

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of employee performance appraisal and employee learning, to employee out intentions with employee retention as a mediating variable. High employee turnover rates can result in negative impacts on the company such as decreasing service, decreasing productivity and resulting in increased human resource costs in terms of the cost of training that has been invested and for recruitment and retraining. The XYZ Secondary Data of 2016-2017 shows the turnover of employees. One of the challenges faced by the company is the employee turnover, from the data obtained by employee turnover recorded up to August 2017 of 3.66%, 0.48% above the target year 2017 sebesar 3.18. This study uses 36 parameters, multiplied by 5 then the required number of samples is 180 respondents. Sample used in this research is 180 employees at some position / position of PT XYZ. Technique of collecting data using observation, interview and questioner and data analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) version 22.0. The result of hypothesis testing shows that variables: 1) employee training has an effect on employee retention 2) that employee performance appraisal has an effect on employee retention 3) employee's learning influence to employee out intention 4) employee performance appraisal has no effect to employee out intention 5) employee retention effect on employee out intention.

Keywords: performance appraisal, employee training, employee retention, turnover intentions



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan dan pembelajaran karyawan, terhadap intensi keluar karyawan dengan retensi karyawan sebagai variabel mediating. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat mengakibatkan dampak negatif terhadap perusahaan seperti penurunan pelayanan, produktivitas menurun dan mengakibatkan peningkatan biaya sumberdaya manusia dalam hal biaya pelatihan yang telah diinvestasikan maupun untuk perekrutan dan pelatihan ulang. Data Sekunder PT XYZ tahun 2016-2017 menunjukkan tingginya turnover karyawan. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah adanya turnover karyawan, dari data yang didapat besarnya turnover karyawan yang tercatat sampai dengan bulan Agustus 2017 sebesar 3,66%, 0,48% diatas angka target tahun 2017 sebesar 3,18.. Penelitian ini menggunakan 36 parameter, dikalikan 5 maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 180 responden. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 180 orang karyawan pada beberapa posisi/jabatan PT XYZ. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) versi 22.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel : 1) pelatihan karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan 2) bahwa penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan 3) pembelajaran karyawan berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan 4) penilaian kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan 5) retensi karyawan tidak berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan.

Kata kunci: penilaian kinerja, pelatihan karyawan, retensi karyawan, intensi turnover

UNIVERSITAS
MERCU BUANA