

KEPUASAN KERJA MEMEDIASI HUBUNGAN PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA PT. TELKOM INDONESIA MEDAN

Ardiansyah

Universitas Harapan Merdan, Indonesia, ardiansyahMM@gmail.com

Muhammad Fauzan Azhmy* (corresponding author)

Universitas Harapan Medan, Indonesia, azhmezfauzan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Medan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi hubungan pelatihan terhadap *employee retention* di perusahaan. Metode analisis menggunakan uji kualitas data, analisis jalur, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Populasi yang digunakan yaitu 375 karyawan PT. Telkom Indonesia Medan dengan sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin 194 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, sedangkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap retention karyawan di PT. Telkom Indonesia. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan. Secara simultan, pelatihan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap employee retention di PT. Telkom Indonesia.

KATA KUNCI: Pelatihan; Kepuasan Kerja; Retensi Karyawan

ABSTRACT

PT Telkom Indonesia Medan which is engaged in telecommunications. The purpose of this study was to determine job satisfaction mediates the relationship between training and employee retention in the company. The analysis method uses data quality test, path analysis, classical assumption test, hypothesis testing. The population used was 375 employees of PT Telkom Indonesia Medan with a sample determined using the slovin formula 194 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Based on the research results partially training has a significant effect on job satisfaction and employee retention, while employee job satisfaction has a significant effect on employee retention but job satisfaction does not mediate the effect of training on employee retention at PT Telkom Indonesia Medan.

KEYWORD: Training; Job Satisfaction, Employee Retention

PENDAHULUAN

Saat ini keberadaan karyawan bagi perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan turut menentukan sampai sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya dalam memperoleh laba usaha. Oleh sebab itu, karyawan yang mampu memajukan perusahaan dan bersaing harus dipertahankan keberadaannya dengan maksimal melalui berbagai upaya. Faktor penting untuk mempertahankan karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja, pelatihan dan *employee retention*. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepuasan kerja dapat berubah baik kearah positif maupun negatif.

Hal ini dipertegas oleh Sinambela (2016:302), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal), dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kemudian (Edison, dkk 2016:219) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja yaitu Gaji atau upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.

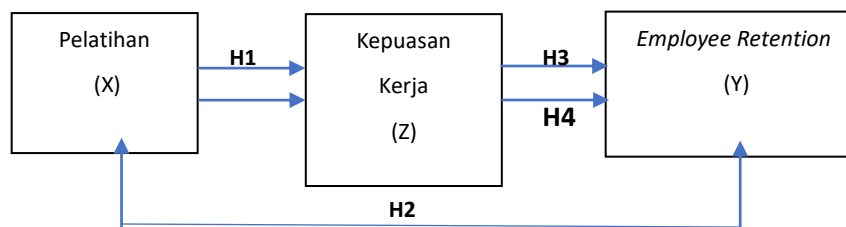
Selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh pada pelatihan. Sunyoto (2012:137), berpendapat bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang konsisten dan tepat maka diharapkan kemampuan kerja karyawan akan ikut meningkat pula. indikator pelatihan menurut (Priansa, 2014:184) yaitu kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan, kurikulum pelatihan, peserta pelatihan, pelatih, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan.

Selain itu, Employee retention merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Employee retention mengacu pada berbagai kebijakan dan praktik yang mengarahkan karyawan agar bertahan di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama (Ripaldi, 2017). Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa perusahaan yang diwakili oleh manajemen SDM perlu melakukan upaya yang tepat dan efektif guna mempertahankan keberadaan karyawan yang mampu memberikan nilai tambah dan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

PT. Telkom Indonesia cabang Medan yang merupakan perusahaan BUMN dan bergerak di bidang telekomunikasi bagi kebutuhan masyarakat dan perusahaan. PT. Telkom Indonesia Cabang Medan memiliki permasalahan dalam kepuasan kerja, pelatihan dan employee retention. Dimana terjadinya fenomena mengenai rendahnya *employee retention* yang ada di perusahaan terutama terjadi pada karyawan masih dalam masa kontrak membuat karyawan menjadi sebagian karyawan menjadi tidak merasa puas serta kurangnya perhatian atas pemberian pelatihan kepada karyawan yang membutuhkannya. Dari penjelasan fenomena yang dikemukakan di atas menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: “Kepuasan Kerja Memediasi Pelatihan terhadap *Employee Retention* pada PT. Telkom Indonesia Medan.”

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan metode analisis data menggunakan analisis jalur. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan maka dapat digambarkan kerangka konseptual hubungan variabel independen (X) dan variabel independen (Y) sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Cabang Medan sebanyak 375 responden dengan memanfaatkan teknik penentuan sampel yaitu menggunakan

rumus Slovin yang menghasilkan sampel sebesar 194 responden dengan tingkat toleransi kesalahan penelitian sebesar 5% sehingga sampel yang digunakan.

PEMBAHASAN

Data penelitian dinyatakan layak dijadikan sebagai data analisis untuk menguji hipotesis yang ada di dalam penelitian.

Analisis Sub Struktur I

Pada analisis sub struktur I ini meliputi uji asumsi klasik sub struktur I (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) uji kelayakan sub struktur I, analisis jalur sub struktur I (menggambarkan analisis jalur, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis sub struktur I) .

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data yang digunakan, berikut hasil uji normalitas sub struktur I:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		194
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.90176649
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.069
	<i>Positive</i>	.066
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.967
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.307

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Asymp Sig. (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,307 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur I

Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan_X	1.000	1.000

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai tolerance = 1,000 dan VIF- 1,000 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji suatu keadaan di mana terjadi ketidak samaan varian dari residual untuk pengamatan model regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur I

Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.127	.809		2.630	.009
	Pelatihan	-.018	.026	-.049	-.674	.501

a. Dependent Variable: abs_Res
 Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai signifikan 0,501 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas nilai sig 0,501 > 0,05.

Uji Kelayakan Model Sub Struktur I

Berikut dibawah ini akan disajikan hasil uji kelayakan sub struktur I:

Tabel 4. Uji Kelayakan Model Sub Struktur I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.969	1	140.969	38.775	.000 ^a
	Residual	698.026	192	3.636		
	Total	838.995	193			

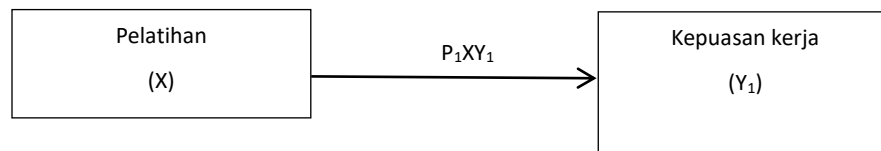
a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 b. Dependent Variable: KepuasanKerja
 Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 memperoleh nilai signifikan pada model sub struktur I adalah sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Pelatihan dengan variabel Kepuasan Kerja. Sehingga disimpulkan model sub struktur I pada penelitian ini telah fit.

Analisis Jalur Sub Struktur I

Pengujian analisis jalur bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Berikut hasil uji analisis jalur:

Menggambarakan Analisis Jalur Sub Struktur I



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur I

Pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur pelatihan (P_{1XY_1}) terhadap Kepuasan Kerja yang sebenarnya menunjukkan seberapa besar pelatihan dalam mempengaruhi kepuasan kerja PT. Telkom Indonesia Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.410 _a	.168	.164	1.90671	.168	38.775

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa besar nilai R_{Square} 0,168 angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat sebesar 0,168 atau 16,80%. Selanjutnya untuk mengetahui nilai error pada sub struktur I ini dapat dilihat pada perhitungan berikut: $e = 1 - R_{\text{Square}}$ $e = 1 - 0,168$ $e = 0,832$ atau 83,20% sehingga 83,20% merupakan tingkat persentasi variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Sub Struktur I

Tabel 6. Hasil Hipotesis Sub Struktur I

Coefficients^a

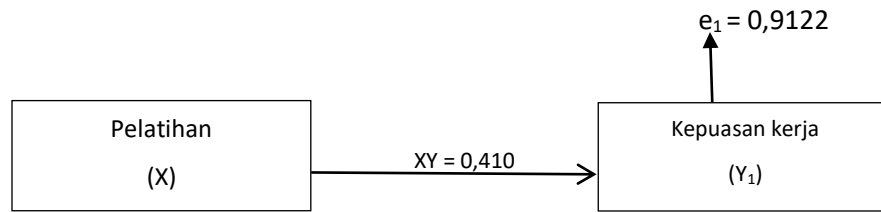
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12.872		
	Pelatihan_X	.300	.048	.410	6.227	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja_Z

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 6,227$ pada sig 0,000, sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,652$, Dapat disimpulkan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penjelasan langkah-langkah pada analisis jalur sub struktur I dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut ini:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur I

Berdasarkan pada Gambar 3 di atas hasil analisis jalur menunjukkan regresi sub struktur I yaitu: $Y = 0,410X + 0,9121e_1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta = 12,872 menunjukkan bahwa bila variabel pelatihan dianggap tetap maka variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 12,872 dan koefisien = 0,410 menunjukkan bahwa variabel pelatihan meningkat satu kesatuan maka nilai kepuasan kerja meningkat 0,410.

Analisis Sub Struktur II

Pada analisis sub struktur I ini meliputi uji asumsi klasik sub struktur II (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) uji kelayakan sub struktur II, analisis jalur sub struktur II (menggambarkan analisis jalur, koefisien determinansi (R^2) dan uji hipotesis sub struktur). Berikut hasil pengujian sub struktur II, sebagai berikut:

Uji Normalitas

Dibawah ini akan disajikan hasil uji normalitas sub struktur II, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		194
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86726687
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.034
	Negative	-.027
	Kolmogorov-Smirnov Z	.481
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Asymp Sig. (2-Tailed) yang dihasilkan sebesar 0,975 sehingga disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dibawah ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas sub struktur II, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur

Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan_X	.832	1.202
Kepuasan kerja_Z	.832	1.202

Sumber: data diolah SPSS, 2022

II

Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai nilai tolerance = 0,832 dan VIF- 1,202 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterosdeastisias

Dibawah ini akan disajikan hasil uji heterodekastisitas sub struktur II, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur II

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.476	1.027		1.437	.152
	Pelatihan_X	.021	.031	.052	.661	.510
	KepuasanKerja_Z	-.028	.043	-.052	-.654	.514

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai sig 0,510 sedangkan kepuasan kerja mempunyai 0,514 sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena variabel pelatihan dan kepuasan kerja mempunyai nilai sig > 0,05.

Uji Kelayakan Model Sub Struktur II

Dibawah ini akan disajikan dan dijabarkan hasil pengujian kelayakan model sub struktur II, sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Kelayakan Model Sub Struktur II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.709	2	117.854	33.451	.000 ^a
	Residual	672.930	191	3.523		
	Total	908.639	193			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja_Z, Pelatihan_X

b. Dependent Variable: EmployeeRetention_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2022

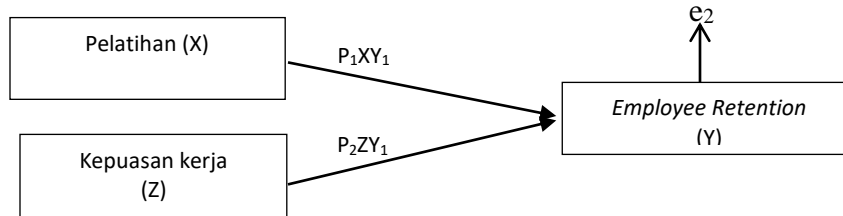
Berdasarkan pada Tabel 10 memperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 33,451$ pada sig 0,000. Jumlah sampel $n = 194$ dimana $df(1) = k-1=3-1=2$, nilai $df(2) = n-k = 194-3 = 191$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,89$ sehingga disimpulkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap employee retention ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $33,451 > 3,89$) pada sig. $0,000 < 0,05$.

Analisis Jalur Sub Struktur II

Dibawah ini akan disajikan hasil analisis jalur sub struktur II, sebagai berikut:

Mengambarkan Analisis Jalur Sub Struktur II



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur II

Pada Gambar 4 menunjukkan bahwa koefisien jalur pelatihan terhadap *employee retention* (P_{1XY_1}) kepuasan kerja terhadap *employee retention* (P_{2ZY_1}) yang sesungguhnya menunjukkan seberapa besar pelatihan mempengaruhi *employee retention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telkom Indonesia Medan. selanjutnya pada gambar 4 menunjukkan nilai kemungkinan terjadinya *error* yang akan terjadi pada analisis jalur sub struktur II.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dibawah ini akan disajikan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur II

<i>Model Summary</i>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R square	F Change	
1	.509 _a	.259	.252	1.87702	.259	33.451	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X, Kepuasan kerja_Z

b. Dependent Variable: Employee retention_Y

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa besar nilai R_{Square} 0,259 angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat sebesar 0,288 atau 25,9%. Selanjutnya untuk mengetahui nilai *error* pada sub struktur II ini dapat dilihat pada perhitungan sebagai berikut: $e = 1 - R_{square}$ $e = 1 - 0,259$ $e = 0,741$ atau 74,1% sehingga 74,1% merupakan tingkat persentasi variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Sub Struktur II

Dibawah ini akan disajikan hasil uji hipotesis sub struktur II, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Hipotesis Sub Struktur II

Coefficientsa

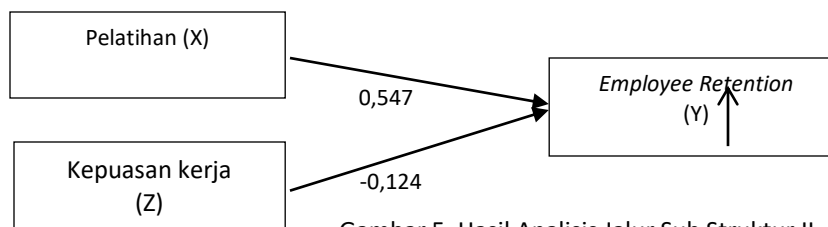
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.549	1.714		6.736	.000
Pelatihan_X	.416	.052	.547	8.019	.000
Kepuasan kerja_Z	-.129	.071	-.124	-1.817	.071

a. Dependent Variable: *Employee retention* _Y

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 12 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai nilai $t_{hitung} = 8,019$ pada sig 0,000, sedangkan kepuasan kerja nilai $t_{tabel} = -1,817$ pada sig 0,071. Nilai $t_{tabel} = 1,652$ (pada jumlah sampel $n - 2 = 194 - 2 = 192$). Dapat disimpulkan bahwa secara persial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* (sig 0,000 < 0,05). Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* (sig 0,017 > 0,05).

Berdasarkan hasil penjelasan langkah-langkah pada analisis jalur sub struktur II dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini:

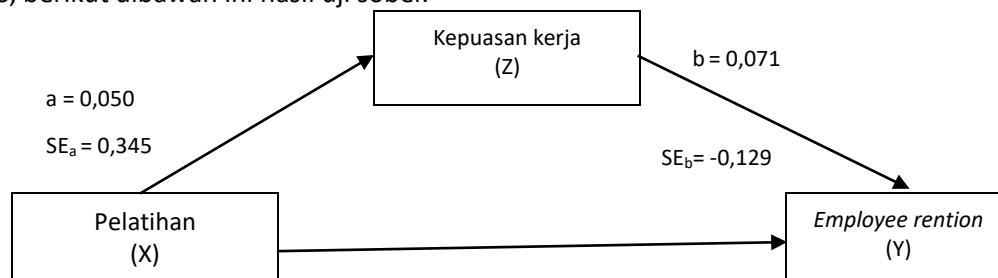


Gambar 5. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur II

Berdasarkan pada gambar 3 menunjukkan hasil analisis jalur menunjukkan regresi sub struktur II yaitu: $Y = 0,547X_1 - 0,124X_2 + 0,7770e_1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta = 11,549 menunjukkan bahwa bila variabel pelatihan dan kepuasan kerja terhadap *employee retention* memiliki pengaruh sebesar 11,549 dan koefisien variabel pelatihan sebesar = 0,547 menunjukkan bahwa variabel pelatihan meningkat satu kesatuan maka nilai *employee retention* meningkat sebesar 0,547. Sedangkan koefisien kepuasan kerja sebesar = -0,124 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka nilai *employee retention* menurun sebesar -0,124.

1. Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan program aplikasi SPSS, berikut dibawah ini hasil uji sobel:



Sumber : data diolah, 2020

Gambar 6. Hasil Uji Sobel Test

Nilai koefisien a = 0,050
 Nilai koefisien b = 0,071
 SE_a = 0,345
 SE_b = 0,129

Berdasarkan nilai koefisien regresi di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil uji Sobel Test sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0,050 \times 0,071}{\sqrt{(0,071)^2 \times (0,345)^2 + (0,050)^2 \times (0,129)^2}}$$

$$z = \frac{0,0036}{\sqrt{(0,0050 \times 0,119) + (0,0025 \times 0,0166)}}$$

$$z = 0,1423$$

Dari hasil perhitungan uji Sobel Test diperoleh nilai $z = 0,142$, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,1423 < 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap employee retention di PT. Telkom Indonesia Medan.

Berikut ini dapat disajikan hasil perhitungan dengan kalkulator Sobel test seperti disajikan pada Tabel 13 yaitu:

Tabel 13. Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value :
a	0.050	Sobel Test:	0.14015017	0.8885413
b	0.071	Aroian test:	0.06932453	0.9447313
Sa	0.345	Goodman test:	NaN	NaN
Sb	0.129	Reset all	Calculate	

Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.tm>, 2022

Pada Tabel 13 Menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Medan ditunjukkan dengan hasil pengujian parsial dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,925 > 1,6925$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2018) bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan begitu juga pada hasil penelitian Putra dan Suharmono (2017) bahwa pelatihan yang rutin dan berkesinambungan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan ditunjukkan dengan hasil pengujian parsial dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikan $9,330 > 1,652$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yonatan dan Tanoto (2019) bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan ditunjukkan dengan hasil pengujian parsial dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,579 > 1,652$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ripaldi (2017) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan hasil serupa juga pada penelitian Lisdayanti (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka diperoleh garis besar atau kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Telkom Indonesia Medan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan, Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap *employee retention* di PT. Telkom Indonesia Medan.

REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Girsang, L.B. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61. No.2. Agustus. Hal: 161-167.
- Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee retention pada PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol.1. No.1. Juni. Hal: 30-38.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Putra, A.G., dan Suharnomo. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ganesha Abaditama). *Diponegoro Journal of Management*. Vol.6. No. 3. Hal:1-8. ISSN (online):2337-3792.
- Ripladi, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Stres Kerja dan Employee retention di PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON*. Vol.4. No.1. Februari. Hal: 518-532.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yonatan, A., dan Tanoto, S.R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Sistem Penilaian Kinerja terhadap Employee retention PT. Sutindo Anugra Sejahtera. *Jurnal Agora*. Vol.7. No.2.