

BAB IV

GAMBARAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Penelitian

Subjek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta. Generasi Y merupakan sekelompok orang yang lahir pada rentang tahun 1981-1996. Perhitungan ini menandakan bahwa pada tahun 2024, generasi Y akan berada dalam kisaran umur 28 sampai 43 tahun. Sedangkan generasi Z lahir pada rentang tahun 1997-2012. Perhitungan ini menandakan bahwa pada tahun 2024, mengindikasikan bahwa usia generasi Z kisaran 12 sampai 27. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi yang sangat canggih, mereka terbiasa dengan penggunaan internet, media sosial, dan perangkat *mobile* sejak dini. Sebaliknya, generasi Y mengalami masa transisi dari teknologi tradisional ke teknologi digital.

Tingkat partisipasi tenaga kerja D.I. Yogyakarta sebanyak 2,20 juta orang di pada Februari 2024. Tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 73,18%, turun 0,34 poin persentase dibandingkan Februari 2023. D.I. Yogyakarta memiliki populasi 2,13 juta orang atau 96,76 % dari total Angkatan kerja D.I. Yogyakarta. Kesempatan kerja yang mengalami serapan kerja lebih tinggi di D.I. Yogyakarta. Mayoritas penduduk yang bekerja adalah pekerja penuh waktu (64,25%). Sementara itu, terdapat 30,74% pekerja paruh waktu dan 5,01% pengangguran terselubung (BPS D.I. Yogyakarta, 2023).

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden

	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	64%
	Perempuan	59	36%
Usia	20 – 26 Tahun	56	34%
	27 – 34 Tahun	71	43%
	35 – 43 Tahun	37	22%
Pekerjaan	<i>Commercilal</i>	17	10%
	Finance	13	8%
	Jasa	42	25%
	<i>Manufacture</i>	41	25%
	Pemerintahan	40	24%
	Lainnya	12	7%
Lama Bekerja	2 – 5 Tahun	95	57%
	6 – 10 Tahun	48	29%
	>10 Tahun	22	13%
	SMA	78	47%
Pendidikan	D1/D2/D3	25	15%
	S1	60	36%
	S2	2	1%
Status Pernikahan	Menikah	103	62%
	Belum Menikah	62	38%

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan responden laki-laki sebesar 64%. Responden pada usia 27-34 tahun dan 35-43 tahun sebesar 43% dan 22% merupakan generasi Y, sedangkan pada usia 20-34 tahun sebesar 34% merupakan generasi Z. Responden dengan pekerjaan sebagai jasa sebesar 26%. Mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja selama 2 – 5 tahun sebesar 57% sebanyak 95 responden, dengan responden lulusan SMA 78 sebesar 47%. Responden yang berstatus menikah memiliki besaran yaitu 62%.

2. Uji Instrumen Pendahuluan

a. Uji validitas

Pada penelitian ini menggunakan 30 responden dan didapat perhitungan r tabel yaitu 0,361 ($df-2 = 28$, *Two Tailed* 0,05). Item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel yaitu 0,361.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Pendahuluan

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X11	0,716	0,361	Valid
	X12	0,841	0,361	Valid
	X13	0,443	0,361	Valid
	X14	0,647	0,361	Valid
	X15	0,501	0,361	Valid
	X16	0,443	0,361	Valid
Manajemen Talenta (X2)	X21	0,464	0,361	Valid
	X22	0,585	0,361	Valid
	X23	0,699	0,361	Valid

	X24	0,625	0,361	Valid
	X25	0,625	0,361	Valid
	X26	0,503	0,361	Valid
	X31	0,613	0,361	Valid
	X32	0,497	0,361	Valid
<i>Work-life Balance (X3)</i>	X33	0,640	0,361	Valid
	X34	0,613	0,361	Valid
	X35	0,649	0,361	Valid
	X36	0,683	0,361	Valid
	Y1	0,619	0,361	Valid
	Y2	0,782	0,361	Valid
<i>Employee Retention (Y)</i>	Y3	0,797	0,361	Valid
	Y4	0,637	0,361	Valid
	Y5	0,525	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas 30 responden menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), *worklife-balance* (X3) dan *employee retention* (Y) mempunyai hasil r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan tersebut valid layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji reliabilitas

Dengan nilai *alpha* di bandingkan dengan r tabel, yang dicari pada signifikansi 5% (0,05), menggunakan SPSS 25. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian:

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Pendahuluan

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha if item deleted</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,660	Reliabel
2	Manajemen Talenta	0,632	Reliabel
3	<i>Work-life balance</i>	0,673	Reliabel
4	<i>Employee Retention</i>	0,687	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* untuk item variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,660, manajemen talenta (X2) adalah 0,632, *work-life-balance* (X3) adalah 0,673 dan *employee retention* (Y) adalah 0,687. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dari variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,05 sehingga layak untuk digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan 165 responden dan didapat perhitungan r tabel yaitu 0,1528 (df-2 = 163, *Two tailed* 0,05). Item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel yaitu 0,1528.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X11	0,715	0,1528	Valid
	X12	0,801	0,1528	Valid
	X13	0,431	0,1528	Valid
	X14	0,638	0,1528	Valid
	X15	0,546	0,1528	Valid
	X16	0,282	0,1528	Valid
Manajemen Talenta	X21	0,407	0,1528	Valid
	X22	0,541	0,1528	Valid
	X23	0,657	0,1528	Valid
	X24	0,635	0,1528	Valid
	X25	0,638	0,1528	Valid
	X26	0,365	0,1528	Valid
<i>Worklife-Balance</i>	X31	0,621	0,1528	Valid
	X32	0,618	0,1528	Valid
	X33	0,567	0,1528	Valid
	X34	0,565	0,1528	Valid
	X35	0,606	0,1528	Valid
	X36	0,660	0,1528	Valid
<i>Employee Retention</i>	Y1	0,636	0,1528	Valid
	Y2	0,659	0,1528	Valid
	Y3	0,733	0,1528	Valid
	Y4	0,659	0,1528	Valid
	Y5	0,592	0,1528	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

b. Uji Reliabilitas

Dengan nilai *alpha* di bandingkan dengan r tabel, yang dicari pada signifikansi 5% (0,05) menggunakan SPSS 25. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian:

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Pengujian

	Variabel	<i>Cronbach's Alpha if item deleted</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,611	Valid
2	Manajemen Talenta	0,521	Valid
3	<i>Work-life balance</i>	0,647	Valid
4	<i>Employee Retention</i>	0,658	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Pengelolaan data di atas menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua item variabel kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), *worklife-balance* (X3) dan *employee retention* (Y) > 0,05. Dengan Dapat disimpulkan bahwa instrumen dari penelitian ini adalah reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,05.

4. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)

Dalam pembahasan ini akan menggunakan uji one sampel Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan signifikansi data lebih dari 5% atau 0,05 data dianggap sebagai distribusi normal:

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98067275
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.030
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 4.6, menunjukkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai $0,200 > 0,05$ yang berarti *unstandardized residual* sebaran normal. Hasil ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolineartitas

Jika $VIF > 5$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan apabila variabel bebas saling berkorelasi, Karena itu, variabel tersebut tidak *orthogonal* kecuali jika ada variabel bebas dengan korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta	t	Tolerance		VIF	
1	(Constant)	7.931	2.584			3.070	.003	
	X1-K	.063	.077	.060	.821	.413	.989	1.012
	X2-MT	.277	.079	.271	3.522	.001	.877	1.140
	X3-WB	.159	.057	.214	2.787	.006	.881	1.135

a. Dependent Variable: *Employee Retention*

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat hasil uji multikolinearitas, VIF masing-masing pada variabel kepemimpinan (X1) adalah 1,015, variabel manajemen talenta (X2) adalah 1,162, dan variabel *work-life balance* (X3) adalah 1,150. Dari ketiga data tersebut masing-masing hasilnya $VIF < 5$ maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolienearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Jika variasi dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedasitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria ujinya yaitu jika nilai signifikansi variabel bebas atau independennya lebih dari 0,05 atau 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.146	1.548		1.386	.168
	X1-K	.037	.046	.063	.806	.421
	X2-MT	-.079	.047	-.139	-1.674	.096
	X3-WB	.019	.034	.045	.547	.585

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer, 2024

Hasil pengujian herteroskedastisitas pada Tabel 4.7, dapat diketahui pada variabel kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2), dan *work-life balance* (X3) nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05 atau signifikan secara statistik terhadap variabel absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi dari penelitian ini.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda untuk menentukan hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen.

Adapun hasil uji penelitian:

Tabel 4. 9 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.931	2.584		3.070	.003
	X1-K	.063	.077	.060	.821	.413
	X2-MT	.277	.079	.271	3.522	.001
	X3-WB	.159	.057	.214	2.787	.006

a. Dependent Variable: *Employee Retention*

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,931 + 0,063X_1 + 0,277X_2 + 0,159X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dan Tabel 4.8, hasil analisis linier berganda dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta *employee retention* (Y) sebesar 7, 931. Artinya jika kepemimpinan, manajemen talenta, dan *work-life balance* memiliki nilai 0 maka tingkat *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z nilainya adalah positif sebesar 7,931.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,063. Artinya jika nilai kepemimpinan (X1) naik maka *employee retention* (Y) pada karyawan generasi Y dan Z akan mengalami kenaikan atau sebaliknya setiap terjadi

penurunan nilai variabel kepemimpinan (X1) maka *employee retention* (Y) akan mengalami penurunan,

- c. Nilai koefisien regresi variabel manajemen talenta (X2) bernilai 0,277. Artinya jika nilai manajemen talenta (X2) naik maka *employee retention* (Y) pada karyawan generasi Y dan Z akan mengalami kenaikan atau sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai variabel manajemen talenta (X2) maka *employee retention* (Y) akan mengalami penurunan,
- d. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X3) bernilai 0,159. Artinya jika nilai *work-life balance* (X3) naik maka *employee retention* (Y) pada karyawan generasi Y dan Z akan mengalami kenaikan atau sebaliknya setiap terjadi penurunan nilai variabel *work-life balance* (X3) maka *employee retention* (Y) akan mengalami penurunan.

7. Uji *Goodness of Fit* (Uji F)

Untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, model regresi dapat digunakan jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dan probabilitas signifikansi kurang dari 0,05. Dengan hasil uji penelitian:

Tabel 4. 10 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.684	3	41.895	10.484	.000 ^b
	Residual	643.383	161	3.996		
	Total	769.067	164			

a. Dependent Variable: *Employee Retention*

b. Predictors: (Constant), *Work-life Balance*, *Kepemimpinan*, *Manajemen Talenta*

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak.

8. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui setiap masing-masing variabel independen yang memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan < 0,05 maka, H1,H2,H3 diterima dan jika nilai signifikan > 0,05 maka, H1,H2,H3 ditolak.

Dengan hasil uji penelitian:

Tabel 4. 11 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.931	2.584		3.070	.003
	X1-K	.063	.077	.060	.821	.413
	X2-MT	.277	.079	.271	3.522	.001
	X3-WB	.159	.057	.214	2.787	.006

a. Dependent Variable: *Employee Retention*

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap *employee retention*

Dari hasil pengujian terdapat analisis regresi diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,413 > 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta. Dengan hasil menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta ditolak.

- b. Pengujian hipotesis manajemen talenta terhadap *employee retention*

Dari hasil pengujian didapat analisis regresi diperoleh nilai koefisien (B) variabel manajemen talenta sebesar 0,276 artinya manajemen talenta berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis H2: Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta Dengan hasil menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta diterima.

c. Pengujian *work-life balance* terhadap *employee retention*.

Nilai tersebut diperoleh dari hasil pengujian yang diperoleh dengan analisis regresi koefisien (B) variabel *work-life balance* sebesar 0,168 artinya *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis H3: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta. Dengan hasil menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta diterima.

9. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4. 12 *Adjusted R²*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.148	1.99904

a. Predictors: (Constant), x3tot, x1tot, x2tot

Sumber: data primer diolah. 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai *Adjusted R²* sebesar 0,148 atau 15% yang artinya bahwa 15% perubahan variabel *employee retention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), manajemen talenta (X2) dan *work-life balance* (X3). Sedangkan sisanya 0,852 atau 85% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari seluruh pengujian yang dilakukan dengan SPSS 25 *for Windows*, hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya:

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap *employee retention*

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta, penelitian ini didukung hasil penelitiannya yang dilakukan oleh Neog & Barua (2015) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan maknanya kepemimpinan yang diterapkan memiliki nilai

naik atau turun tidak akan mempengaruhi *employee retention* karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta ditolak.

b. Pengaruh manajemen talenta terhadap *employee retention*

Variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan Nasution & Nasution (2022) juga menjelaskan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta diterima.

c. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee retention*

Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta. Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tirta & Enrika (2020) dan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa *work-life balance*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan generasi Y dan Z di D.I. Yogyakarta diterima