

## Pengaruh Retensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lintang Mega Pertama

Nayla Fariza Aulia<sup>1</sup>, Henny Armaniah<sup>2</sup>,

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Kamal Raya No.18, Kec. Cengkareng Kota Jakarta Barat  
Email: [naylaaulia1807@gmail.com](mailto:naylaaulia1807@gmail.com)<sup>1</sup>, [henny.hah@bsi.ac.id](mailto:henny.hah@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
09-10-2025

Revisi:  
14-10-2025

Terima  
15-10-2025

Terbit Online:  
18-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Lintang Mega Pertama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai proyek. Namun perusahaan menghadapi permasalahan terkait retensi karyawan dan konflik kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh retensi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, penyebaran kuesioner kepada 47 responden, serta dilengkapi dengan dokumentasi dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $2.322 > t$  tabel sebesar 1.680, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Konflik kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari nilai  $t$  hitung  $2.622 > t$  tabel sebesar 1.680, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara simultan, retensi dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sebesar  $12.123 > F$  tabel sebesar 3,209. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi retensi dan pengelolaan konflik yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Retensi1, Konflik Kerja2, Kinerja Karyawan3

### ABSTRACT

**Abstract** - PT Lintang Mega Pertama is a company engaged in construction services and relies heavily on employee performance in completing various projects. However, the company faces problems related to employee retention and work conflicts that can affect performance. This study aims to determine the effect of retention and work conflicts on employee performance. The study uses a quantitative approach with analytical methods that include validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. Data were collected through interviews, distributing questionnaires to 47 respondents, and supplemented by documentation and literature studies. The results of the study indicate that retention has a positive and significant effect on employee performance of  $2,322 > t$  table of 1,680, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Work conflicts also have a significant effect on employee performance from the calculated  $t$  value of  $2,622 > t$  table of 1,680, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Simultaneously, retention and work conflict have a significant effect on employee performance at PT Lintang Mega Pertama, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The value of  $12.123 > F$  table is 3.209. This study provides practical contributions for companies in formulating better retention and conflict management strategies to improve employee performance.

Keywords: Retention, Work Conflict, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah elemen dan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab sepenuhnya atas pengelolaan keseluruhan tenaga kerja yang ada di perusahaan. Operasional suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, pemeliharaan memerlukan

perhatian khusus terhadap sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini mengutamakan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki melalui pelaksanaan program kerja manajemen sumber daya manusia. Upaya untuk pemeliharaan sumber daya manusia tersebut akan berpengaruh pada loyalitas setiap karyawan, kinerja, serta kompetensi yang terkait dengan promosi jabatan yang mungkin dapat dicapai oleh seorang karyawan.

PT. Lintang Mega Pertama (LMP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dengan cakupan pekerjaan meliputi pembangunan gedung, infrastruktur, dan proyek-proyek teknik sipil lainnya. Perusahaan ini memiliki tugas dan wewenang dalam merencanakan atau melaksanakan serta mengawasi proyek konstruksi dengan tetap mengedepankan standar kualitas dan keselamatan kerja yang tinggi.

Tabel 1 Kinerja Karyawan Per Bulan – 2024 PT. Lintang Mega Pertama

| Bulan     | HRD (%) | Administrasi (%) | Proyek (%) | Logistik (%) | Keuangan (%) | Total Rata-rata (%) | Target Penetapan Perusahaan (%) |
|-----------|---------|------------------|------------|--------------|--------------|---------------------|---------------------------------|
| Januari   | 65      | 70               | 60         | 68           | 66           | 65.8                | 55                              |
| Februari  | 62      | 67               | 58         | 64           | 63           | 62.8                |                                 |
| Maret     | 64      | 65               | 55         | 63           | 62           | 61.8                |                                 |
| April     | 60      | 63               | 57         | 60           | 61           | 60.2                |                                 |
| Mei       | 63      | 62               | 54         | 59           | 60           | 59.6                |                                 |
| Juni      | 61      | 60               | 53         | 58           | 59           | 58.2                |                                 |
| Juli      | 59      | 59               | 52         | 57           | 58           | 57                  |                                 |
| Agustus   | 58      | 58               | 50         | 55           | 57           | 55.6                |                                 |
| September | 57      | 56               | 49         | 54           | 56           | 54.4                |                                 |
| Oktober   | 55      | 55               | 48         | 52           | 55           | 53                  |                                 |
| November  | 54      | 54               | 46         | 51           | 54           | 51.8                |                                 |
| Desember  | 53      | 52               | 45         | 50           | 53           | 50.6                |                                 |

Sumber: (Data Perusahaan, 2025)

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa beberapa divisi di PT Lintang Mega Pertama mengalami permasalahan yang memengaruhi kinerja. Divisi HRD belum optimal dalam komunikasi dua arah sehingga kebijakan yang diterapkan terkadang tidak relevan serta kurang menunjukkan kepedulian terhadap karyawan. Divisi Administrasi menghadapi kendala dalam ketelitian terutama pada input data atau angka nominal yang menimbulkan masalah lanjutan. Divisi Proyek menunjukkan kelemahan dalam pemahaman struktur bangunan yang berpotensi menurunkan citra perusahaan. Di divisi keuangan terdapat keluhan dari pelanggan terkait invoice dan PO yang tidak berjalan akibat kesalahan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sementara itu divisi logistik mengalami keterlambatan pengiriman barang ke proyek yang disebabkan oleh koordinasi dan perencanaan yang belum matang.

Retensi Karyawan (Employee Retention) merupakan kemampuan institusi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki institusi untuk tetap loyal terhadap institusi. (Reza Ma'ruf, 2021) menurut Steyaert & Janssens “Karyawan mungkin keluar jika potensi mereka tidak berkembang, merasa tidak dihargai, atau tidak didengar. Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan yang baik.” (Reza Ma'ruf, 2021)

Tabel 2 Turnover Karyawan Tidak Tetap PT. Lintang Mega Pertama Masa 2024 -2025

| N O | Bulan | Total Karya wan Masuk | Total Karya wan Keluar | Total Karya wan | Total Retensi Karya wan |
|-----|-------|-----------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
|     |       |                       |                        |                 |                         |

|   |                         |    |    |    |       |
|---|-------------------------|----|----|----|-------|
| 1 | Januari – Maret 2024    | 12 | 10 | 22 | 45,4% |
| 2 | April – Juni 2024       | 12 | 9  | 23 | 39,1% |
| 3 | Juli – September 2024   | 14 | 10 | 24 | 41,6% |
| 4 | Oktober – Desember 2024 | 10 | 13 | 23 | 56,5% |
| 6 | Januari – Maret 2025    | 9  | 12 | 21 | 57,1% |

Sumber: (Data Perusahaan, 2025)

Berdasarkan observasi yang dilakukan faktor utamanya adalah tidak adanya program pelatihan dan jenjang karier yang jelas bagi karyawan. Karyawan yang merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan sehingga mereka memilih untuk resign dan mencari pekerjaan di tempat lain yang memberikan prospek lebih baik.

Selain itu sistem pemotongan gaji yang diterapkan ketika karyawan tidak hadir tanpa menyertakan surat keterangan sakit juga ini dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada keputusan karyawan untuk mengakhiri masa kerjanya.

Secara keseluruhan kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki sistem retensi yang optimal sehingga banyak karyawan tidak tetap memilih untuk keluar meskipun masa kerja mereka masih tergolong singkat.

Menurut Runde & Flanagan dalam (Rachmawati et al., 2024) “Konflik adalah interaksi antara dua atau lebih pihak dengan tujuan, nilai, atau kepentingan yang berbeda atau bertentangan, yang mengakibatkan ketegangan atau perselisihan di tempat kerja”.

Tabel 3. Data Pra Survey Konflik Kerja (X2)

| Pernyataan   | YA | TIDAK |
|--|----|-------|
| Perbedaan persepsi terhadap instruksi kerja menyebabkan kesalahpahaman dalam tim | 19 | 11    |
| Ketidaksamaan tujuan antar karyawan sering menyebabkan pertentangan              | 23 | 7     |
| Suasana hati saya terganggu karena sikap rekan kerja                             | 16 | 14    |

|  |    |    |
|--|----|----|
| Keterlambatan rekan kerja menyebabkan keterlambatan pekerjaan saya | 20 | 10 |
| Perbedaan nilai dan sikap di antara kami menimbulkan konflik       | 21 | 9  |

Sumber: Data di olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada karyawan PT Lintang Mega Pertama diketahui bahwa konflik kerja timbul dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Pernyataan tentang bahwa perbedaan persepsi terhadap instruksi kerja menyebabkan kesalahpahaman dalam tim menandakan lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta tidak adanya standarisasi dalam penyampaian tugas sehingga karyawan sering mengalami kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu pada pernyataan bahwa ketidaksamaan tujuan antar karyawan sering menimbulkan pertentangan sehingga dapat terjadi karena kurangnya arahan strategis dari manajemen sehingga masing-masing individu atau divisi bekerja dengan prioritas sendiri-sendiri tanpa sinkronisasi tujuan. Kemudian responden merasa suasana hati mereka terganggu akibat sikap rekan kerja yang kurang profesional seperti perilaku tidak kooperatif, kurang empati, atau tidak bertanggung jawab, yang secara tidak langsung menciptakan gesekan dalam hubungan kerja.

Sementara itu keterlambatan rekan kerja berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan pribadi yang menandakan adanya ketergantungan antar tugas serta lemahnya budaya disiplin. Terakhir bahwa perbedaan nilai dan sikap antar individu menyebabkan konflik yang mencerminkan belum terbentuknya budaya organisasi yang kuat untuk menyatukan persepsi, etika kerja, dan visi bersama. Secara keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi bersifat sistemik dan perlu penanganan serius khususnya dalam aspek komunikasi, pengelolaan tim, dan penguatan kerja. Berdasarkan penjabaran masalah-masalah diatas maka peneliti akan meneliti lebih dalam terkait pengaruh retensi dan konflik terhadap kinerja karyawan PT Lintang Mega Pertama.

#### **Pengertian Retensi Karyawan**

Menurut (Ummah, 2019) “retensi karyawan adalah upaya dalam mempertahankan seorang tenaga ahli utama. Melakukan retensi karyawan dapat juga dilakukan untuk memperoleh solusi, agar dapat mengurangi angka turnover karyawannya serta meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan di sebuah perusahaan”

Menurut Mathis dan Jackson dalam(Nasir et al., 2020) “Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi”.

#### **Dimensi Retensi**

Dimensi lainnya menurut Mathis dan Jackson dalam (Dian Lestari & Kristiana Sri Utami, 2024) yaitu:

1. **Komponen Organisasi**  
Beberapa konsep organisasi mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan mereka. Adapun komponen tersebut meliputi nilai dan budaya organisasi, strategi dan peluang serta kontinuitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah.
2. **Penghargaan**  
Dalam hal ini penghargaan dimaksud adalah terkait dengan kompensasi dan pengakuan. Hal yang terpenting mengenai kompensasi adalah praktik kompensasi yang kompetitif maksudnya adalah gaji dan tunjangan harus dekat dengan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan pengalaman dan kinerjanya
3. **Rancangan Pekerjaan**  
Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Setelah individu di tempatkan ke dalam pekerjaan, beberapa faktor tugas atau pekerjaan mempengaruhi retensi karyawan. Karena individu menghabiskan waktu yang signifikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat pekerjaan tersebut.
4. **Peluang Karir**  
Karir merupakan istilah teknis dalam administrasi personal. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.
5. **Hubungan Karyawan**  
Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada dukungan supervisor atau manajemen dan hubungan dengan rekan kerja yang lain. Supervisor atau manajemen dapat membantu retensi apabila dapat berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja, pemberian pengakuan atas kinerja karyawan, serta mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

#### **Pengertian Konflik Kerja**

“Konflik (conflict) dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama”. (Sudarmanto et al., 2021)

Menurut Stanley dalam (Hendriani & Tryiis ARR, 2024) “Konflik kerja di perusahaan sering terjadi karena komunikasi yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, serta adanya ketergantungan dalam melaksanakan tugas dan

perbedaan dalam memahami tujuan kerja yang memicu perbedaan pendapat dan konflik”.

**Dimensi Konflik Kerja**

Menurut Fitriana dalam (Situmeang et al., 2023) dimensi konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan Komunikasi  
Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
2. Perbedaan Tujuan  
Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.
3. Perbedaan Dalam Penilaian atau Persepsi  
Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja
4. Interdependensi Aktivitas  
Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
5. Kesalahan Dalam Afeksi  
Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

**Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari dalam (Husna & Prasetya, 2024) “Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Hesti Widayanti dalam (Husna & Prasetya, 2024) “Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab”

**Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Aswani dalam (Situmeang et al., 2023) dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan secara sistematis sesuai

tuntutan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat

2. Kuantitas Hasil Kerja  
Jumlah produksi yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kehadiran  
Hasil dari kegiatan karyawan yang di dukung dengan tingkat kehadiran dan ketetapan waktu.
4. Kerjasama  
Suatu kegiatan bersama antara perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

**Penelitian Yang Relevan**

Tabel 4 Penelitian Yang Relevan

| Peneliti                         | Judul  |
|----------------------------------|--|
| (Sugiyanto & Sutioningsih, 2023) | Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan  |
| (Kusdianto, 2020)                | Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Masamba  |
| (Zafarina & Frianto, 2021)       | Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  |
| (Situmeang et al., 2023)         | Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu |
| (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) | Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja (PT Cabinindo Putra)                               |

Sumber : (Penulis, 2025)

**Hipotesis**

1. Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>) :

Ho<sub>1</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

Ha<sub>1</sub> = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

2. Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>) :

Ho<sub>2</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh konflik kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

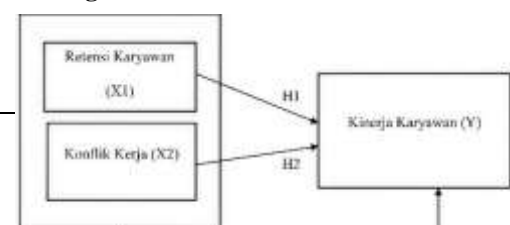
Ha<sub>2</sub> = Diduga terdapat pengaruh konflik kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

3. Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>) :

Ho<sub>3</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh retensi karyawan dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

Ha<sub>3</sub> = Diduga terdapat pengaruh retensi karyawan dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

**Kerangka Berfikir**



Sumber : (Penulis, 2025)  
Gambar 1 Kerangka Berfikir

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Dengan sebanyak 47 orang PT Lintang Mega Pertama yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS Statistic 25.

### Teori Pengujian :

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu menguji keterkaitan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor variabel. Untuk mengukur validitas digunakan rumus person product moment

Menurut (Sugiyono, 2023)“merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan gaya yang dapat dilaporkan”

#### Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2023)“suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda” Apabila nilai cronbach's alpha > 0,60, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable).

#### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam (Masiaga et al., 2022) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono dalam (Ani et al., 2021)“analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

#### Uji T

Menurut Sugiyono dalam (Pratiwi & Lubis, 2021) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi.

#### Uji F

Menurut (Ghozali, 2023)“Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama aatu simultan”. Uji F dapat dilihat dengan nilai F hitung dari output SPSS versi 25 dan juga membandingkan hasil dari probability value”.

#### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam (Permatasari, 2020) “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen”. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil penelitian yang terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji Regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas

| Variabel | r Hitung | r Tabel | N of items | Ket   |
|----------|----------|---------|------------|-------|
| X1       | 0,698    | 0,2876  | 20         | Valid |
| X2       | 0,565    | 0,2876  | 20         | Valid |
| Y        | 0,531    | 0,2876  | 16         | Valid |

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0.2876) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of items | Ket      |
|----------|------------------|------------|----------|
| X1       | .723             | 20         | reliabel |
| X2       | .793             | 20         | reliabel |
| Y        | .722             | 16         | reliabel |

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Bahwa nilai cronbach's alpha dari tiga variabel nilainya sudah di atas dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni reliabel yang berarti data dapat diandalkan dan bila digunakan kembali dalam waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama.

**1. Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Shapiro wilk dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

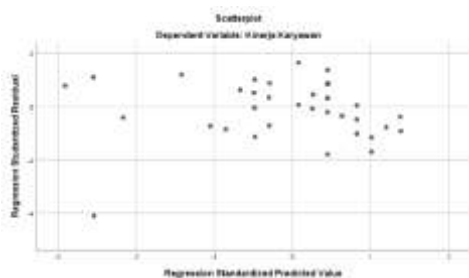
Tabel 7 Hasil Uji Shapiro Wilk

| Tests of Normality |              |    |      |
|--------------------|--------------|----|------|
|                    | Shapiro-Wilk |    |      |
|                    | Statistic    | df | Sig. |
| Retensi Karyawan   | .843         | 47 | .071 |
| Konflik Kerja      | .911         | 47 | .733 |
| Kinerja Karyawan   | .812         | 47 | .522 |

a. Lilliefors Significance Correction  
Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal karena data tersebar secara merata dan tidak menyimpang dari pola seharusnya, nilai signifikansi pada masing-masing uji berada 0,05.

**2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, seperti pola U atau melengkung. Ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah serius heteroskedastisitas, sehingga asumsi bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas) dapat diterima.

**3. Uji Multikolinearitas**

Tabel 8 Hasil Uji Multikoloniearitas

| Coefficientsa |  |
|---------------|--|
|---------------|--|

| Model |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
|       |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Retensi Karyawan | .755                    | 1.325 |
|       | Konflik Kerja    | .755                    | 1.325 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance dari variabel retensi karyawan dan konflik kerja adalah 0,755 > 0,1 dan nilai VIF dari variabel retensi karyawan dan konflik kerja 1,325 < 10,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficientsa |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model         |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|               |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|               |                  |                             |            |                           |       |      |
| 1             | (Constant)       | 25.329                      | 9.546      |                           | 2.653 | .011 |
|               | Retensi Karyawan | .263                        | .113       | .324                      | 2.322 | .025 |
|               | Konflik Kerja    | .260                        | .099       | .365                      | 2.622 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Hasil analisis regresi linear diperoleh koefisien untuk variabel retensi (X1) sebesar 0.263 untuk variabel konflik kerja (X2) sebesar 0.260 dengan konstanta sebesar 25.329 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.329 + 0.263 X1 + 0.260 X2$$

**Uji T**

Tabel 10 Hasil Uji t

| Coefficientsa |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model         |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|               |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|               |                  |                             |            |                           |       |      |
| 1             | (Constant)       | 25.329                      | 9.546      |                           | 2.653 | .011 |
|               | Retensi Karyawan | .263                        | .113       | .324                      | 2.322 | .025 |
|               | Konflik Kerja    | .260                        | .099       | .365                      | 2.622 | .012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Maka dapat diketahui bahwa nilai variabel retensi karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.322 > t tabel sebesar 1.680 dan nilai signifikan 0,025 < 0,05. Maka dapat

dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Retensi Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

Dan untuk variabel konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat dari nilai  $t$  hitung  $2.622 > t$  tabel sebesar  $1.680$  dan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

### Uji F

Tabel 11 Uji F

| ANOVA  |            |         |    |        |        |       |
|--|------------|---------|----|--------|--------|-------|
| Model  |            | Sum of  | df | Mean   | Sig.   |       |
|  |            | Squares |    | Square |        |       |
| 1  | Regression | 90.196  | 2  | 45.098 | 12.123 | .000b |
|  | Residual   | 163.677 | 44 | 3.720  |        |       |
|  | Total      | 253.872 | 46 |        |        |       |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                    |            |         |    |        |        |       |
| b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Retensi Karyawan |            |         |    |        |        |       |

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, ditunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung sebesar  $12.123 > F$  tabel sebesar  $3,209$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Retensi dan Konflik Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary                            |       |        |          |   |                   |
|--|-------|--------|----------|---|-------------------|
| Model                                    | R     | R      | Adjusted | R | Std. Error of the |
|  |       | Square | Square   |   |                   |
| 1  | .526a | .276   | .260     |   | 2.021             |
| a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja |       |        |          |   |                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  |       |        |          |   |                   |

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS V.25, 2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (retensi dan konflik kerja) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) di nyatakan dalam nilai  $R$  Square Yaitu sebesar  $0,355$  atau  $35.5\%$ . Artinya  $35.5\%$  menunjukkan kedua variabel ( $X_1$ ) Retensi dan ( $X_2$ ) Konflik Kerja mempunyai pengaruh sebesar  $35.5\%$  terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya  $64.5\%$  disebabkan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan bahwa nilai variabel retensi karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $2.322 > t$  tabel sebesar  $1.680$  dan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan bahwa nilai variabel konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $2.622 > t$  tabel sebesar  $1.680$  signifikan  $0,12 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Berdasarkan nilai  $f$  hitung sebesar  $12.123 > f$  tabel sebesar  $3,209$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Retensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama Retensi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama. Hal ini ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $2.322 > t$  tabel sebesar  $1.680$  dan nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ .
2. Konflik Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama. Hal ini ditunjukkan pada nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $2.622 > t$  tabel sebesar  $1.680$  signifikan  $0,012 < 0,05$ .
3. Retensi dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama. Secara simultan retensi ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintang Mega Pertama. Nilai  $f$  hitung sebesar  $12.123 > F$  tabel sebesar  $3,209$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga peningkatan pada retensi dan konflik kerja secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

1. Sebaiknya di PT. Lintang Mega Pertama disarankan membuat sistem penghargaan rutin, seperti "Karyawan Terbaik Bulanan" atau pemberian insentif berbasis kinerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat retensi karyawan.
2. Disarankan terapkan pelatihan resolusi konflik dan prosedur mediasi internal.
3. Diharapkan Penelitian mendatang disarankan menambah variabel seperti kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek di sektor lain dan menggunakan metode campuran agar hasil lebih mendalam dan bisa berlaku lebih luas.

## REFERENSI

- Ghozali (2023). *Oleh : Smart Next Generation Statistic PLS 4*.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. 663 Jurnal EMBA, 9(2), 663–674.
- Hendriani, S. Z. H., & Tryiis ARR. (2024). Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 175–185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1839>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Kusdianto, I. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara Oleh Kurniawati Drs . Pasoni Mustafa Muhani , M . M ( 2 ) Email : Nhya010194@gmail.com Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Pa. Manajemen Sumber Daya Manusia, X, 1–11.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nasir, Adam, & Rachmawati. (2020). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia : Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta ( Teori Dan Praktek )* (cetakan ke). ALFABETA, CV.
- Permatasari, P. A. dan R. I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) Pada PT. MAYORA INDAH Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174–184. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.442>
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 1(3), 27–41. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83>
- Prof.Dr. Sugiyono (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, D. F., Dina, F., & Bisri, T. S. (2024). *Manajemen Konflik & Stress Kerja*.
- Dian Lestari, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Reza Ma'ruf. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 27–35.
- Situmeang, H., Pinagaran Nasution, H., & Sinambela, M. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 65–71.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., & Tjahjana, D. (2021). 4.ManajemenKonflik-4April2021. <http://kitamenulis.id>
- Sugiyanto, & Sutioningsih. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 07(01), 1–9.
- Ummah, M. S. (2019). MSDM (Teori Dan Penerapannya Dalam Organisasi). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>