

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum objek penelitian

Berikut ini akan dipaparkan sebagian gambaran umum mengenai obyek penelitian mulai dari profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi hingga produk-produk yang dihasilkan.

4.1.1. Profil perusahaan

Nama Perusahaan : UD. Karya Jati Mandiri
Jenis Perusahaan : Perusahaan dagang furniture
Pemilik : H. Zaenal Arifin
Kantor Pusat : Ds. Sinanggul Sidang RT 41 / RW 8, Mlonggo,
Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Telp. 0343 –
642112, Fax. 0343 – 642113.

4.1.2. Sejarah perusahaan

UD. Karya Jati Mandiri didirikan oleh seorang pria Indonesia pada awal tahun 2000an, yang bernama H. Zaenal Arifin atau yang lebih dikenal dengan kaji ipin. Sebelum menjadi saat ini dulunya merupakan mebel rumahan pada umumnya dengan kapasitas yang cukup besar pada kala itu, pada tahun 2008an nama UD. Karya Jati Mandiri resmi didirikan dan dipakai hingga saat. UD. Karya Jati Mandiri beralamat di ds. Sinanggul Sidang rt41/8 Mlonggo, Jepara.

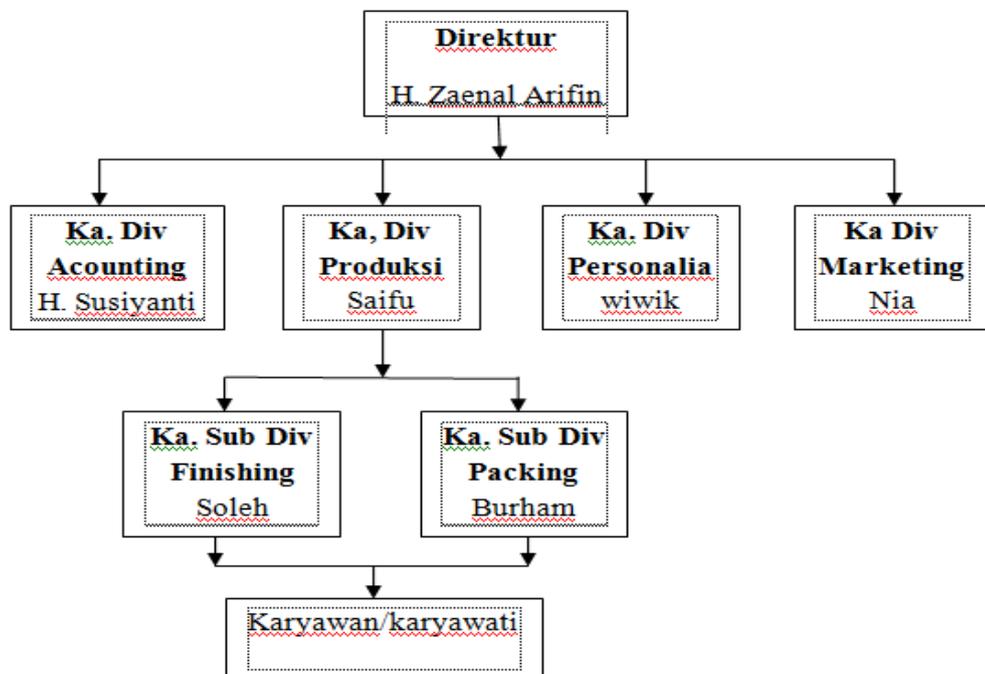
UD. Karya Jati Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri dalam pembuatan Furniture/Mebel, yang memproduksi berbagai macam

jenis produk Furniture/Mebel , seperti : Almari, Rak TV, Meja Kursi, DLL.
Yang berasal dari bahan baku utama yaitu kayu jati dan bahan baku pendukung
PVC Sheet

Pada saat ini UD. Karya Jati Mandiri telah menjadi perusahaan Eksportir
Furniture/Mebel dengan bekal sejumlah besar pelanggan dari lokal dan asing.
Perusahaan mempunyai pabrik sendiri yang didukung oleh sumberdaya manusia
yang handal dan terlatih, guna menunjukkan komitmen terhadap mutu dan
keamanan produk yang dipproduksi, perusahaan menjamin bahwa produk yang
dihasilkan memenuhi persyaratan peraturan perundangan yang berlaku

4.1.3. Struktur organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi UD. Karya Jati Mandiri per 21
September 2019 :



Gambar 4. 1
Struktur organisasi UD. Karya Jati Mandiri

4.1.4. Produk yang dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh UD, Karya Jati Mandiri sangat bervariasi, diantaranya terdiri dari hasil olahan kayu jati dan kayu mahoni. Jenis produksi yang dihasilkan antara lain :

1. Table & Chair,
2. Chairs & Shofa
3. Home Office
4. Display Cabinet
5. Dinning Room
6. Bedroom
7. Drawer
8. Etc.

4.2. Deskripsi Responden

Dalam bagian ini akan menggambarkan karakteristik dari responden mulai dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja di perusahaan. Adapun karakteristik tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

4.2.1. Jenis kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	23	36.5	36.5	36.5
Valid Perempuan	40	63.5	63.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kebanyakan sampel yang digunakan adalah wanita. Karyawan dengan jenis kelamin wanita banyak diambil sebagai sampel karena perbandingan jumlah karyawan wanita dan karyawan pria di UD. Karya Jati Mandiri, dimana karyawan dengan jenis kelamin wanita lebih banyak dibanding pria dengan jumlah 40 orang karyawan wanita dan 23 orang karyawan pria.

4.2.2. Umur

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 25 tahun	12	19.0	19.0	19.0
26 - 30 tahun	31	49.2	49.2	68.3
31 - 35 tahun	13	20.6	20.6	88.9
Valid 36 - 40 tahun	3	4.8	4.8	93.7
41 - 45 tahun	3	4.8	4.8	98.4
46 - 50 tahun	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

^Sumber : data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa dari total 63 orang responden rata-rata berusia 26-30 tahun. Dan beberapa diantaranya masih berusia dari 20-25 tahun terdapat 12 orang responden, 31-35 tahun terdapat 13 orang responden, 36-40 tahun dan 41-45 tahun ada 3 orang responden dan sisanya 1 responden sisanya berusia 46-50 tahun.

4.2.3. Lama bekerja

Tabel 4. 3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	10	15.9	15.9	15.9
1- 2 tahun	13	20.6	20.6	36.5
Valid 3 - 4 tahun	32	50.8	50.8	87.3
> 4 tahun	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, bahwa responden dengan masa kerja terbanyak adalah 3-4 tahun dengan jumlah 32 orang karyawan. Pada masa kerja 3-4 tahun karyawan dianggap dapat menggambarkan kondisi kepuasan kerja, penerapan kompensasi, dan juga pengelolaan lingkungan kerja yang mereka terima telah maksimal. Masa kerja dibawah 1 tahun dan 1-2 tahun terdapat 23 orang karyawan dan yang lebih dari 4 tahun ada 8 orang karyawan

Dibawah ini merupakan tabel tingkatan mean yang digunakan dalam penelitian ini, di mana setiap variabel akan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari setiap indikator variabel yang ada dalam penelitian ini

Tabel 4. 4
Mengukur tingkat mean

No	Range	Kategori
1	0-1.99	Rendah
2	2-3.99	Sedang
3	4.-5.99	Kuat
4	6-7.99	Kuat Sekali

4.3. Deskripsi Variabel

Pada bagian ini akan menjelaskan rangkuman tanggapan responden berdasarkan variabel yang diteliti. Penelitian ini dalam pengukurannya menggunakan skala likert yang nantinya terdapat jawaban berupa STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Pada tahap ini akan dijelaskan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden dengan jumlah ataupun presentase baik dari jawaban STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

4.3.1. Kepuasan kerja

Dalam mengukur variabel kepuasan kerja penelitian ini menggunakan 5 butir pertanyaan dari 5 butir indikator menurut Locke (2008) Dari ke 5 pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan skala likert, tersedia lima opsi jawaban dari mulai STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan jawaban yang telah dirangkum dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja

Item pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	0	0	7	11.1	31	49.2	25	39.7	270	4.28
X1.2	0	0	0	0	7	11.1	32	50.8	25	38.1	269	4.26
X1.3	0	0	0	0	13	20.6	31	49.2	19	30.2	258	4.09
X1.4	0	0	0	0	12	19	29	46	22	34.8	262	4.15
X1.5	0	0	0	0	6	9.5	31	49.2	26	41.3	272	4.31

Sumber : data primer yang diolah 2020

a. Item X1.1 Tentang gaji

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 31 dan presentase 49,2%., dan memiliki nilai mean 4,28, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,28 menunjukkan kategori kuat Artinya kebanyakan responden menyayangi apa yang mereka kerjakan.

b. Item X1.2 Tentang pekerjaan itu sendiri

Pertanyaan yang diajukan peneliti pada item ini adalah “saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan kemampuan saya sendiriDiperolehlah jawaban terbanyak yaitu S (setuju) dengan frekuensi sebesar 32 dan presentasinya sebesar 50,8%, dan memiliki nilai mean 4,26, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,26 menunjukkan kategori kuat artinya sebagian besar karyawan sangat mencintai apa yang mereka kerjakan

c. Item X1.3 kesempatan promosi

Pada item ini peneliti mengajukan pertanyaan “saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja” kepada responden. Diperoleh jawaban tertinggi yaitu S (setuju) dengan frekuensi 31 dan presentase sebesar 49,2%, dan memiliki nilai mean 4.09, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,09 menunjukkan kategori kuat yang artinya kebanyakan responden mendapat dukungan moral kerja

d. Item X1.4 Tentang pengawasan

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 29 dan presentase 46,0%, dan memiliki nilai mean 4,15, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,15 menunjukkan kategori kuat. Artinya kebanyakan responden telah menaati aturan yang ada

e. Item X1.5 Tentang rekan kerja

Pertanyaan yang diajukan peneliti pada item ini adalah “saya bekerja dengan rekan kerja yang dapat saling membantu menyelesaikan pekerjaan”. Diperoleh jawaban terbanyak yaitu S (setuju) dengan frekuensi sebesar 31 dan persentasenya sebesar 49,2%, dan memiliki nilai mean 4,31, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,31 menunjukkan kategori kuat artinya sebagian besar karyawan memiliki prestasi yang cukup bagus

Dari penjelasan ke 5 item pertanyaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan UD. Karya Jati Mandiri tergolong baik, dibuktikan dengan jawaban dari responden kebanyakan berada pada jawaban S (setuju) yang rata-rata memiliki tingkat presentase diatas 50% dan nilai mean yang tertinggi ada pada angka 4,31 pada item X1.5 tentang rekan kerja, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,31 menunjukkan kategori kuat. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki rekan yang cukup bagus terhadap sesama pekerja

4.3.2. Kompensasi

Dalam mengukur variabel kompensasi penelitian ini menggunakan 4 butir pertanyaan dari 4 butir indikator menurut Menurut Gary Desler (1997). Dari ke 4 pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan skala likert, tersedia lima opsi jawaban dari mulai STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terdapat jawaban yang telah peneliti simpulkan kedalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 6
Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja

item pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	0	0	4	6.3	31	49.2	28	44.4	276	4.38
X2.2	0	0	0	0	6	9.5	33	52.4	24	38.1	270	4.28
X2.3	0	0	0	0	3	4.8	33	52.4	27	42.9	276	4.38
X2.4	0	0	0	0	5	9.5	34	54	23	36.5	269	4.26

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Item X2.1 Tentang upah & gaji

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “saya mendapatkan upah & gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu dengan jumlah yang sesuai” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 31 dan presentase 49,2%, dan memiliki nilai mean 4,38, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,38 menunjukkan kategori kuat. Artinya kebanyakan responden menerima upah dan gaji tepat waktu dan sesuai jumlah apa yang mereka kerjakan.

b. Item X2.2 Tentang insentif

Pertanyaan yang diajukan peneliti pada item ini adalah “perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”. Diperoleh jawaban terbanyak yaitu S (setuju) dengan frekuensi sebesar 33 dan persentasenya sebesar 52,4%, dan memiliki nilai mean 4,28, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,28 menunjukkan kategori kuat artinya karyawan akan memperoleh bonus sesuai target yang telah ditetapkan

c. Item X2.3 Tentang tunjangan

Pada item ini peneliti mengajukan pertanyaan “setiap tahun saya menerima tunjangan hari raya” kepada responden. Diperoleh jawaban tertinggi yaitu S (setuju) dengan frekuensi 33 dan persentase sebesar 52,4%, dan memiliki nilai mean 4,38, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,38 menunjukkan kategori kuat yang artinya kebanyakan responden mendapat tunjangan saat hari raya

d. Item X2.4 Tentang fasilitas

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan fasilitas yang baik untuk bekerja” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 34 dan persentase 54,0%, dan memiliki nilai mean 4,26, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,26 menunjukkan kategori kuat. Artinya kebanyakan responden mendapatkan fasilitas saat bekerja

Dari penjelasan item-item dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada UD. Karya Jati Mandiri tergolong baik, karena dalam item pertanyaan menunjukkan

jawaban S (setuju). yang rata-rata memiliki tingkat presentase diatas 52%, dan memliki nilai mean yang paling tinggi adalah 4,38, di item X2.1 tentang upah dan gaji dan X2.3 tentang tujangan, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,38 menunjukan kategori kuat. Artinya upah dan gaji sudah sesuai apa yang diinginkan karyawan serta didukung dengan tujangan yang diberikan perusahaan ini akan membuat karyawan akan enggan pergi dari perusahaan

4.3.3. Lingkungan kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja penelitian ini menggunakan 7 butir pertanyaan dari 7 butir indikator menurut Menurut Schultz & Schultz (2006). Dari ke 7 pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan skala likert, tersedia lima opsi jawaban dari mulai STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terdapat jawaban yang telah peneliti simpulkan kedalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7
Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja

item pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0	0	0	5	7.9	37	58.7	21	33.3	268	4.25
X3.2	0	0	0	0	12	19	27	42.9	24	38.1	264	4.19
X3.3	0	0	0	0	5	7.9	35	55.6	23	36.5	270	4.18
X3.4	0	0	0	0	12	18	32	50.8	19	30.2	259	4.11
X3.5	0	0	0	0	6	9.5	33	52.4	24	38.1	270	4,28
X3.6	0	0	0	0	7	11.1	33	52.4	23	36.5	268	4.25
X3.7	0	0	0	0	3	4	32	50.8	28	44.4	277	4.39

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari tabel 4.7 dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Item X3.1 Tentang bangunan tempat kerja

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “bangunan yang nyaman untuk bekerja” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 37 dan presentase 58,7%, dan memiliki nilai mean 4,25, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,25 menunjukkan kategori kuat. Artinya kebanyakan responden menyukai bangunan tempatnya bekerja.

b. Item X3.2 Tentang peralatan kerja yang memadai

Pertanyaan yang diajukan peneliti pada item ini adalah “peralatan yang komplet untuk memudahkan pekerjaan”. Diperolehlah jawaban terbanyak yaitu S (setuju) dengan frekuensi sebesar 27 dan presentasenya sebesar 42,9%, dan memiliki nilai mean 4,19, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,19 menunjukkan kategori kuat artinya diperusahaan cukup komplet untuk masalah peralatan

c. Item X3.3 Tentang fasilitas

Pada item ini peneliti mengajukan pertanyaan “fasilitas yang di berikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya” kepada responden. Diperoleh jawaban tertinggi yaitu S (setuju) dengan frekuensi 35 dan presentase sebesar 55,6%, dan memiliki nilai mean 4,28, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,28 menunjukkan kategori kuat yang artinya kebanyakan responden mendapat fasilitas yang sesuai untuk menunjang mereka bekerja

d. Item X3.4 Tentang tersedianya sarana angkutan

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “sarana angkutan yang memadai untuk bekerja” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 32 dan presentase 50,8%, dan memiliki nilai

mean 4,11, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,11 menunjukkan kategori kuat.

Artinya perusahaan memberikan sarana angkutan yang baik

e. Item X3.5 Tentang hubungan rekan kerja setingkat

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “saya berinteraksi dengan semua pegawai” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 33 dan presentase 52,4%, dan memiliki nilai mean 4,28, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,28 menunjukkan kategori kuat. Artinya perusahaan memberikan sarana angkutan yang baik

f. Item X3.6 Tentang hubungan atasan dengan karyawan

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “hubungan yang baik dengan atasan” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 33 dan presentase 53,4%, dan memiliki nilai mean 4,25, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,25 menunjukkan kategori kuat. Artinya perusahaan memberikan sarana angkutan yang baik

g. Item X3.7 Tentang kerjasama antar karyawan

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 32 dan presentase 50,8%, dan memiliki nilai mean 4,39, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,39 menunjukkan kategori kuat. Artinya perusahaan memberikan sarana angkutan yang baik

Dari penjelasan item-item dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada UD. Karya Jati Mandiri tergolong baik, karena dalam item pertanyaan menunjukkan jawaban S (setuju). yang rata-rata memiliki tingkat presentase lebih

dari 50%,, paling tinggi ada di angka 58,7%, dan memiliki nilai mean paling tinggi 4,39, di item X3.7 tentang kerjasama karyawan antar bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,39 menunjukkan kategori kuat. Artinya bahwa kerjasama antar karyawan diperusahaan ini sangat baik

4.3.4. Retensi karyawan

Dalam mengukur variabel retensi karyawan penelitian ini menggunakan 3 butir pertanyaan dari 3 butir indikator menurut menurut Mathis dan Jackson (2006). Dari ke 3 pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan skala likert, tersedia lima opsi jawaban dari mulai STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terdapat jawaban yang telah peneliti simpulkan kedalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 8
Distribusi jawaban responden pada variabel retensi karyawan

item pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1	0	0	0	0	3	4.8	36	57.1	24	38.1	273	4.33
X3.2	0	0	0	0	5	7.9	26	41.3	32	50.8	279	4.42
X3.3	0	0	0	0	7	11.1	31	49.2	25	39.7	270	4.28

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Item Y.1 Tentang peluang karir

Dalam item ini peneliti mengajukan pertanyaan “Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karir yang sama bagi setiap karyawan agar bertahan dalam perusahaan” kepada responden. Jawaban terbanyak yang diperoleh adalah S (setuju) dengan frekuensi 36 dan presentase 57,1%, dan

memiliki nilai mean 4,33, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,33 menunjukkan kategori kuat. Artinya kebanyakan responden telah mendapatkan peluang karir yang sama.

b. Item Y.2 Tentang rasa dihargai

Pada item ini peneliti mengajukan pertanyaan “Karyawan bertahan dan merasa senang jika prestasi yang diraih dihargai oleh perusahaan” kepada responden. Diperoleh jawaban tertinggi yaitu SS (sangat setuju) dengan frekuensi 32 dan presentase sebesar 50,8%, dan memiliki nilai mean 4,42, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,42 menunjukkan kategori kuat yang artinya kebanyakan responden ingin bertahan dan merasa senang jika prestasi yang diraih dihargai oleh perusahaan.

c. Item Y.3 Tentang kenyamanan dalam bekerja

Pertanyaan yang diajukan peneliti pada item ini adalah “Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik sehingga saya merasa nyaman bekerja di perusahaan”. Diperolehlah jawaban terbanyak yaitu S (setuju) dengan frekuensi sebesar 41 dan presentasenya sebesar 49,2%, dan memiliki nilai mean 4,28, bisa dilihat dari tabel 4.4 angka 4,28 menunjukkan kategori kuat artinya sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan rekan kerjanya.

Dari penjelasan item-item diatas dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan pada UD. Karya Jati Mandiri tergolong baik, dapat dilihat dari hasil jawaban responden

4.4. Analisis Data

Pada sub bab ini akan di jelaskan mengenai analisis data diantaranya uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

4.4.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

4.4.1.1. Uji validitas

Uji validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui dalam mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Jika instrument valid maka akan di gunakan untuk mengukur, dikatakan valid apabila memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. (Sugiyono. 2010:267)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan software SPSS seperti tabel dibawah ini:

1. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_1)

Tabel 4. 9
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.456	0.248	Valid
2	Pertanyaan 2	0.320		Valid
3	Pertanyaan 3	0.276		Valid
4	Pertanyaan 4	0.339		Valid
5	Pertanyaan 5	0.683		Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

2. Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Tabel 4. 10
Uji Validitas Kompensasi

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.274	0.248	Valid
2	Pertanyaan 2	0.314		Valid
3	Pertanyaan 3	0.420		Valid
4	Pertanyaan 4	0.567		Valid

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi adalah valid.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4. 11
Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.256	0.248	Valid
2	Pertanyaan 2	0.287		Valid
3	Pertanyaan 3	0.397		Valid
4	Pertanyaan 4	0.490		Valid
5	Pertanyaan 5	0.481		Valid
6	Pertanyaan 6	0.309		Valid
7	Pertanyaan 7	0.597		Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

4. Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Tabel 4. 12
Uji Validitas Retensi Karyawan

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.488	0.248	Valid
2	Pertanyaan 2	0.516		Valid
3	Pertanyaan 3	0.772		Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Retensi Karyawan adalah valid.

4.4.1.2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliable. dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel. (Sugiyono. 2010:354)

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Nilai reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.665	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.716	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.687	0.6	Reliabel
Retensi Karyawan	0.704	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal). (Sugiono, 2010)

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Normalitas

Asumsi dalam penggunaan model regresi merupakan data distribusi normal atau residual menyebar di sekitar nol. Apabila nilai residual menyebar normal maka persamaan regresi diperoleh dikatakan cukup baik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria jika nilai signifikasinya lebih besar $\alpha = 0,05$ maka bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Retensi Karyawan
N		63	63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.1270	17.3175	29.7778	13.0476
	Std. Deviation	2.21790	1.56396	2.66061	1.32505
	Absolute	.098	.161	.145	.166
Most Extreme Differences	Positive	.091	.149	.145	.166
	Negative	-.098	-.161	-.090	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	1.276	1.149	1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587	.077	.142	.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi data yang normal pada keempat variabel dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05, sehingga bisa diambil kesimpulan data pada keempat variabel normal.

4.4.2.2. Uji Multikolineritas

Uji *Multikolineritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghazali (2013:105) cara mendeteksi terhadap adanya *Multikolineritas* dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolineritas* yaitu nilai $VIF \leq 10$.

- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$

Pengujian *multikolinieritas* menggunakan software SPSS Versi 23 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(CONSTANT)		
1 KEPUASAN KERJA	.522	1.917
KOMPENSASI	.708	1.413
LINGKUNGAN KERJA	.548	1.824

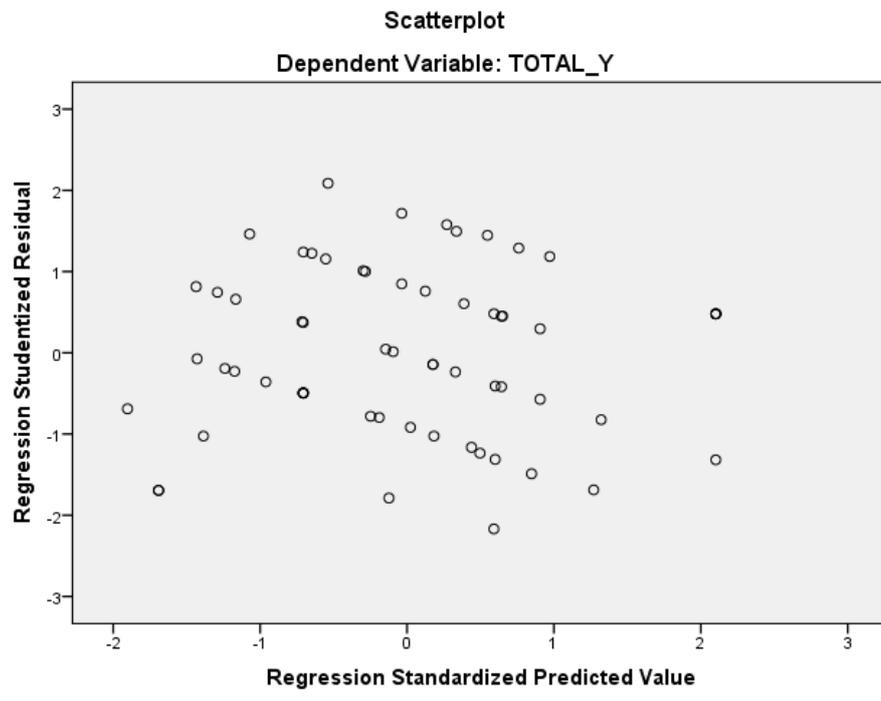
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

4.4.2.3. Uji Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya sebuah heterokedastisitas yaitu dengan cara mengamati suatu grafik plot yang terdapat diantara nilai sebuah reduksi dan nilai variabel yang terikat atau ZPRED beserta residualnya atau SRESID. Menurut pendapat (Gozali. 2013:139) bahwasanya apabila model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas apabila grafik scarreplot terdapat titik-titik yang tersebar secara acak serta tersebar baik itu di atas maupun dibawah angka nol yang terletak pada sumbu Y.:



Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi problem *heteroskedastisitas*.

4.4.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Menurut Jonathan Sarwono (2012:28) terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar < 1 dan > 3 . Dari nilai-nilai di atas, diketahui bahwa nilai dw (1,482) < 3 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif dalam model.

Secara umum, kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b) Jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.

Tabel 4. 16
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.509 ^a	.259	.222	1.16892	1.977

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEPUASAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Nilai DW 1,977, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel 63 (n) dan jumlah variabel independen 3 (K=3) = 1.693 maka diperoleh nilai du 1.693. Nilai DW 1977 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.693 dan kurang dari (4-du) $4-1.693 = 2,307$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.4.3. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur tidak atau adanya pengaruh antara kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, hasil analisa regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.990	1.938		2.574	.013
1 KEPUASAN KERJA (X1)	.103	.093	.273	2.116	.000
KOMPENSASI (X2)	.134	.063	.340	2.304	.005
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.177	.075	.356	2.353	.001

a. Dependent Variable: RETETNSI KARYAWAN (Y)

$$Y = 4.990 + 0.273X_1 + 0.340X_2 + 0.356X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Retensi Karyawan
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi variabel 1 sampai 3
- X_1 : Kepuasan Kerja
- X_2 : Kompensasi
- X_3 : Lingkungan Kerja
- e : Error

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,273 dengan tanda positif berarti bila kepuasan kerja meningkat maka retensi karyawan akan meningkat.
- 2) Koefisien Variabel Kompensasi sebesar 0,340 dengan tanda positif berarti bila kompensasi ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat.
- 3) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,356 dengan tanda positif berarti bila lingkungan kerja ditingkatkan maka Retensi Karyawan akan meningkat.

4.4.3.1. Uji statistik F

Penelitian ini menggunakan uji statistik F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88).

Uji F dilakukan untuk melakukan uji terhadap hipotesis, maka harus ada kriteria pengujian yang ditetapkan. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai t atau F_{hitung} dengan t atau F_{tabel} dengan menggunakan tabel harga kritis t_{tabel} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan tadi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- b) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Hasil analisa uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18
Analisis Uji F

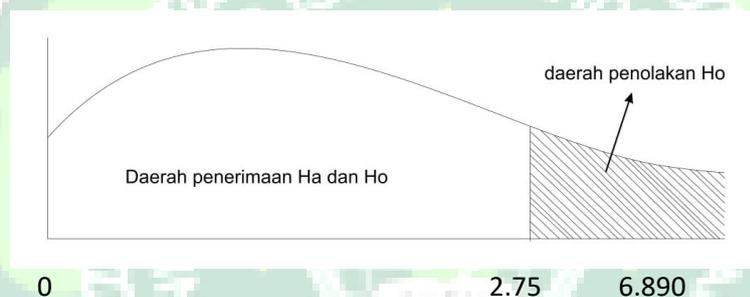
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.241	3	9.414	6.890	.000 ^b
Residual	80.616	59	1.366		
Total	108.857	62			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEPUASAN Kerja (x1)

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 6.890 dimana lebih besar dari nilai F table sebesar 2.75 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya bahwa Variasi pada model penelitian regresi berhasil memberikan penjelasan pada variabel bebas secara menyeluruh dengan kata lain bahwa model regresi ini adalah layak untuk dipakai.

Dari hasil diatas maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.3



Gambar 4.3
Uji Hipotesis F

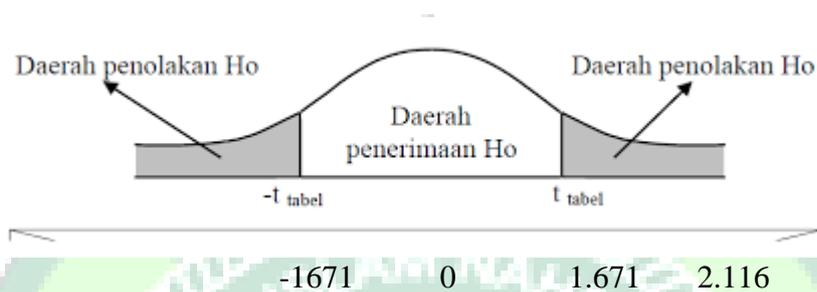
4.4.3.2. Uji statistik t

Hasil uji t pada penelitian ini akan dijelaskan dibawah ini, mulai dari pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan:

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Uji t untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri yaitu dengan memperhatikan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2.116$. dengan sampel (n) = 63 karyawan, $\alpha = 0,05$ dan $df = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh $t_{tabel} = 1.671$. jadi nilai $t_{hitung} = 2.116 > t_{tabel} = 1.671$ dan nilai

signifikan $0.000 < 0.05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri dapat digambarkan sebagai berikut:

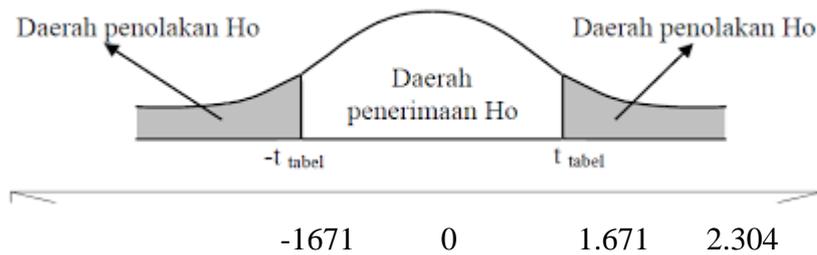


Gambar 4. 4
Uji t untuk Kepuasan Kerja

Pada gambar 4.4 ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada di daerah H_0 ditolak, berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri.

2. Kompensasi (X_2)

Uji t untuk pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri yaitu dengan memperhatikan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 2.304$. dengan sampel (n) = 63 karyawan, $\alpha = 0,05$ dan $df = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.671$. jadi nilai $t_{\text{hitung}} = 2.304 > t_{\text{tabel}} = 1.671$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri dapat digambarkan sebagai berikut:

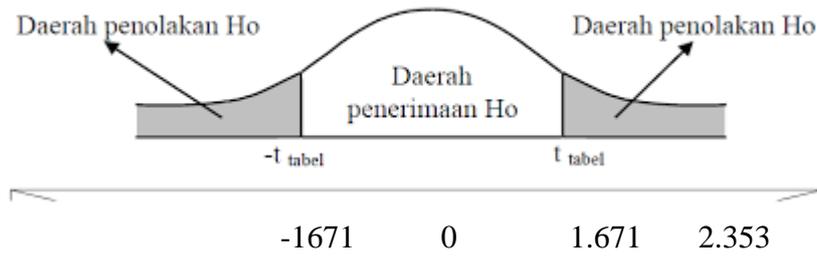


Gambar 4.5
Uji t untuk Kompensasi

Pada gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada di daerah H_0 ditolak, berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Uji t untuk pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri yaitu dengan memperhatikan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} = 2.353$. dengan sampel (n) = 63 karyawan, $\alpha = 0,05$ dan $df = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1.671$. jadi nilai $t_{\text{hitung}} = 2.353 > t_{\text{tabel}} = 1.671$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 6
Uji t untuk Lingkungan kerja

Pada gambar 4.6 ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada di daerah H_0 ditolak, berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri

4.4.4. Koefisien Determinasi

Pengujian berikutnya yaitu untuk dapat melihat kemampuan dalam sebuah variabel yang tidak bebas ialah dapat dilihat dari besar kecilnya koefisien determinasi yang ada (R^2). Dalam hal ini, koefisien determinasi yang berganda dapat digunakan dalam pengukuran besarnya sumbangan variabel bebas yang sedang diteliti terhadap berbagai variasi variabel yang terikat.

Hasil uji Koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.559	.522	1.16892

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), KEPUASAN KERJA (X1)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.522 artinya bahwa kemampuan predictor / variasi variable sistem kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan

kerja mampu menjelaskan variable terikat yaitu retensi karyawan sebesar 52.2% sisanya 47.8% (100%-52.2%) dijelaskan oleh prektdiktor/variable lain diluar model regresi ini.

4.5. Pembahasan

Retensi karyawan dapat diartikan suatu upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada didalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal. (Mathis & Jackson 2006). Dalam jurnal rahmawati (2018) ada faktor yang mempengaruhi retensi karyawan antara lain kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *retensi* karyawan pada UD. Karya Jati Mandiri. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang didistribusikanpada responden kemudian diolah menggunakan software SPSS dengan model linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah

4.5.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Studi Pada Perusahaan UD. Karya Jati Mandiri)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hal yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk kepuasan kerja dimana $t_{hitung} 2.116 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.000 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Itu berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik

retensi karyawan di perusahaan. Hal tersebut dapat didukung dengan beberapa indikator seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Hal ini didukung dengan hasil koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,273. Yang artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka retensi karyawan juga akan meningkat sebesar 0,273. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka retensi karyawan juga akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seran, dkk. (2018) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik juga retensi karyawan. Jika perusahaan memberikan rasa kepuasan terhadap karyawan maka karyawan akan merasa puas, semangat dan hasil kerja yang lebih baik, sehingga tanpa sadar tingkat turnover akan semakin menurun sehingga secara signifikan akan mempengaruhi kinerjanya.

4.5.2. Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan (Studi Pada Perusahaan UD. Karya Jati Mandiri)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hal yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk lingkungan kerja dimana $t_{hitung} 2.304 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.005 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri didukung. Itu berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin baik juga retensi karyawan di perusahaan. Hal tersebut didukung dengan

beberapa indikator seperti upah & gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hal ini pun didukung dengan hasil koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,340. Yang artinya jika kompensasi ditingkatkan maka retensi karyawan juga akan meningkat sebesar 0,340. Begitupun sebaliknya jika kompensasi menurun maka retensi karyawan juga akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang tepat dapat membuat karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan apalagi kalau menerima kompensasi diluar perkiraan dari karyawan, hal ini akan menambah semangat kerja bagi karyawan, dan otomatis tingkat turnover akan semakin kecil

4.5.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan (Studi Pada Perusahaan UD. Karya Jati Mandiri)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hal yaitu variabel lingkungan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.16 untuk lingkungan kerja dimana $t_{hitung} 2.353 > t_{tabel} 1.671$ dan signifikan pada $0.001 < 0.05$. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Itu berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula retensi karyawan di perusahaan. Hal tersebut didukung dengan beberapa indikator seperti lingkungan kerja fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan tersedianya sarana angkutan dan juga

lingkungan kerja non fisik seperti hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,356. Yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka retensi karyawan juga akan meningkat sebesar 0,356. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka retensi karyawan juga akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016) *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat akan membuat nyaman karyawan dalam bekerja, dan hal ini pun akan membuat karyawan akan semakin betah berada diperusahaan dan akan enggan untuk meninggalkannya.

4.5.4. Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hal yaitu variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri. Hasil perhitungan pada tabel 4.17 dimana nilai $F_{hitung} = 6.890 > F_{tabel} = 2.75$ dan signifikan pada $0.000 < 0.05$. karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD. Karya Jati Mandiri didukung. Hasil koefisien determinasi dari ke tiga variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang ditunjukkan pada Adjusted R Square yaitu sebesar 0,522 jika diubah

menjadi bentuk persen maka menjadi 52.2%. Yang artinya kemampuan predictor / variasi variable kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variable terikat yaitu retensi karyawan sebesar 52.2% sisanya 47.8% (100% - 52.2%) dijelaskan oleh prektdiktor/variable lain diluar model regresi ini

