

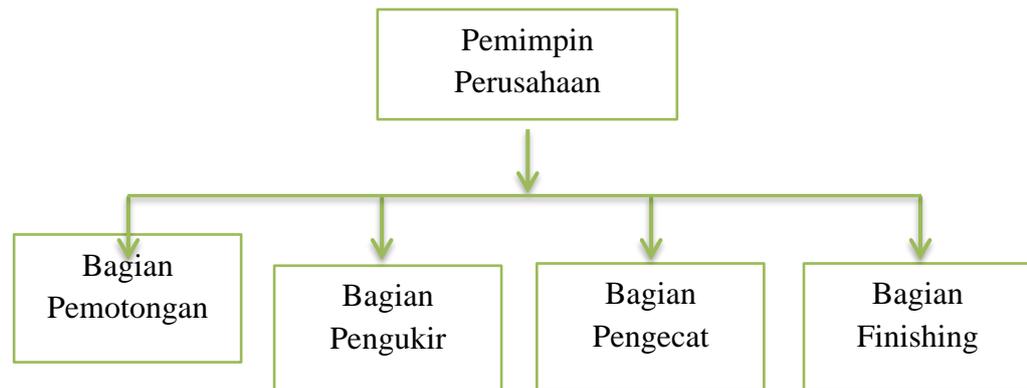
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Rococo Furniture Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang permebelan. Perusahaan ini berdiri sejak pada tahun 2008. Perusahaan ini lahir karena pesatnya permebelan yang ada di kota Jepara yang terkenal dengan sebutan kota ukir. PT. Rococo Furniture Indonesia berusaha masuk menjadi perusahaan yang bersaing di dunia ekspor karena pemasaran di tingkat nasional sudah cukup baik sehingga perlu perluasan wilayah untuk penjualan produk-produknya. PT. Rococo Furniture Indonesia juga melakukan kerjasama dengan suatu ikatan atau komunitas permebelan sehingga perluasan kerjasama dengan pihak nasional maupun internasional dapat bekerjasama dengan baik.

PT. Rococo Furniture Indonesia memiliki struktur organisasi yang sangat sederhana, dimana pemilik perusahaan menjadi pemimipin perusahaan dan langsung membawahi bagian pemotongan, bagian pengukiran/pemahatan, bagian pengecatan dan penghalusan, dan bagian finishing. Adapun struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

PT. Rococo Furniture Indonesia memiliki Sepuluh karyawan, yang terdiri dari bagian pemotongan sebanyak tiga orang, bagian pengukiran atau pemahatan sebanyak dua orang, bagian pengecat dan penghalus tiga orang, dan bagian finishing duaorang. Masing-masing bagian memiliki tugas yang berbeda-beda:

1. Bagian pemotongan

Sebelum melakukan pembentukan pola bentuk dan model mebel, terlebih dahulu melakukan proses pemotongan papan kayu sesuai dengan ukuran dan bentuk yang telah dirancang dan dipesan oleh pelanggan.

2. Bagian pengukir/pemahatan

Bagian ini bertugas untuk membuat pola bentuk dengan potongan-potongan kayu yang telah diukur dan membuat ukiran mebel.

3. Bagian pengecat dan penghalus

Bagian ini bertugas sebagai tahap penyempurnaan proses-proses produksi pada bagian sebelumnya, yang dimulai dari bagian pemotongan dan bagian pengukir.

4. Bagian finishing

Bagian ini adalah tahap akhir dari proses keseluruhan produksi PT. Rococo Furniture Indonesia.

4.2. Deskripsi Responden

Identitas responden merupakan segala sesuatu yang erat hubungannya dengan diri responden secara individu, jumlah responden penelitian ini adalah 65 orang yang merupakan responden karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran sejumlah kuesioner yang diberikan kepada para responden maka didapatkan responden laki-laki dan perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	39	60.00
Perempuan	26	40.00
Total	65	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia didominasi oleh laki-laki, karena jumlah pegawai keseluruhan (populasi) 190 orang 65 % adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Data mengenai usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	16	24.62
31-40 Tahun	23	35.38
41-50 Tahun	18	27.69
> 50 Tahun	8	12.31
Total	65	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (35.38%), hal ini menunjukkan karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia didominasi oleh orang-orang yang usia muda, hal ini dapat menguntungkan perusahaan, dimana karyawan dengan tenaga yang masih semangat akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	54	83.08
Diploma	3	4.62
S1	8	12.31
S2	0	0.00
Jumlah	65	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari sisi tingkat pendidikan, responden yang ada banyak didominasi SMA yaitu 54 orang (83.08%), dimana

karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia adalah bukan orang yang memiliki Pendidikan tinggi, rata-rata mereka adalah karyawan terlatih.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Data mengenai masa kerja responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
3-5 Tahun	32	49.23
5-10 Tahun	25	38.46
10-15 Tahun	8	12.31
>15 tahun	0	0.00
Jumlah	65	100.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui dari sisi tingkat masa kerja responden dimana terlihat yang telah mengabdikan di PT. Rococo Furniture Indonesia sudah cukup lama, hal ini dapat diketahui dari 3-5 Tahun yang berarti pegawai tersebut memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukan tugas.

4.3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut:

sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat beker. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai X1 Lingkungan kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
Penerangan ditempat kerja	28	140	30	120	7	21	0	0	0	0	281	4.32
Suhu udara	14	70	39	156	12	36	0	0	0	0	262	4.03
Suara bising	15	75	40	160	10	30	0	0	0	0	265	4.08
Ruang gerak	11	55	43	172	11	33	0	0	0	0	260	4.00
Keamanan kerja	19	95	32	128	13	39	1	2	0	0	264	4.06

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan pada indikator Penerangan ditempat kerja lebih banyak yang setuju mencapai 48.7% dengan nilai mean sebesar 4.32, indikator suhu udara yang setuju mencapai 65.4% dengan nilai mean sebesar 4.03,

indikator Suara bising yang setuju mencapai 65.4% dengan nilai mean sebesar 4.08. indikator Ruang gerak yang setuju sebanyak 55.1% dengan nilai mean sebesar 4.00 dan indikator keamanan kerja yang setuju sebanyak 41.0% dengan nilai mean sebesar 4.06, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya lingkungan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan.

4.3.2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses penjelasan terhadap intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu motivasi kerja secara umum berkaitan dengan upaya menuju tujuan organisasi dalam penelitian ini adalah tujuan kerja. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai X2 Motivasi Kerja

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
Gaji yang diterima	14	70	41	164	9	27	0	0	0	0	261	4.02
Pelaksanaan jaminan	9	45	45	180	3	9	2	4	0	0	238	3.66
Hubungan dengan rekan kerja	14	70	40	160	10	30	1	2	0	0	262	4.03
Penghargaan bagi karyawan	10	50	40	160	9	27	6	12	0	0	249	3.83
Berpeluang dalam ketrampilan	9	45	44	176	12	36	0	0	0	0	257	3.95

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan pada indikator Gaji yang diterima lebih banyak yang setuju mencapai 62.8% dengan nilai mean sebesar 4.02, indikator

Pelaksanaan jaminan yang setuju mencapai 73.1% dengan nilai mean sebesar 3.66, indikator Penentuan Hubungan dengan rekan kerja yang setuju mencapai 65.4% dengan nilai mean sebesar 4.03. Indikator Penghargaan bagi karyawan yang setuju mencapai 51.3% dengan nilai mean sebesar 3.83. Indikator Berpeluang dalam ketrampilan yang setuju mencapai 26.4% dengan nilai mean sebesar 3.95, hal ini menerangkan bahwa besarnya motivasi kerja memiliki peran terhadap retensi karyawan.

4.3.3. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen dari karyawan kepada perusahaan sangat penting dalam dunia bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk memprioritaskan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi mereka. Adapun tanggapan responden karyawan PT. Rococo Furniture Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai X3 Komitemn organisasi

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
Terikat secara emosional	25	125	36	144	4	12	0	0	0	0	281	4.32
Pentingnya perusahaan bagi karyawan	9	45	45	180	11	33	0	0	0	0	258	3.97
Merasa menjadi bagian	26	130	34	136	5	15	0	0	0	0	281	4.32

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
keluarga perusahaan												
Keluar perusahaan merupakan tindakan yang merugikan	7	35	49	196	9	27	0	0	0	0	258	3.97
Perasaan khawatir bila keluar perusahaan	25	125	35	140	5	15	0	0	0	0	280	4.31
Tetap bekerja diperusahaan	9	45	37	148	19	57	0	0	0	0	250	3.85
Loyar terhadap perusahaan	19	95	28	112	18	54	2	4	0	0	265	4.08
Menghabiskan sisa karir diperusahaan	16	80	31	124	18	54	2	4	0	0	262	4.03

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan pada Indikator Terikat secara emosional lebih banyak yang setuju mencapai 56.4% dengan nilai mean sebesar 4.32, Indikator Pentingnya perusahaan bagi karyawan lebih banyak yang setuju mencapai 73.1% dengan nilai mean sebesar 3.97, Indikator Merasa menjadi bagian keluarga perusahaan lebih banyak yang setuju mencapai 57.7% dengan nilai mean sebesar 4.32, Indikator Keluar perusahaan merupakan tindakan yang merugikan lebih banyak yang setuju mencapai 62.8 % dengan nilai mean sebesar 3.97, Indikator Perasaan khawatir bila keluar perusahaan lebih banyak yang setuju mencapai 44,9% dengan nilai mean sebesar 4.31, Indikator Tetap bekerja diperusahaan lebih banyak yang setuju mencapai 47.4% dengan nilai mean sebesar

3.85, Indikator Loyar terhadap perusahaan lebih banyak yang setuju mencapai 35,9% dengan nilai mean sebesar 4.08, Indikator Menghabiskan sisa karir diperusahaan lebih banyak yang setuju mencapai 39.7% dengan nilai mean sebesar 4.03, hal ini menerangkan bahwa komitmen organisasi karena adanya terikat secara emosional yang besar serta merasa menjadi bagian keluarga perusahaan yang dirasakan oleh karyawan.

4.3.4. Variabel Retensi Karyawan

Retensi merupakan suatu elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Adapun tanggapan responden PT. Rococo Furniture Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Y Retensi karyawan

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
Keinginan terus bekerja pada perusahaan	26	130	35	140	4	12	0	0	0	0	282	4.34
Rencana kerja di perusahaan lain.	30	150	31	124	2	6	2	4	0	0	284	4.37
Mencintai pekerjaan	13	65	37	148	12	36	3	6	0	0	255	3.92

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Nilai	Mean
	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai	F	Nilai		
yang dilakukan saat ini												
Tidak masalah diposisi mana pun.	6	30	43	172	12	36	4	8	0	0	246	3.78
Tidak akan menerima penawaran pekerjaan	30	150	31	124	3	9	1	2	0	0	285	4.38
Pekerjaan terasa sangat penting	13	65	37	148	12	36	3	6	0	0	255	3.92

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan pada indikator Indikator Keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan ini selama 5 tahun ke depan yang setuju mencapai 44.9 % dengan nilai mean sebesar 4.34, Indikator Rencana kerja di perusahaan lain yang setuju mencapai 39.7% dengan nilai mean sebesar 4.37, Indikator Mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini yang setuju mencapai 47.4% dengan nilai mean sebesar 3.92, Indikator Tidak masalah untuk ditempatkan bekerja diposisi mana pun yang setuju mencapai 55.1% dengan nilai mean sebesar 3.78, Indikator Tidak akan menerima penawaran pekerjaan yang lebih menarik yang setuju mencapai 39.7% dengan nilai mean sebesar 4.38, Indikator Pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa sangat penting yang setuju mencapai 47.4% dengan nilai mean sebesar 3.92, hal ini menerangkan bahwa retensi dikarenakan lebih banyak karyawan yang merasa tidak akan menerima penawaran pekerjaan yang lebih menarik serta adanya rencana *kerja di perusahaan lain*.

4.4. Analisis Uji Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013) hasil kuesioner dapat dilihat di lampiran. Dari hasil pengujian SPSS bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal **valid**, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel. Berikut hasil pengujian validitas variable:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.597	>	0.240	Valid
	X1.2	0.422	>	0.240	Valid
	X1.3	0.610	>	0.240	Valid
	X1.4	0.473	>	0.240	Valid
	X1.5	0.681	>	0.240	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0.598	>	0.240	Valid
	X2.2	0.445	>	0.240	Valid
	X2.3	0.711	>	0.240	Valid
	X2.4	0.677	>	0.240	Valid
	X2.5	0.352	>	0.240	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.699	>	0.240	Valid
	X3.2	0.386	>	0.240	Valid
	X3.3	0.423	>	0.240	Valid
	X3.4	0.290	>	0.240	Valid
	X3.5	0.486	>	0.240	Valid
	X3.6	0.263	>	0.240	Valid
	X3.7	0.259	>	0.240	Valid
	X3.8	0.275	>	0.240	Valid
Retensi karyawan (Y)	Y1	0.725	>	0.240	Valid
	Y2	0.895	>	0.240	Valid

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
	Y3	0.580	>	0.240	Valid
	Y4	0.420	>	0.240	Valid
	Y5	0.895	>	0.240	Valid
	Y6	0.250	>	0.240	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefisien *cronbach alpha* berkisar dengan nilai diatas 0,6 (Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Cut Value	Ket.
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0.779	>	0.60	Reliabel
2.	Motivasi kerja (X2)	0.769	>	0.60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (X3)	0.678	>	0.60	Reliabel
4.	Retensi karyawan (Y)	0.871	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

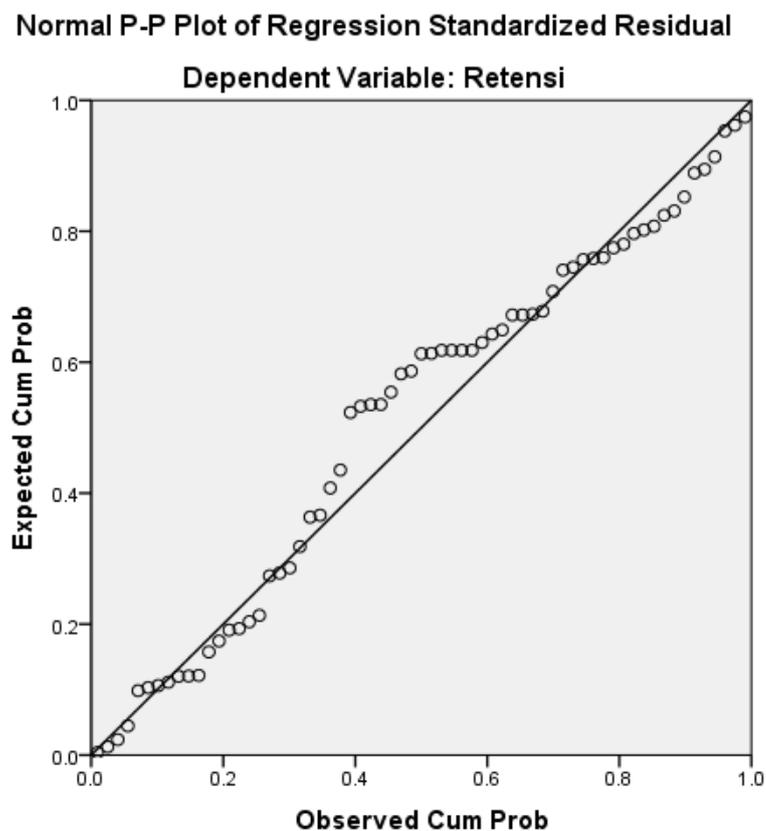
Dari tabel 4.10, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah **reliable**.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan *pengujian* untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

4.5.1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11
Tabel Multikolonieristas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan_kerja	.735	1.360
Motivasi_kerja	.634	1.579
Komitmen_organisasi	.749	1.336

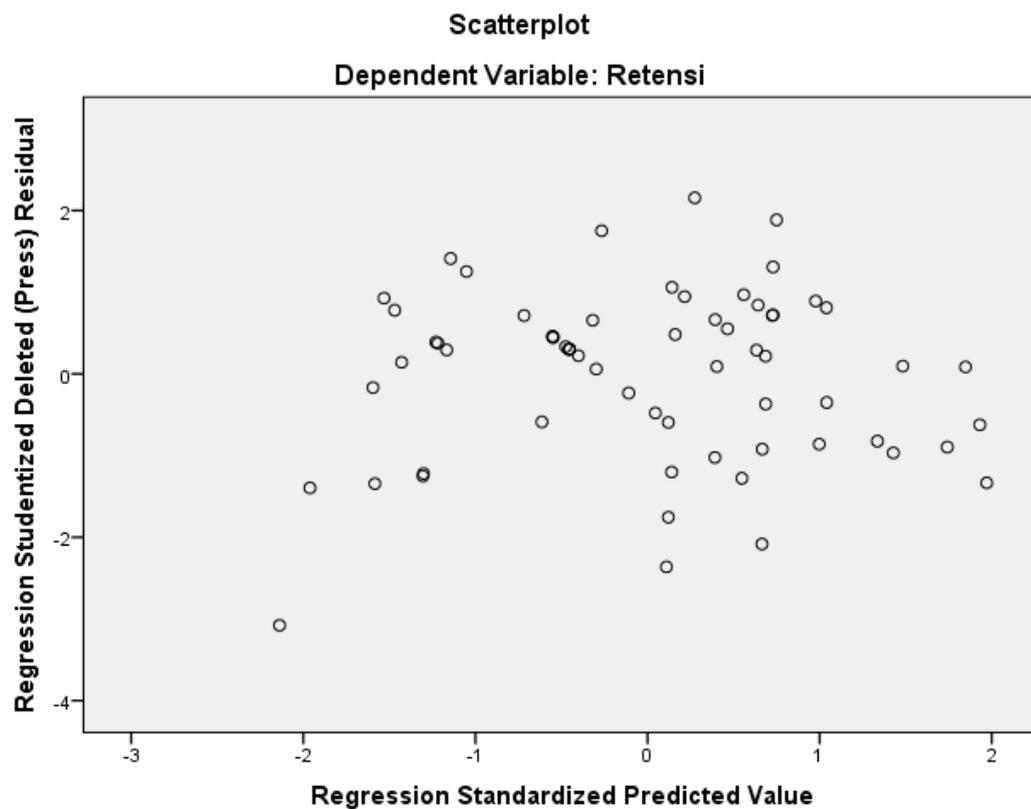
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai lingkungan kerja 0.735 dan VIF 1.360 untuk nilai motivasi kerja 0.634 dan VIF 1.579 untuk nilai komitmen organisasi 0.749 dan VIF 1.336. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik *menyebar* di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4.3
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada gambar 4.6. menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui kesalahan (*errors*). Model regresi linier yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan autokorelasi menggunakan SPSS Versi 21:

Tabel 4.12
Autokorelasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.700	1.800	2.261

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Retensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d_{hitung} sebesar 2,261 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d_{hitung} sebesar 2,261 tersebut dibandingkan dengan nilai d_{teoritis} dalam ttabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai d_L sebesar 1.5035 dan d_U sebesar 1.696 karena Model regresi ganda yang baik adalah tidak mengalami autokorelasi. Cara untuk mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami

autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin Watson (DW) syarat tidak terjadi autokorelasi adalah $1 < DW < 3$ dengan kriteria dan keputusan sebagai berikut (Sufreni dan Natanael, 2014) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dapat dilihat pada lampiran.

4.5.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) Variabel dependen adalah retensi karyawan (Y)

Tabel 4.13
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.022	2.719		-2.951	.004
1 Lingkungan_kerja	.231	.110	.168	2.098	.040
Motivasi_kerja	.262	.112	.201	2.335	.023
Komitmen_organisasi	.698	.086	.642	8.111	.000

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -8,022 + 0,231x_1 + 0,262x_2 + 0,698x_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar $-8,022$ dapat diartikan apabila lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) serta komitmen organisasi (X3) Variabel dependen adalah retensi karyawan (Y). nilainya sebesar $-8,022$
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif sebesar $0,231$ artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan retensi karyawan sebesar $0,231$ sebaliknya setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja (X1) akan menurunkan retensi sebesar $0,231$ dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,262$ artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X2) akan meningkatkan retensi karyawan sebesar $0,262$ sebaliknya setiap penurunan satu satuan motivasi kerja (X2) akan menurunkan retensi sebesar $0,262$ dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar $0,698$ artinya setiap kenaikan satu satuan komitmen organisasi (X3) akan meningkatkan retensi karyawan sebesar $0,698$ sebaliknya setiap penurunan satu satuan komitmen organisasi (X3) akan menurunkan retensi sebesar $0,698$ dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap.

4.5.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima.

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a

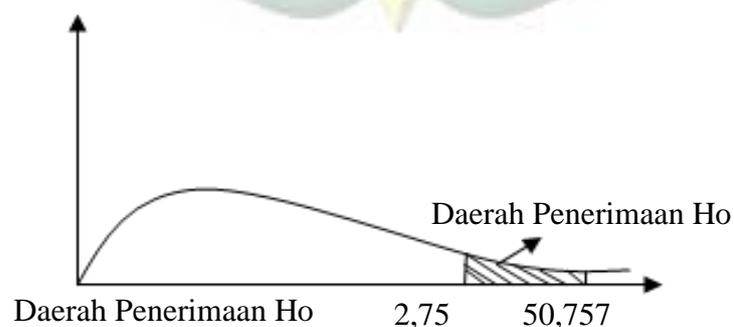
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.370	3	164.457	50.757	.000 ^b
	Residual	197.645	61	3.240		
	Total	691.015	64			

a. Dependent Variable: Retensi

b. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.14. Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,757 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,75. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,757 > 2,75$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) Variabel dependen adalah retensi karyawan (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.4 Uji F

4.5.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci hasil t_{hitung} dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-2.951	.004
1 Lingkungan_kerja	2.098	.040
Motivasi_kerja	2.335	.023
Komitmen_organisasi	8.111	.000

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

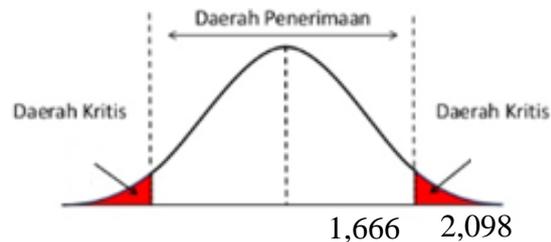
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15, dapat dijelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) Variabel dependen adalah retensi karyawan (Y) secara parsial sebagai berikut:

4.5.7.1. Uji Statistik t Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap retensi sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 2,098 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,668 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,040. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,098 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,040 < 0,05$) maka dapat

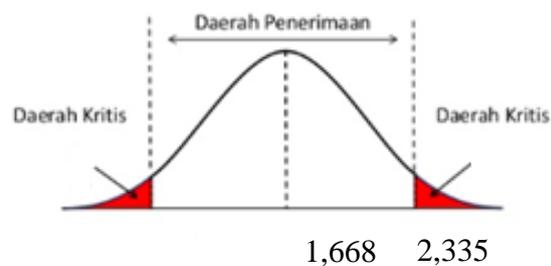
diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.



Gambar 4.5
Hasil Uji t lingkungan kerja

4.5.7.2. Uji Statistik t Motivasi Kerja Terhadap Retensi karyawan

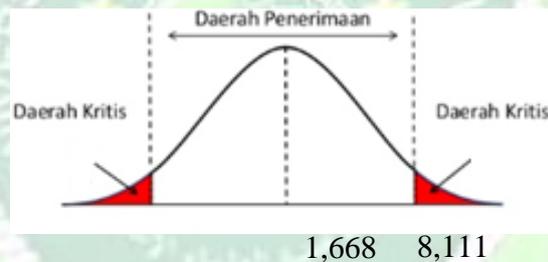
Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap retensi sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 2,335 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,668 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansinya adalah 0,023. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,335 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,023 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.



Gambar 4.6
Hasil Uji t motivasi kerja

4.5.7.3.. Uji Statistik t Komitmen Organisasi Terhadap Retensi karyawan

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap retensi sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.15. diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 8,111 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,668 menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,111 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.



Gambar 4.7

Hasil Uji t komitmen organisasi

4.5.8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R^2 mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R^2 mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R^2 yang tinggi berkisar antara 0,7 sampai 1.

Tabel 4.16
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.700	1.800	2.261

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Retensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

R^2 yang digunakan adalah nilai adjusted R square yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,845 dengan koefisien determinasi 0,70 Dengan demikian 70,0% variasi perubahan variabel *retensi karyawan* yang dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) Variabel dependen adalah retensi karyawan (Y) untuk 30 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,098 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,040 < 0,05$) artinya

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan regresi nilai koefisien lingkungan kerja bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan retensi, beberapa indikator dari lingkungan kerja diantaranya penerangan ditempat kerja, suhu udara, suara bising, ruang gerak, serta keamanan kerja yang memiliki nilai indikator penerangan ditempat kerja merupakan penilaian tertinggi pada variable lingkungan kerja hal ini karena di perusahaan mebel yang proses pekerjaan membutuhkan penerangan yang menyeluruh di setiap ruang kerja.

Senada dengan penelitian terdahulu Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di Green Villas Hotel Tuban Bali serta Rhacyella R. Rattu Maria V. J. Tielung (2018) menjelaskan bahwa *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee retention*. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan dalam bekerja, produktifitas pekerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Tetapi berbeda dengan Moh. Syaiful Anshori. (2018) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi karyawan

Motivasi Kerja merupakan dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,335 > 1,668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,023 < 0,05$) artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan regresi nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan retensi. Beberapa indikator variable motivasi kerja diantaranya gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan. (fisiologis), pelaksanaan jaminan keselamatan kerja yang baik. (rasa aman), hubungan dengan rekan kerja (sosial), penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja. (penghargaan), berpeluang dalam pengembangan ketrampilan kerja. (Aktualisasi diri). Indikator tertinggi penilaian responden ada pada hubungan dengan rekan kerja dan gaji yang diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dikarenakan apabila gaji yang sesuai dan memiliki teman yang sepemahaman dalam bekerja.

Dari hasil penelitian ini karyawan akan loyal terhadap perusahaan apabila mereka merasa termotivasi dan semangat bekerja dengan mendapatkan gaji yang adil dan sesuai peraturan pemberian UMK sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam teori hierarki Maslow yang menyatakan bahwa penghargaan merupakan kebutuhan psikologis, bertujuan agar seseorang lebih termotivasi dalam melaksanakan suatu tindakan, factor psikologis tersebut berasal dari luar maupun dalam diri orang tersebut. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa gaji yang karyawan terima dapat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan tersebut (Robbins, 2015).

Hal ini senada dengan penelitiannya Pratiwi Natasiah, Santi Arafah (2019) menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja

terhadap retensi karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan dan Parenda Rizky Permata, Edy Rahardja (2016) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Hal ini dikarenakan perusahaan secara terus menerus mengkampanyekan nilai-nilai yang ada di perusahaan (Nilai Inti), dimulai dari program pengenalan karyawan baru sampai dengan pengayaan (refresh) program disetiap kesempatan yang ada, tetapi berbeda dengan hasil penelitian Rifki Suwaji dan Rina Indra Sabella (2019) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Aerofood ACS Cabang kota Surabaya.

4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi karyawan

Komitmen organisasional merupakan faktor pendukung retensi karyawan. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan prosesnya berkelanjutan, dimana anggota perusahaan mengekspresikan perhatiannya dan keberhasilan serta kemajuan secara berkelanjutan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.111 > 1.668$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan Berdasarkan regresi nilai koefisien komitmen organisasi bernilai positif, artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan retensi.

Beberapa indikator komitmen kerja diantaranya (1) Komitmen afektif: Terikat secara emosional terhadap perusahaan, Perusahaan memiliki arti yang besar bagi karyawan dan Merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan (2)

Komitmen berkelanjutan: Keluar dari perusahaan merupakan tindakan yang merugikan dan Merasa khawatir apabila keluar dari perusahaan (3) Komitmen normatif: tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan, Merasa loyal terhadap perusahaan dan Menghabiskan sisa karier di perusahaan dimana indikator paling tinggi penialiannya adalah terikat emosional dan merasa menjadi bagian keluarga perusahaan.

Hal ini senada dengan penelitiannya Ni Komang Astri Pramita Darmika Anak Agung Ayu Sriathi (2019) menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, selanjutnya Parenda Rizky Permata, Edy Rahardja (2016) yang menyimpulkan Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan PT Primayudha Mandirijaya serta Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana (2019) menyimpulkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.