

Pengaruh Emotional Intelligence (EI) dan Self Efficacy terhadap Employee Retention: Studi Kasus Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Lamongan

Ahmad Maulana Bin Khoiri¹, Moh. Heru Budi Santoso²

^{1,2} Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Lamongan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 2, 2026
Revised Jun 12, 2026
Accepted Jun 20, 2026

Keywords:

Emotional Intelligence,
Self-Efficacy,
Employee Retention,
Social Exchange Theory

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and self-efficacy on employee retention among employees at savings and loan cooperatives in Lamongan Regency. This research is motivated by the importance of retaining employees as organizational assets in facing increasingly complex business environments and competition. The research approach used is quantitative, grounded in Social Exchange Theory (SET), which explains that employee retention is formed through positive reciprocal relationships between employees and the organization. The study population was all employees at savings and loan cooperatives in Lamongan Regency, while the sample size was 93 respondents selected using a specific sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee retention, indicating that employees' ability to recognize, manage, and utilize emotions effectively can increase their desire to remain with the organization. Meanwhile, self-efficacy did not have a positive effect on employee retention, indicating that an individual's belief in their abilities is not necessarily the primary factor determining an employee's decision to remain with the organization. However, emotional intelligence and self-efficacy simultaneously had a positive and significant effect on employee retention, so that the two variables together can explain variation in employee retention.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Moh. Heru Budi Santoso,
Management study program Faculty of Economics and Business,
Universitas Islam Lamongan, Indonesia.
Email: herubudi@unisla.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi tidak hanya dituntut untuk memperoleh karyawan yang kompeten, tetapi juga mampu mempertahankan karyawan tersebut dalam jangka panjang. Kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan atau *employee retention* menjadi isu penting karena tingginya tingkat perpindahan karyawan (*turnover*) dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta menurunnya produktivitas organisasi (Hom et al., 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam konteks koperasi simpan pinjam, *employee retention* memiliki peran yang sangat penting karena keberlangsungan pelayanan kepada anggota sangat bergantung pada kualitas dan

stabilitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang bertahan dalam organisasi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, kebutuhan anggota, serta budaya organisasi, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Namun demikian, berbagai tantangan yang dihadapi koperasi, seperti perubahan lingkungan bisnis, tuntutan kinerja, dan persaingan tenaga kerja, dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *employee retention* adalah *emotional intelligence*. Menurut Goleman (1998), *emotional intelligence* merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif dalam diri sendiri maupun dalam berinteraksi dengan orang lain. Karyawan yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Penelitian Alzyoud et al. (2019) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Yusraf et al. (2025) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan melalui keterikatan kerja (*job engagement*).

Selain *emotional intelligence*, faktor psikologis lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap *employee retention* adalah *self-efficacy*. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya memiliki motivasi yang lebih kuat, lebih optimis dalam menghadapi tantangan, dan lebih mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *employee retention* masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap sikap kerja positif dan komitmen organisasi (Luthans et al., 2007), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak selalu menjadi prediktor langsung terhadap keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) sebagai landasan teoritis. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibangun atas dasar pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan membalasnya melalui perilaku positif, termasuk komitmen dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam perspektif ini, *emotional intelligence* dan *self-efficacy* dipandang sebagai sumber daya psikologis yang dapat memperkuat kualitas hubungan antara individu dan organisasi sehingga berpotensi meningkatkan *employee retention*.

Meskipun penelitian mengenai *employee retention* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan manufaktur, sektor jasa, maupun organisasi bisnis berskala besar. Penelitian yang mengkaji pengaruh *emotional intelligence* dan *self-efficacy* terhadap *employee retention* pada koperasi simpan pinjam masih relatif terbatas, khususnya di Kabupaten Lamongan. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee retention* menunjukkan temuan yang beragam sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *self-efficacy* terhadap *employee retention* pada karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Lamongan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian simultan *emotional intelligence* dan *self-efficacy* dalam menjelaskan *employee retention* pada konteks koperasi simpan pinjam yang masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperluas penerapan *Social Exchange Theory* pada sektor perkoperasian serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola koperasi dalam merumuskan strategi peningkatan retensi karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *emotional intelligence* dan *self-efficacy* terhadap *employee retention* pada karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Lamongan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* (SET) yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang saling menguntungkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Lamongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*census sampling*), yaitu

teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 93 orang karyawan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang relevan. Variabel *emotional intelligence* (X1) diukur menggunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Miao et al. (2020), yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), *self-management* (pengelolaan diri), *motivation* (motivasi diri), *empathy* (empati), dan *relationship management* (manajemen hubungan). Kelima indikator tersebut menggambarkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain untuk mendukung efektivitas kerja. Variabel *self-efficacy* (X2) diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari Putri dan Handayani (2023), yang meliputi keyakinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepercayaan diri dalam mengambil keputusan kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kerja. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi berbagai situasi kerja. Sementara itu, variabel *employee retention* (Y) diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Kundu dan Lata (2021), yaitu keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi, tidak adanya niat untuk keluar dari organisasi, kesediaan bertahan dalam jangka panjang, kesetiaan terhadap organisasi, dan komitmen untuk terus berkontribusi. Indikator tersebut menggambarkan tingkat kecenderungan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi dalam jangka panjang.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Setuju), hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel *emotional intelligence* diukur berdasarkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, sedangkan variabel *self-efficacy* diukur berdasarkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Adapun variabel *employee retention* diukur berdasarkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Analisis yang dilakukan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan persepsi responden terhadap variabel penelitian, serta analisis inferensial melalui regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *emotional intelligence* dan *self-efficacy* terhadap *employee retention*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*) dan uji simultan (*F-test*). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap *employee retention*. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Lamongan memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun orang lain. Variabel *self-efficacy* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 yang juga berada pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa responden memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Sementara itu, variabel *employee retention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32 yang menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tergolong tinggi.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing kuesioner dalam variabel *Emotional Intelligence* dan *Self Efficacy* serta *Employee retention*. Nilai kritis dari pengujian ini adalah 0,215 dengan $DF = n - 2$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel, begitu juga sebaliknya apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Emotional Intelligence (X1)</i>	X1.1	0,557	0,215	Valid
		X1.2	0,631	0,215	Valid
		X1.3	0,694	0,215	Valid
		X1.4	0,687	0,215	Valid
		X1.5	0,655	0,215	Valid
2.	<i>Self Efficacy (X2)</i>	X2.1	0,343	0,215	Valid
		X2.2	0,535	0,215	Valid
		X2.3	0,593	0,215	Valid
		X2.4	0,570	0,215	Valid
		X2.5	0,433	0,215	Valid
3.	<i>Employee Retention (Y)</i>	Y.1	0,769	0,215	Valid
		Y.2	0,725	0,215	Valid
		Y.3	0,652	0,215	Valid
		Y.4	0,591	0,215	Valid
		Y.5	0,506	0,215	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil output menunjukkan bahwa semua indikator atau item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,215) yang berarti menyatakan semua indikator dari masing-masing variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi internal dari suatu instrumen pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sama secara konsisten. Reabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria uji reabilitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka instrument penelitian tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crochbach Alpha (α)	Standart Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Emotional Intelligence (X1)</i>	0.756	0,60	Reliabel
2	<i>Self Efficacy(X2)</i>	0.657	0,60	Reliabel
3	<i>Employee retention (Y)</i>	0.749	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka Cronbach's Alpha untuk variabel *Emotional Intelligence* sebesar 0,756; variabel *Self Efficacy* sebesar 0,657 dan variabel *Employee Retention* sebesar 0,749. Jadi nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel. Maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga apabila pernyataan diajukan kembali akan mendapatkan jawaban yang konsisten dengan jawaban sebelumnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap variabel dependen apabila koefisien variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta bagaimana arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15.631	2.343		6.673	.000			
EMOTIONAL INTELEGENCE	.286	.074	.384	3.881	.000	.380	.379	.378
SELF EFFICACY	.027	.103	.026	.260	.795	.040	.027	.025

a. Dependent Variable: EMPLOYEE RETENTION

Sumber : Hasil Output SPSS

Model regresi berdasarkan tabel diatas adalah :

$$Y = 15,631 + 0,286 X1 + 0,027X2 + e$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan diatas :

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian (*Emotional Intelegence* dan *Self Efficacy*) yang mempengaruhi = 0, maka hasil yang diperoleh dari *Employee retention* (Y) adalah sebesar 15,631.

2. Koefisien Regresi *Emotional Intelegence*(X1)

$\beta_1 = 0,286$ artinya variabel *Emotional Intelegence* bernilai positif yaitu sebesar 0,286. Angka ini mengandung arti bahwa variabel *Emotional Intelegence* mengalami kenaikan satu unit maka nilai variabel *Employee retention* akan meningkat sebesar 0,286.

3. Koefisien Regresi *Self Efficacy* (X2)

$B_2 = 0,027$ artinya variabel *Self Efficacy* bernilai positif yaitu sebesar 0,027. Angka ini mengandung arti bahwa variabel *Self Efficacy* mengalami kenaikan satu unit maka nilai variabel *Employee retention* akan meningkat sebesar 0,027.

4. Variabel Dominan

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap *Employee retention* (Y) yaitu *Emotional Intelegence* (X1), hal ini dapat dibuktikan melalui hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda dengan nilai $\beta_2 = 0,286$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Berikut ini nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380a	.145	.126	1.45415

a. Predictors: (Constant), INTERPERSONAL COMMUNICATION, SELF-LEADERSHIP

b. Dependent Variable: SERVICE QUALITY

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa sebesar 34,3 % variasi atau perubahan yang terjadi pada *Employee retention* pelanggan jasa Logistik di Kabupaten Lamongan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu *Emotional Intelegence* dan *Self Efficacy*.

Sementara itu, sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik, serta variabel independen yang dimasukkan memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabel dependen.

Penggunaan nilai R Square dalam interpretasi ini lebih tepat karena model melibatkan lebih dari dua variabel independen. Seperti dijelaskan oleh Chen dan Qi (2023), Adjusted R Square memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kekuatan model, karena telah memperhitungkan

jumlah variabel yang digunakan dalam model regresi, serta mampu mengurangi kemungkinan overfitting.

4. Uji Parsial (t)

Uji t (parsial) bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial atau individu dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dibawah dijelaskan kriteria yang dipakai dalam Uji T, yaitu kriteria daerah penolakan penerimaan hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas < sig. 0,05 atau thitung > t tabel maka hipotesis pokok (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.
2. Apabila probabilitas > sig. 0,05 atau thitung < t tabel maka hipotesis pokok (H₀) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

**Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)	15.631	2.343		6.673	.000			
EMOTIONAL INTELEGENCE	.286	.074	.384	3.881	.000	.380	.379	.378
SELF EFFICACY	.027	.103	.026	.260	.795	.040	.027	.025

a. Dependent Variable: EMPLOYEE RETENTION

Sumber : Hasil Output SPSS

1. *Emotional Intelegence* (X1) terhadap *Employee retention* (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik t, didapatkan hasil t hitung untuk variabel *Emotional Intelegence* (X1) sebesar 3,881 dengan nilai sig. 0,000. Nilai signifikan ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Kriteria uji dalam uji t koefisien $\alpha = 0,05$ dan df (dk) = n-2. Dengan tarif nilai signifikan $\alpha = 0,05$ maka $ta/2$; $df = n-k-1 = 93-2-1 = 90$ t tabel = 1.972 nilai signifikan = 0,000, maka probabilitas > sig. 0,05 yaitu diperoleh (0,014 < 0,05) dan thitung > t tabel (3,881 > 1,972), maka hipotesis pokok (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel *Emotional Intelegence* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee retention* (Y).

2. *Self Efficacy* (X2) terhadap *Employee retention* (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik t, didapatkan hasil t hitung untuk variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,260 dengan nilai sig. 0,795. Nilai signifikan ini lebih besar dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Kriteria uji dalam t koefisien $\alpha = 0,05$ dan df (dk) = n-2. Dengan tarif nilai signifikan $\alpha = 0,05$ maka; $df = n-k-1 = 93-2-1 = 90$ t tabel = 1,972 nilai signifikan = 0,000, maka probabilitas > sig. 0,05 yaitu diperoleh (0,795 > 0,05) dan t hitung < t tabel (0,260 < 1,972), maka hipotesis pokok (H₀) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel *Self Efficacy* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee retention* (Y).

5. Uji Simultan F

Uji Simultan (F) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya, yaitu :

1. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, tentunya menerima H₀ dan menolak H_a, artinya hipotesis ditolak.
2. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, tentunya menolak H₀ dan menerima H_a, artinya hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.207	2	16.103	7.616	.001 ^b
Residual	190.309	90	2.115		
Total	222.516	92			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE RETENTION

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY , EMOTIONAL INTELEGENGE

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari hasil uji yang ditunjukkan pada tabel diatas diperoleh fhitung = 7,616 sedangkan f tabel sebesar 3.088 dimana f tabel diambil dari rumus $df = (n-k-1)$ yaitu $df = (93-2-1) = 90$, sehingga f tabel 3.06 nilai signifikansi = 0,001, maka probabilitas < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa f hitung > f tabel, H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee turn over*.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Employee Retention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory*, yang menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun melalui proses pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Ketika karyawan mampu membangun hubungan kerja yang positif melalui pengelolaan emosi yang baik, organisasi akan memberikan respons berupa dukungan dan penghargaan sehingga tercipta komitmen untuk tetap bertahan dalam organisasi. Cropanzano dan Mitchell (2005) menjelaskan bahwa hubungan pertukaran sosial yang positif akan berkembang menjadi hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, loyalitas, dan komitmen jangka panjang.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Alzyoud et al. (2019) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Yusraf et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi dalam meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan *job engagement*. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang perlu dikembangkan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan.

2. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Retention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan belum tentu menjadi faktor yang menentukan keputusan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Menurut Albert Bandura Bandura (1997), individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut tidak selalu berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi justru memiliki peluang yang lebih besar untuk mencari kesempatan karier yang lebih baik di luar organisasi apabila mereka merasa peluang tersebut dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi perkembangan dirinya.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Luthans et al. (2007) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* lebih banyak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kerja dibandingkan terhadap keputusan untuk bertahan dalam organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan dukungan manajemen.

3. Pengaruh Emotional Intelligence dan Self-Efficacy terhadap Employee Retention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, individu yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik serta keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan membangun hubungan yang positif dengan organisasi. Kondisi tersebut menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik sehingga mendorong terbentuknya loyalitas dan komitmen organisasi.

Temuan ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Jefveleon et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan. Selain itu, Mishra et al. (2024) juga menemukan bahwa kemampuan emosional yang dimiliki individu maupun pemimpin organisasi mampu meningkatkan keterikatan kerja dan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi *employee retention* dibandingkan *self-efficacy*. Namun, ketika keduanya dikombinasikan, keduanya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap upaya organisasi dalam mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, koperasi simpan pinjam perlu mengembangkan program pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri karyawan guna meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Emotional intelligence* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi dan membangun hubungan interpersonal yang baik berperan penting dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sementara itu, *self-efficacy* tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap *employee retention*, yang mengindikasikan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri tidak secara langsung menentukan keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Secara simultan, *emotional intelligence* dan *self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan kondisi psikologis dan sosial yang mendukung retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzyoud, A. A. Y., Ahmed, U., Alzgoool, M. R. H., & Pahi, M. H. (2019). Leaders' emotional intelligence and employee retention: Mediation of job satisfaction. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 1–10. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p1>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.
- Breso, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2020). Self-efficacy and employee engagement: The path to retention. *Journal of Service Management*, 31(4), 785–804
- Chen, H., & Eyoum, K. (2021). Do employee attitudes toward organizational change affect work engagement? The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102691.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review*.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research.
- Jefveleon, T. T., Cabalin, C. A., & Panganiban, M. C. (2024). Influence of emotional and social intelligence on employee retention. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 88–102.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2021). Psychological factors influencing employee retention. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 123–140.
- Karatepe, O. M., Aga, M., dan Aleshinloye, K. D. (2022). Emotional intelligence, work engagement, and employee retention in the tourism industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(3): 1155–1175.
- Kurniawan, R., & Lestari, E. (2022). Self-efficacy and employee performance: Evidence from service organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 45–58.

- Lestari, D. dan Yulindrasari, H. (2023). Self-efficacy dan retensi karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1): 45–56.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*.
- Mishra, N., Singh, P., & Chaturvedi, S. (2024). Emotional intelligence in leadership and employee retention. *Journal of Organizational Behavior Research*, 9(1), 55–67.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2020). Emotional intelligence and employee outcomes: A meta-analysis. *Human Performance*, 33(1), 1–28. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1688704>
- Putri, A., & Handayani, S. (2023). The effect of emotional intelligence and self-efficacy on employee retention in financial institutions. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–128.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Salihi, H., & Sharma, D. (2023). The impact of emotional intelligence on employee retention: A conceptual approach. *International Journal of Management Studies*, 15(2), 120–130.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusraf, D., Ramadhani, N. H., Siddiq, D. M., & Wibowo, S. N. (2025). Work-life balance and emotional intelligence on retention: Mediating role of job engagement. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 21(1), 45–58