

**Pengaruh Rekrutmen dan *Employee Empowerment* terhadap Retensi Karyawan dengan
Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di
Yogyakarta**

JURNAL



Disusun oleh:

Nama : Laksmitha Kumara
Nomor Mahasiswa : 14311149
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

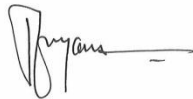
Pengaruh Rekrutmen dan *Employee Empowerment* terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta

Nama : Laksmitha Kumara
Nomor Mahasiswa : 14311149
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Oktober 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Titik Nurbiyati, M. Si

The Impact of Recruitment and Employee Empowerment on Employee Retention with Job Satisfaction as Intervening Variable at Grand Inna Malioboro Hotel in Yogyakarta

Laksmitha Kumara

Management Program, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

laksmithakumara@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine recruitment and employee empowerment as a predictor of employee retention with job satisfaction as an intervening variable. Using a quantitative approach, the data of this study were collected from 66 employees of the Grand Inna Malioboro Hotel. The sampling technique with simple random sampling method. Data analysis using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistic 24 test equipment as an analytical tool.

The results of this study are (1) There is a significant effect of recruitment on job satisfaction, (2) There is a significant effect of employee empowerment on job satisfaction, (3) There is a significant effect of recruitment on employee retention, (4) There is a significant effect of employee empowerment on employee retention, (5) There is a significant effect of job satisfaction on employee retention, (6) There is an influence of recruitment on employee retention through job satisfaction, (7) There is an influence of employee empowerment on employee retention through job satisfaction at employees of Grand Inna Malioboro Hotel in Yogyakarta.

Keyword: Rekrutment, Employee Empowerment, Employee Retention, Job Satisfaction

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji rekrutmen dan *employee empowerment* sebagai prediktor terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 66 karyawan Hotel Grand Inna Malioboro. Teknik pengambilan sampel dengan metode simple random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat uji IBM SPSS Statistic 24 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kepuasan kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan *employee empowerment* terhadap kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap retensi karyawan, (4) Terdapat pengaruh signifikan *employee empowerment* terhadap retensi karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, (6) Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja, (7) Terdapat pengaruh *employee empowerment* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta.

Kata Kunci: Rekrutmen, *Employee Empowerment*, Retensi karyawan, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan bagi kelangsungan hidup organisasi. Menurut Armstorng (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset yang paling berharga bagi organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja didalamnya yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Dessler (2003) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk melaksanakan “orang” atau sumber daya manusia sebagai bagian dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Mathis dan Jackson (2001) juga berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan global saat ini, retensi karyawan yang baik dianggap sebagai salah satu aspek yang paling penting. Masalah retensi karyawan muncul sebagai tantangan manajemen tenaga kerja paling kritis dalam waktu dekat. Retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Sama halnya dengan pemaparan Aruna dan Anitha (2015) bahwa retensi karyawan adalah proses membuat karyawan untuk tetap bersama organisasi yang merupakan tanggung jawab atasan untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka, jika tidak organisasi akan kehilangan karyawan terbaiknya. Menurut Cloutier dkk (2015), retensi karyawan yang berhasil sangat penting bagi stabilitas, pertumbuhan, dan pendapatan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari kandidat untuk pekerjaan yang mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di sebuah organisasi. Proses rekrutmen berkaitan dengan mengidentifikasi, menarik, dan memilih orang yang cocok untuk memenuhi persyaratan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi (Chhabara, 2005). Sama halnya dengan pemaparan Schermerhorn (2011) bahwa rekrutmen merupakan serangkaian proses untuk menarik sekelompok kandidat yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan menghasilkan orang-orang yang berkemampuan dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen dimulai dengan menentukan sumber daya manusia, kemudian dilanjutkan dengan menentukan metode perekrutan yang nantinya akan menghasilkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Walker, 2009).

Selain itu *employee empowerment* juga dapat mempengaruhi retensi karyawan. *Employee empowerment* merupakan upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta kemampuan manajemen (Sedarmayanti, 2004). Sedangkan menurut Lashley (2001) *employee empowerment* adalah inisiatif keterlibatan karyawan baru yang dikendalikan dan dilaksanakan oleh manajemen untuk meningkatkan komitmen karyawan dan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan. *Employee empowerment* sendiri bertujuan untuk mencapai perbaikan berkelanjutan dalam kinerja organisasi dengan mengembangkan dan memperluas pengaruh individu dan tim yang kompeten atas area dan fungsi yang mempengaruhi kinerja mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kinlaw, 1995).

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dicerminkan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, dan mereka cenderung menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan

menyenangkan untuk dirinya. Sama halnya dengan pemaparan Luthans (2001) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja yang dimilikinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan, hubungan antar karyawan dan penghargaan (Robbin, 2002). Karyawan akan bertahan lama jika mendapatkan kepuasan ditempat kerjanya, sedangkan jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan, maka karyawan tersebut akan keluar dari tempat kerjanya (Khera, 2015).

Berdasarkan penjabaran tersebut, penelitian ini akan meneliti proses rekrutmen, *employee empowerment*, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di hotel Grand Inna Maloboro Yogyakarta dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan *Employee Empowerment* terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta”

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2016) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Gopinath dan Shibu (2014) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saleem dkk (2013) bahwa prosedur rekrutmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepausan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Achour dan Sarra (2017) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti, prosedur rekrutmen yang dilakukan secara baik dan sesuai dengan kualifikasi organisasi, maka akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

***Employee Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Khera (2015) menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pelit dkk (2011) menunjukkan bahwa *employee empowerment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ameer dkk (2014) dan Chinomona (2011) juga menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *employee empowerment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rekrutmen terhadap Retensi Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Karemu dkk (2014) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa strategi perekrutan karyawan mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini terbukti karena hubungan antara strategi perekrutan karyawan dan retensi karyawan terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Kurniawan(2016), Janjua & Gulzar (2014) dan Vispute (2013) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

***Employee Empowerment* terhadap Retensi Karyawan**

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 Johannesse 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.

Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

. Penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Motlou dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2014) dan Kwenin (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Rekrutmen terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017) menunjukkan bahwa rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kwenin (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhanabhakya dan Nisamudheen (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang kuat antara praktek HRM dan komitmen karyawan dan retensi karyawan. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi untuk memperkuat variabel independen terhadap variabel dependen.

Employee Empowerment terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Motlou dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2014) dan Kwenin (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ameer, Bhatti & Baig (2014) dan Khera (2015) menunjukkan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan bertahan di tempat kerjanya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya, orang tersebut cenderung memiliki rasa ingin bekerja diperusahaan lain.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2003) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk melaksanakan “orang” atau sumber daya manusia sebagai bagian dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Menurut Mathis dan Jackson (2001) manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dari bakat yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pendekatan yang strategis dan koheren untuk mengatur aset yang paling berharga didalam organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Armstrong, 2014)

Rekrutmen

Definisi rekrutmen menurut Dessler (2003) adalah praktik atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik calon karyawan, dengan demikian menciptakan pondasi antara perencanaan dan seleksi aktual karyawan baru. Sama halnya dengan pemaparan Armstrong (2014) bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menarik dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh organisasi. Karemu dkk (2014) juga menjelaskan bahwa rekrutmen melibatkan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi

untuk mengidentifikasi dan menarik individu ke organisasi yang memiliki kemampuan untuk membantu organisasi mewujudkan tujuan strategisnya.

Employee Empowerment

Kinlaw (1995) menjelaskan bahwa pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai mempercayakan kekuatan keputusan, dengan mengalokasikan lebih banyak kekuatan, tanggung jawab dan kemampuan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Praktik pemberdayaan mendorong karyawan untuk membangun kemampuan mereka yang ada dan mengembangkan kepercayaan diri. Hal tersebut ditunjukkan dengan memfasilitasi karyawan untuk berpikir, membuat keputusan, melakukan tugas, dan mengatur fungsi mereka secara mandiri yang kemudian akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas, dan usaha ekstra yang dimanfaatkan oleh karyawan (Johennesse dan Chou, 2017). Dengan kata lain, pemberdayaan karyawan mengarah pada kesuksesan individu di tempat kerjanya melalui jerih payah yang menghasilkan hasil yang lebih baik untuk organisasi. Menurut Thomas dan Velthouse (1990) Pemberdayaan karyawan dapat dibedakan menjadi empat kognisi: *choice*, *competency*, *meaningfulness* dan *impact*.

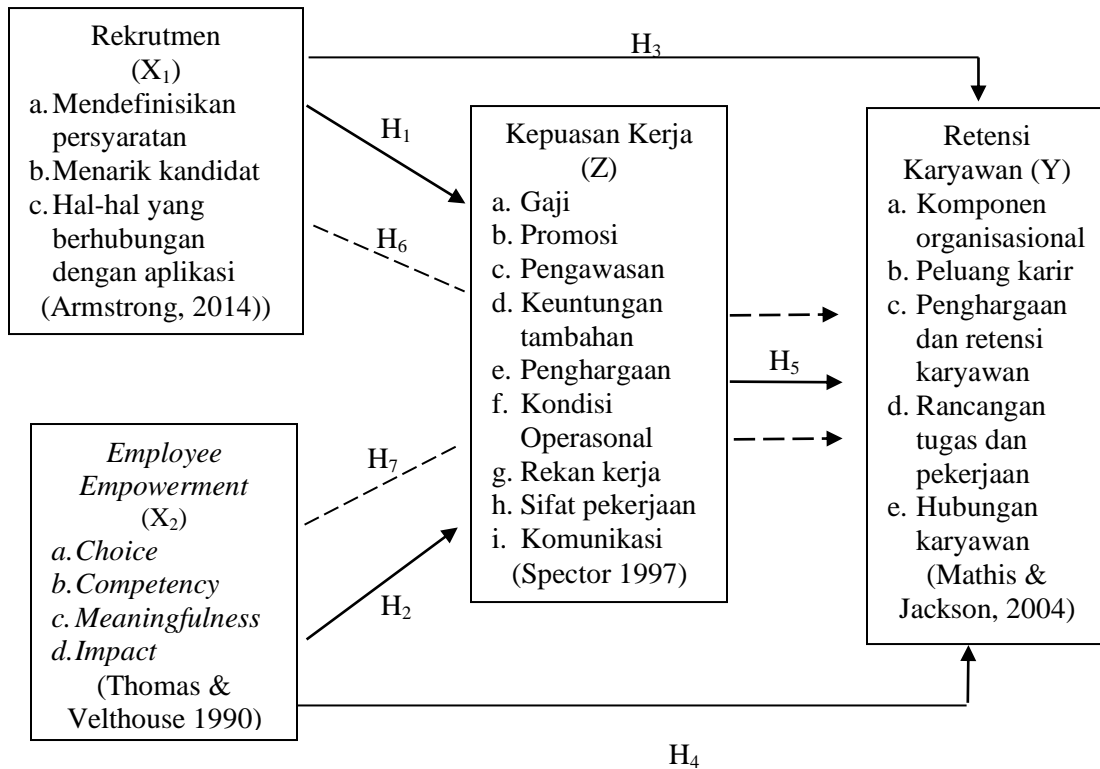
Kepuasan Kerja

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, dan mereka cenderung menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan menyenangkan untuk dirinya. Menurut Armstrong (2014) kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka dimana sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan, menunjukkan kepuasan kerja. Sedangkan sifat negatif dan tidak baik terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting tidak hanya bagi karyawan tetapi juga untuk keberhasilan organisasi (Lim, 2008) karena jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka ia tidak akan loyal dengan organisasi dan ketidakpuasan dengan pekerjaan atau kurangnya kesetiaan kepada organisasi dapat membuat karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

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. Menurut Mbugua dkk (2015) retensi karyawan yang baik merupakan hasil dari kesesuaian yang baik antara budaya tempat kerja perusahaan, cara berbisnis dan standar kualitas perusahaan, karakter, dan motivasi dari individu itu sendiri. Jika organisasi tidak secara hati-hati mengelola retensi staf mereka, maka organisasi akan dihadapkan pada karyawan yang tidak berkompeten, serta karyawan yang tidak efektif dan tidak efisien, sehingga berdampak langsung pada daya saing, keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Tziner dan Birati, 1996).

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah retensi karyawan sedangkan variabel independennya adalah rekrutmen, *employee empowerment*, dan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Diduga *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H₃: Diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan

H₄: Diduga *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan

H₅: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan

H₆: Diduga pengaruh langsung rekrutmen terhadap retensi karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung rekrutmen terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja.

H₇: Diduga pengaruh langsung *employee empowerment* terhadap retensi karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee empowerment* terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan tetap hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah rekrutmen, *employee empowerment*, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hotel Grand Inna Malioboro

berada merupakan salah satu hotel legendaris berbintang 4 di Yogyakarta yang dikelola oleh PT Natour. Hotel ini terletak di Jalan Malioboro No. 60, yang berada tepat di keramaian pusat perbelanjaan kota Yogyakarta.

DEFINISI OPERASIONAL

Rekrutmen

Menurut Armstrong (2014), rekrutmen merupakan proses mencari, menarik dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan oleh organisasi. Berikut ini adalah proses rekrutmen yang menjadi indikator pada variabel rekrutmen dalam penelitian ini yaitu 1) mendefinisikan persyaratan; profil peran dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan. 2) menarik kandidat; menganalisis kekuatan dan kelemahan, menganalisis kebutuhan, serta mengidentifikasi sumber kandidat 3) memilah-milah kandidat; memeriksa informasi, menyortirnya dan membuat daftar pelamar yang akan diwawancarai.

Employee Empowerment

Menurut Thomas dan Velthouse (1990) pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai mempercayakan kekuatan keputusan, dengan mengalokasikan lebih banyak kekuatan, tanggung jawab dan kemampuan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi empat kognisi yaitu 1) *choice*; melibatkan tanggung jawab untuk setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan. 2) *competency*; mengacu pada sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas dengan kompetensi yang dimiliki. 3) *meaningfulness*; menyangkut nilai tujuan atau tujuan tugas, dinilai dalam kaitannya dengan standar individu. 4) *impact*; mengacu pada efek atau hasil yang diperoleh setelah mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Kepuasan Kerja

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, dan mereka cenderung menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan menyenangkan untuk dirinya. Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah 1) gaji; 2) promosi; 3) pengawasan; 4) keuntungan tambahan; 5) penghargaan; 6) kondisi operasional; 7) rekan kerja; 8) sifat pekerjaan; dan 9) komunikasi.

Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2000) retensi karyawan merupakan praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi. Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel retensi karyawan adalah 1) komponen organisasional; budaya perusahaan, strategi, peluang, manajemen organisasional, kontinuitas dan kemanan kerja, 2) peluang karir; promosi jabatan, 3) penghargaan retensi karyawan; gaji, tunjangan, insentif, 4) rancangan tugas dan pekerjaan; tanggung jawab, otonomi kerja, fleksibilitas kerja karyawan, dan kondisi kerja, 5) hubungan karyawan; hubungan dengan supervisor dan hubungan dengan rekan kerja.

Validitas Instrumen Penelitian

untuk diuji validitas dan reliabilitas adalah 66 responden. Dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = 66-2 = 64$) didapat r-tabel 0,2423, hasil uji validitas

menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan atau sejumlah 69 pernyataan dinyatakan valid karena r -hitung lebih besar dari t -tabel.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui data reliabel atau tidak, maka digunakan koefisien alpha, nilai alpha lebih dari 0,60, maka dapat dianggap reliabel (Sugiyono, 2015). Pada seluruh variabel rekrutmen = 0,759 > 0,60, *employee empowerment* 0,921 > 0,60, kepuasan kerja = 0,901 > 0,60, dan retensi karyawan 0,902 > 0,60, maka hasilnya dinyatakan reliabel.

Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi dan Sampel

Dari perhitungan *slovin*, besar sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 karyawan tetap hotel Grand Inna Malioboro.

Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan kuesioner yang valid. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2014).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alfa Cronbach*. Keputusan pengujiannya apabila harga *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Untuk mengetahui data reliabel atau tidak, maka digunakan koefisien alpha, nilai alpha lebih dari 0,60, maka dapat dianggap reliabel (Sugiyono, 2015).

Uji t

Dalam uji ini, ketentuan penerimaan atau penolakan terjadi apabila harga taraf signifikan yang dihasilkan $\leq 0,05$ (H_0 ditolak) artinya variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila taraf signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Hipotesis 1

Ha : Ada pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Ha : Ada pengaruh signifikan dari *employee empowerment* terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3

Ha : Ada pengaruh signifikan dari rekrutmen terhadap retensi karyawan.

Hipotesis 4

Ha : Ada pengaruh signifikan dari *employee empowerment* terhadap retensi karyawan.

Hipotesis 5

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. (Ghozali 2013).

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, *employee empowerment* dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut :

Persamaan: Y

$$Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = a + b_3.Z + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Retensi Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = *Employee Empowerment*

Z = Kepuasan Kerja

E = Error

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Seperti diketahui bahwa uji t dan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena hasil dari

output data 1 nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, hasil dari *output* data 2 nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, dan hasil dari *output* data 2 nilai signifikansinya $0,153 > 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF. Menurut Ghazali (2011), *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena besarnya nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji glejser dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji glejser, antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah *di-studentized*. Berdasarkan uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa seluruh variabel yaitu rekrutmen, *employee empowerment* (X_2), kepuasan kerja (Z) dan retensi karyawan (Y) tidak terjadi heterokedastisitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linier berganda variabel rekrutmen dan *employee empowerment* terhadap variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda 1

Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.640	.344		4.766	.000
	X1	.451	.091	.523	4.978	.000
	X2	.145	.064	.239	2.273	.026

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2018

Nilai konstanta sebesar 1,640 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel rekrutmen dan *employee empowerment* maka kepuasan kerja adalah 1,640. Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,451. Adanya hubungan positif ini berarti rekrutmen memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. *Employee Empowerment* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,145. Adanya hubungan positif ini berarti *employee empowerment* memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga H_a diterima.

Tabel 2. Tabel Koefisien Determinasi Berganda 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.424	.22064

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,424, maka dapat diartikan bahwa 42,4 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan *employee empowerment*. Sedangkan sisanya sebesar 57,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil uji regresi linier berganda variabel rekrutmen dan *employee empowerment* terhadap variabel retensi karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.881	.351		2.514	.014
	X1	.578	.092	.569	6.257	.000
	X2	.224	.065	.314	3.447	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Nilai konstanta sebesar 0,881 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel rekrutmen dan *employee empowerment* dan kepuasan kerja maka retensi karyawan adalah 0,881. Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,578. Adanya hubungan positif ini berarti rekrutmen memiliki hubungan yang searah dengan retensi karyawan. *Employee Empowerment* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,224. Adanya hubungan positif ini berarti *employee empowerment* memiliki hubungan yang searah dengan retensi karyawan. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_a diterima.

Tabel 4. Tabel Koefisien Determinasi Berganda 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.568	.22482

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,568, maka dapat diartikan bahwa 56,8 persen retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan *employee empowerment*. Sedangkan sisanya sebesar 43,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil uji regresi linier berganda variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.662	.411		1.611	.112
	Z	.855	.101	.727	8.473	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Nilai konstanta sebesar 0,662 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka retensi karyawan adalah 0,662. Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,855. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan retensi karyawan. Pengujian hipotesis keempat menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima.

Tabel 6. Tabel Koefisien Determinasi Berganda 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.521	.23659

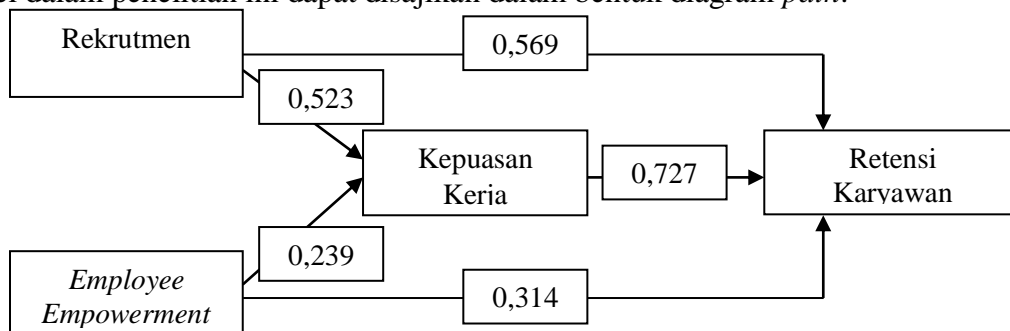
a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,521, maka dapat diartikan bahwa 52,1 persen retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis atau pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk diagram *path*:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari gambar diatas, variabel rekrutmen mempunyai pengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan sebesar 0,569. Sedangkan *employee empowerment* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap retensi karyawan sebesar 0,314.

Pengaruh Variabel	Beta X-Z	Beta Z-Y	Std. Error X-Z	Std. Error Z-Y	Z
Rekrutmen (X_1) → Kepuasan kerja (Z) → Retensi Karyawan (Y)	0,451	0,855	0,091	0,101	4,277
Lingkungan Kerja (X_2) → Kepuasan kerja (Z) → Retensi Karyawan (Y)	0,145	0,855	0,064	0,101	2,189

Berdasarkan tabel uji sobel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel rekrutmen terhadap variabel retensi karyawan melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,277. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $4,277 > 1,96$. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel *employee empowerment* terhadap variabel retensi karyawan melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,189. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $2,189 > 1,96$.

Pembahasan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Inna Malioboro. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,978, koefisien regresi sebesar 0,523 dan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama penelitian ini terbukti. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rekrutmen merupakan prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat rekrutmen maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa rekrutmen merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Rahim (2016), Gopinath dan Shibu (2014) dan Saleem dkk (2013) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa proses rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *employee empowerment* terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Inna Malioboro. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,273, koefisien regresi sebesar 0,239 dan nilai sig sebesar 0,026. Hal ini berarti nilai sig $0,026 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua penelitian ini terbukti. Ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Employee Empowerment* merupakan prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *employee empowerment* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *employee empowerment* merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh Ameer dkk (2014), Khera (2015) dan Chinomona dkk (2011) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap retensi karyawan Hotel Grand Inna Malioboro. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,257, koefisien regresi sebesar 0,569 dan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga penelitian ini terbukti. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Rekrutmen merupakan prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat rekrutmen maka akan semakin tinggi pula retensi karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa rekrutmen merupakan faktor yang menentukan retensi karyawan. Hasil ini didukung oleh Karemu dkk (2014), Sutanto & Kurniawan (2016) dan Janjua dan Gulzar (2014) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa perekrutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap retensi karyawan Hotel Grand Inna Malioboro. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,447, koefisien regresi sebesar 0,314 dan nilai sig sebesar 0,001. Hal ini berarti nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat penelitian ini terbukti. Ini menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. *Employee Empowerment* merupakan prediktor yang signifikan bagi retensi karyawan, artinya semakin tinggi tingkat *employee empowerment* maka akan semakin tinggi pula retensi karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *employee empowerment* merupakan faktor yang menentukan retensi karyawan. Hasil ini didukung oleh Gul dkk (2012), Johannah & Chou (2017) dan Hong dkk (2010) dan yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap retensi karyawan Hotel Grand Inna Malioboro. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,473, koefisien regresi sebesar 0,727 dan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kelima penelitian ini terbukti. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja merupakan prediktor yang signifikan bagi retensi karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula retensi karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Terera dan Ngirande (2014) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Motlou dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Kwenin (2013) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel rekrutmen terhadap variabel retensi karyawan melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,277. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $4,277 > 1,96$. Artinya, hipotesis keenam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta. Hasil ini didukung oleh

penelitian terdahulu milik Dhanabhakya dan Nisamudheen (2016) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh praktek SDM terhadap retensi karyawan.

Selanjutnya Afung dkk (2015) dengan hasil bahwa pengaruh signifikan rekrutmen terhadap retensi karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahim (2016) menunjukkan bahwa rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Gopinath dan Shibu (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Saleem dkk (2013) memperoleh hasil bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Motlou dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2014) dan Kwenin (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Employee empowerment berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa besarnya nilai Z dari pengaruh variabel *employee empowerment* terhadap variabel retensi karyawan melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,189. Hasil tersebut lebih besar dari besarnya indikator yang telah ditetapkan yaitu $2,189 > 1,96$. Artinya, hipotesis ketujuh penelitian ini diterima. 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. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang meneliti tentang pengaruh antar variabel sebagai pendukung. Penelitian yang dilakukan oleh Motlou dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Terera dan Ngirande (2014) dan Kwenin (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ameer, Bhatti & Baig (2014) dan Khera (2015) menunjukkan bahwa *employee empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khera (2015) menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pelit dkk (2011) menunjukkan bahwa *employee empowerment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ameer dkk (2014) dan Chinomona (2011) juga menunjukkan dalam penelitiannya bahwa *employee empowerment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Employee Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. *Employee Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Employee empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa rekrutmen, *employee empowerment*, dan kepuasan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Oleh

karena itu peneliti menyarankan kepada pihak manajemen hotel Grand Inna Malioboro untuk meningkatkan efektifitas proses rekrutmen, dan pemberdayaan karyawan karena dengan meningkatnya efektifitas rekrutmen dan pemberdayaan karyawan maka kepuasan kerja juga akan meningkat yang nantinya akan mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang lama dengan kontribusi dan kinerja terbaik yang karyawan berikan kepada perusahaan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, seleksi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., & Sarra, B. (2017). The Role of Human Resource Management Practices in Increasing the Level Of Employees Satisfaction in Algerian Companies. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 3(1), 82-88.
- Ameer, M. H., Bhatti, S., & Baig, S. (2014). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4(9), 114-125
- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13th edition*. London: Kogan Page.
- Aruna, M., & Anitha, J. (2015). Employee Retention Enablers: Generation Y Employees. *SCMS Journal of Indian Management*, 94-103.
- Chhabra, T. N. (2005). *Human Resources Management Concepts and Issues*. New Delhi: Dhanpat Rai & Co. Ltd.
- Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (2017). The Influence Of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support And Top Management Commitment On Employee Job Satisfaction. A Case Of Companies In The Gauteng Province Of South Africa. *The Journal of Applied Business Research*, 33(1), 27-42.
- Cloutier, O., Felusiak, L., Hill, C., & Jones, E. J. (2015). The Importance of Developing Strategies for Employee Retention. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(2), 119-129.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhanabhakya, M., & Nisamudheen, T. (2016). Mediating Effect Of Job Satisfaction On Employee Commitment And Retention In Response To Human Resource Management Practices In Calicut Airport. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, 4(1), 1-9.
- Gopinath, R., & Shibu, N. S. (2014). Recruitment and Selection influencing Job Satisfaction – A study with reference to BSNL, Madurai SSA. *ResearchGate*, 1-9.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi ke 7*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- 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.
- 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.

- Johennesse, L.-A. C., & Chou, T.-K. (2017). Employee Perceptions of Talent Management Effectiveness on Retention. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(3), 46-58.
- Khera, A. (2015). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Banks in Chandigarh, India. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 2(7), 30-39.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The Practice of Empowerment : Making The Most of Human Competence*. England: Gower Publication Limited.
- Lahley, C. (2001). *Empowerment; HR Strategies for Service Excellence*. New Delhi: Butterworth-Heinemann, Ltd.
- Lim, S. (2008). Job Satisfaction of Information Technology Workers in Academic Libraries. *Library & Information Science Research*, 30(21), 115-121.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Motlou, R. G., Singh, S., & Karodia, A. M. (2016). An Evaluation of The Impact of Job Satisfaction on Employee Retention at Lonmin Rowland Shaft North West Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(10), 15-49.
- Mbugua, G. M., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2015). Relationship between Strategic Recruitment and Employee Retention in Commercial Banks in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 87-97.
- Rahim, S. A. (2016). Measurement Of Levels Of Satisfaction Of Staff About the Recruitment and Selection Process of Mutual Trust Bank Limited: An Exploratory Study. *The Business and Management Review*, 7(3), 282-292.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, edisi 9*. Jakarta: Indeks.
- Saleem, S., Majeed, S., Aziz, T., & Usman, M. (2013). Determinants of Job Satisfaction among Employees of Banking Industry at Bahawalpur. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*, 1(2), 150-162.
- Sedarmayanti. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology : Reserch and Practice*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481-487.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The Impact of Training on Employee Job Satisfaction and Retention among Administrative Staff Members: A Case of a Selected Tertiary Institution. *Journal of Social Sciences*, 39(1), 43-50.
- Tziner, A., & Birati, A. (1996). Tziner, A. and Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6(2), pp.113-122. *Assessing employee turnover costs: A revised approach. Human Resource Management Review*, 6(2), 113-122.
- Walker, J. (2009). *Human Resource Planning*. New York: Mc-Graw Hill.