

ABSTRACT

The title of this research is, The Effect of Employee Retention and Turnover Intention To Performance Through Employee Job Satisfaction In Kospin Services Branch of East Java. The purposes of this study are (1) Employee Retention test whether variables affect the performance of employees at Kospin Services Branch of East Java. (2) To determine whether the variable Turnover Intention influence on the performance of employees at Kospin Services Branch of East Java. (3) To determine whether job satisfaction variables affect the performance of employees at Kospin Services Branch of East Java. (4) To determine whether a variable Employee Retention effect on job satisfaction in Kospin Services Branch of East Java. (5) To determine whether the variable Turnover Intention effect on job satisfaction. (6) To determine whether a variable Employee Retention mediating influence on employee performance through job satisfaction in Kospin Services Branch of East Java. (7) To determine whether the variable Turnover Intention mediating influence on employee performance through job satisfaction in Kospin Services Branch of East Java. Respondents in this research used a sample of 140 respondents. The method used in this research is multiple linear regression analysis and path analysis.

Using this method, the results indicate that (1) Partially Employee Retention Variable has positive and significant effect on employee performance variables. (2) Partially Turnover Intention variable has positive and significant effect on employee performance variables. (3) Partially Job satisfaction variables has positive and significant effect on employee performance variables. (4) Partially Employee Retention variable has positive and significant effect on job satisfaction variables. (5) Partially Turnover Intention variable has positive and significant impact on job satisfaction variables. (6) Variable Employee Retention can directly affect the performance of the employee and the indirect effect through job satisfaction. (7) Turnover Intention variables can directly affect the performance of the employee and the indirect effect through job satisfaction.

Keywords: Employee Retention, Turnover Intention, job satisfaction, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul, Pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui apakah variabel *Employee Retention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui apakah variabel *Turnover Intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. (4) Untuk mengetahui apakah variabel *Employee Retention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. (5) Untuk mengetahui apakah variabel *Turnover Intention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (6) Untuk menentukan apakah variabel *Employee Retention* berpengaruh mediasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. (7) Untuk menentukan apakah variabel *Turnover Intention* berpengaruh mediasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. Responden dalam penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 140 responden dengan menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini adalah (1) Secara parsial *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Secara parsial *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (3) Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (4) Secara parsial *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (5) Secara parsial *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. (6) Variabel *Employee Retention* dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. (7) Variabel *Turnover Intention* dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Employee Retention*, *Turnover Intention*, Kepuasan kerja, dan Kinerja