572**	,633**	1	,656**	,665**	,599**	,483**	,584**	,331*	,534**	,533**	,568**	,579**	,774**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.6	Pearson Correlation	,465**	,560**	,485**	,495**	,656**	1	,666**	,651**	,345**	,567**	,542**	,514**	,634**	,529**	,494**	,734**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.7	Pearson Correlation	,558**	,561**	,756**	,665**	,665**	,566**	1	,616**	,649**	,726**	,546**	,565**	,610**	,744**	,605**	,854**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.8	Pearson Correlation	,402**	,546**	,558**	,516**	,599**	,651**	,616**	1	,427**	,707**	,538**	,550**	,634**	,589**	,552**	,767**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
X2.9	Pearson Correlation	,456**	,390**	,632**	,626**	,482**	,345**	,640**	,427**	1	,686**	,632**	,472**	,534**	,611**	,412**	,712**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	

	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	,456**	,299*	,632**	,626**	,483**	,345**	,649**	,427**	1	,685**	,627**	,473**	,534**	,511**	,417**	,717**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,000	,000	,000	,009	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	,495**	,495**	,729**	,675**	,594**	,567**	,726**	,707**	,685**	1	,611**	,599**	,754**	,792**	,568**	,870**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.11	Pearson Correlation	,427**	,471**	,569**	,530**	,331*	,542**	,546**	,538**	,627**	,611**	1	,487**	,616**	,459**	,481**	,709**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.12	Pearson Correlation	,440**	,484**	,542**	,534**	,534**	,514**	,565**	,560**	,473**	,599**	,487**	1	,619**	,553**	,434**	,723**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.13	Pearson Correlation	,529**	,540**	,751**	,526**	,533**	,634**	,610**	,634**	,534**	,754**	,616**	,619**	1	,668**	,556**	,829**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.14	Pearson Correlation	,504**	,555**	,650**	,502**	,568**	,529**	,744**	,589**	,511**	,792**	,459**	,553**	,668**	1	,679**	,808**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.15	Pearson Correlation	,602**	,524**	,496**	,362**	,579**	,494**	,605**	,652**	,417**	,568**	,481**	,434**	,556**	,679**	1	,724**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000		,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,698**	,693**	,835**	,764**	,774**	,734**	,854**	,767**	,717**	,870**	,709**	,723**	,829**	,808**	,724**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Uji Reliabilitas *Self-actualization*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	16

Employee Retention

		Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,441**	,550**	,527**	,555**	,552**	,431**	,349**	,440**	,390**	-.107	,055	,459**	,229	,323*	,612**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,000	,001	,008	,001	,003	,428	,687	,000	,087	,014	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	,441**	1	,704**	,600**	,645**	,585**	,550**	,419**	,552**	,472**	-.015	-.080	,549**	,610**	,437**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,913	,553	,000	,000	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	,550**	,704**	1	,683**	,612**	,654**	,491**	,525**	,596**	,568**	-.153	-.147	,554**	,589**	,442**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,255	,274	,000	,000	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	,527**	,600**	,683**	1	,617**	,675**	,540**	,392**	,634**	,482**	-.101	-.071	,617**	,658**	,474**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,454	,602	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	,555**	,645**	,612**	,617**	1	,655**	,495**	,342**	,562**	,660**	,016	,046	,602**	,576**	,408**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,009	,000	,000	,905	,732	,000	,000	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	,552**	,585**	,654**	,675**	,655**	1	,658**	,410**	,676**	,664**	-.012	-.155	,543**	,658**	,631**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,928	,249	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.7	Pearson Correlation	,431**	,550**	,491**	,540**	,495**	,658**	1	,630**	,697**	,593**	,054	-.112	,530**	,529**	,579**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,692	,406	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.8	Pearson Correlation	,349**	,419**	,525**	,392**	,342**	,410**	,630**	1	,524**	,413**	-.040	-.082	,384**	,394**	,429**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,000	,003	,009	,002	,000		,000	,001	,768	,542	,003	,002	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Y.8	Pearson Correlation	,349	,419	,525	,392	,342	,410	,630	1	,524	,413	-,040	-,082	,384	,394	,429	,009
	Sig. (2-tailed)	,008	,001	,000	,003	,009	,002	,000		,000	,001	,768	,542	,003	,002	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	,440**	,552**	,596**	,634**	,562**	,676**	,697**	,524**	1	,676**	-,098	-,160	,512**	,552**	,620**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,469	,236	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.10	Pearson Correlation	,390**	,472**	,568**	,482**	,660**	,664**	,593**	,413**	,676**	1	,066	-,024	,494**	,511**	,437**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,624	,860	,000	,000	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.11	Pearson Correlation	-,107	-,015	-,153	-,101	,016	-,012	,054	-,040	-,098	,066	1	,671**	,098	,075	,023	,230
	Sig. (2-tailed)	,428	,913	,255	,454	,905	,928	,692	,768	,469	,624		,000	,468	,577	,863	,085
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.12	Pearson Correlation	,055	-,080	-,147	-,071	,046	-,155	-,112	-,082	-,160	-,024	,671**	1	,121	-,051	-,207	,169
	Sig. (2-tailed)	,687	,553	,274	,602	,732	,249	,406	,542	,236	,860	,000		,372	,704	,122	,209
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.13	Pearson Correlation	,459**	,549**	,554**	,617**	,602**	,543**	,530**	,384**	,512**	,494**	,098	,121	1	,545**	,394**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,468	,372		,000	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.14	Pearson Correlation	,229	,610**	,589**	,658**	,576**	,658**	,529**	,394**	,552**	,511**	,075	-,051	,545**	1	,569**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,087	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,577	,704	,000		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.15	Pearson Correlation	,323*	,437**	,442**	,474**	,408**	,631**	,579**	,429**	,620**	,437**	,023	-,207	,394**	,569**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,001	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,001	,863	,122	,002	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,612**	,737**	,750**	,764**	,785**	,802**	,757**	,609**	,757**	,736**	,230	,169	,753**	,741**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,085	,209	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

Uji Reliabilitas *Employee Retention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	16

Lampiran 3 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Employee Empowerment	,107	57	,162	,971	57	,194
Self-actualization	,132	57	,015	,963	57	,080
Employee Retention	,120	57	,041	,971	57	,179

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Retention * Employee Empowerment	Between Groups	(Combined)	1845,342	24	76,889	3,025	,002
		Linearity	1381,384	1	1381,384	54,338	,000
		Deviation from Linearity	463,958	23	20,172	,793	,715
	Within Groups		813,500	32	25,422		
	Total		2658,842	56			

Lampiran 4 Uji Kategorisasi Data

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Employee Empowerment	57	30	45	75	3357	58,89	7,362
Self-actualization	57	30	45	75	3494	61,30	7,331
Employee Retention	57	31	44	75	3303	57,95	6,891
Valid N (listwise)	57						

Lampiran 5 Uji Hipotesis Minor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,381	4,431		2,343	,023		
	Employee Empowerment	-,073	,153	-,078	-,474	,637	,213	4,699
	Self-actualization	,846	,154	,900	5,495	,000	,213	4,699

a. Dependent Variable: Employee Retention

Lampiran 6 Uji Hipotesis Mayor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1839,566	2	919,783	60,625	,000 ^b
	Residual	819,276	54	15,172		
	Total	2658,842	56			

a. Dependent Variable: Employee Retention

b. Predictors: (Constant), Self-actualization, Employee Empowerment

Lampiran 7 Persentase Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel

Dependen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,680	3,895

a. Predictors: (Constant), Self-actualization, Employee Empowerment

b. Dependent Variable: Employee Retention