

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Rimba Desa *Resort*

4.1.1. Sejarah Singkat Rimba Desa *Resort*

Rimba Desa *Resort* adalah salah satu anak perusahaan dari LeGris *Furniture and Home Decor* yang mulai beroperasi pada awal tahun 2019. Rimba Desa *Resort* merupakan salah satu inovasi *hospitality* yang berbeda dari *resort* kebanyakan yang berada di tepi pantai. Rimba Desa *Resort* berada ditengah perkampungan di Kedung Cino dengan mengusung tema pedesaan ditengah lingkungan local yang kental dengan nuansa Jawa.

Rimba Desa *Resort* memiliki 16 kamar dari *family* sampai *budget* dengan *rate* terendah 395.000 untuk tipe *budget* dan *rate* tertinggi 985.000 untuk tipe *family*. Rimba Desa *Resort* juga memiliki fasilitas seperti restoran, kolam renang, *gym*, *free* WIFI hingga *breakfast*.

Selain *offline*, Rimba Desa *Resort* juga bisa diboooking via *online travel agent* seperti *traveloka*, *booking.com*, dan *airbnb*. Untuk *occupancy* tertinggi biasanya berada di bulan Mei - Agustus dan Tahun Baru. Untuk *occupancy* terendah biasanya berada di bulan Januari - Maret. *Guest* di Rimba Desa *Resort* sendiri dibagi beberapa sekmen. Seperti para pelancong yang butuh privasi, para pebisnis yang

sedang mencari *furniture* di Jepara, atau para pengunjung dari Kudus atau Semarang ketika *weekend*.

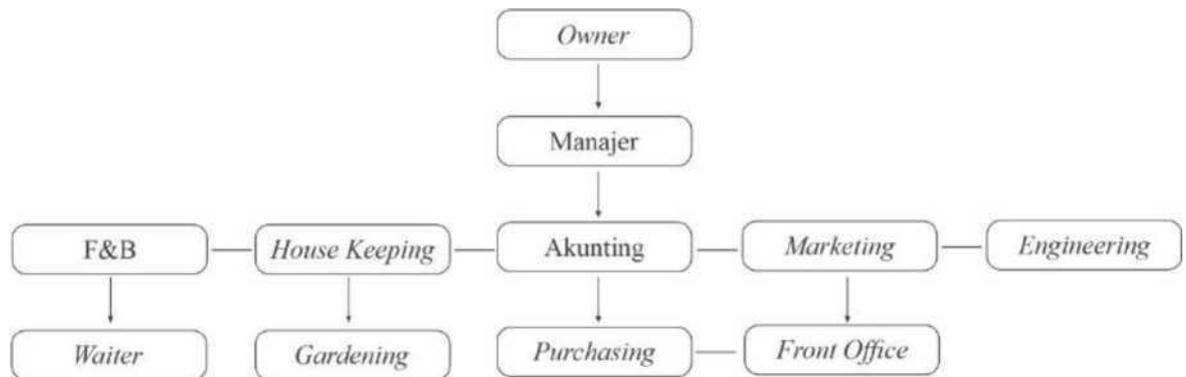
4.1.2. Struktur Organisasi Rimba Desa *Resort*

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk operasional organisasi diperlukan sebagai suatu tatanan yang terstruktur yang diisi dengan sumber daya manusia yang profesional. Struktur organisasi suatu perusahaan menggambarkan secara skematis hubungan kejasama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi Rimba Desa *Resort* disusun berdasarkan kebutuhan dan kondisi perusahaan dengan pembagian kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tanpa melepaskan keterkaitan bidang satu dengan bidang yang lainnya.

Struktur organisasi ini merupakan kerangka antar hubungan yang didalamnya terdapat jabatan, tugas dan wewenang. Tiap-tiap bidang dalam organisasi ini selain bertanggung jawab terhadap kelangsungan produksi juga terhadap perkembangan perusahaan. Dengan demikian diharapkan akan tercipta disiplin bagi karyawan dan pengawasan bagi karyawan akan lebih mudah dilaksanakan. Rimba Desa *Resort* memiliki struktur organisasi lini dan staf yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi Rimba Desa Resort



Sumber: Struktur Organisasi Rimba Desa Resort, 2021

1. Owner

Owner adalah pemilik atau orang yang ditunjuk untuk mengawasi seluruh kegiatan sebuah hotel sebagai jabatan tertinggi.

2. Manajer

Manajer memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengontrol segala keuangan, kinerja, pelayanan, dekorasi dan interior, makanan, kualitas serta membuat aturan-aturan yang sifatnya harus dipatuhi oleh semua staf dalam memberikan pelayanan terbaik kepada para tamu yang menginap.

3. Akunting

Akunting memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengendalikan semua operasional keuangan yang ada di hotel.

4. Marketing

Marketing memiliki tugas untuk melakukan pemasaran hotel supaya dikenal dan memiliki *branding* sehingga para tamu para tamu yang pernah menginap suatu saat bisa datang kembali.

5. *House Keeping*

House Keeping memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai petugas *floor section* untuk menjaga kerapian, kebersihan, kelengkapan dan kenyamanan di kamar-kamar tamu.

6. F & B

F & B memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap penjualan makanan dan minuman sebagai sumber penghasilan kedua bagi hotel. Jadi secara umum bagian F&B akan bertanggung jawab dalam membuat, menyiapkan dan menghidangkan makanan maupun minuman kepada seluruh tamu hotel.

7. *Engineering*

Engineering berperan penting untuk memperbaiki kerusakan-kerusakan fasilitas yang terjadi di hotel.

8. *Front Office*

Front Office memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap penjualan kamar hotel secara sistematis yaitu melalui dari tahap awal reservasi sampai dengan saat penyerahan kamar kepada tamu. Selain itu bagian ini juga yang bertugas untuk memberikan layanan informasi selama mereka menginap.

9. *Purchasing*

Purchasing bertanggung jawab dengan pembelian *amunities*, keperluan F & B dan keperluan hotel lainnya.

10. *Gardening*

Gardening bertanggung jawab dengan kebersihan fasilitas umum yang berada di hotel.

11. *Waiter*

Waiter memilii tugas dan tanggung jawab untuk mengatur serta menghadirkan makanan dan minuman kepada tamu sesuai dengan arahan, fungsi dan standart operasional untuk mendapatkan kepuasan tamu secara maksimal.

4.2. Penyajian Data Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Perempuan	21
Laki-laki	26
Jumlah	47

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan dan laki-laki perbedaannya jumlahnya sedikit. Tenaga kerja laki-laki biasa kerja di bagian *housekeeping* dan *engineering*, sementara tenaga kerja wanita bekerja di bagian F & B.

4.2.2. Usia Responden

Data responden berdasarkan usianya dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.**Usia Responden**

Usia	Jumlah (Orang)
15 - 20 tahun	5
21 - 25 tahun	19
26 - 30 tahun	11
Lebih dari 31 Tahun	12
Jumlah	47

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur karyawan Rimba Desa *Resort* kebanyakan berusia 21 -25 tahun. Mereka merupakan karyawan yang profesional dan produktif dan sudah mengikuti

pelatihan skill. Pada umur tersebut kebanyakan masyarakat sudah lulus sarjana atau sudah mempunyai pengalaman keijaa. 5 orang yang berusia 15 - 20 tahun. Mereka biasanya baru lulus SMA. Yang berusia 26 - 30 tahun kebanyakan karyawan yang lebih senior dalam bidang perhotelan. Yang berusia 31 tahun keatas banyak karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan mereka inilah yang membantu karyawan baru bila ada kesulitan.

4.2.3. Pendidikan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SMP/Sederajat	6
SMA/Sederajat	30
Sarjana	11
Total	47

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa karyawan *Rimba Desa Resort* sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 30 orang. Para pekerja di perhotelan di Jepara rata rata lulusan SMK perhotelan atau SMK Tata Boga. Sementara para sarjana yang berjumlah 11 orang adalah mereka yang berada pada posisi manajemen dan staf, yang membutuhkan keahlian mencatat data dan membuat strategi demi kemajuan perusahaan.

4.2.4. Pendapatan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Pendapatan Responden

Jabatan	Jumlah (Orang)
Kurang dari Rp. 1.600.000	11
Rp. 1.600,001-Rp.2.500.000	26
Rp.2.500.001-Rp.4.000.000	10
Total	47

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa yang berpendapatan kurang dari Rp. 2.000,000, merupakan karyawan Rimba Desa yang baru masuk dan lulusan SMK sehingga belum memiliki banyak pengalaman. Banyak juga karyawan Rimba Desa berpendapatan antara Rp.2.000.000-Rp.3.000.000, sebagian besar mereka adalah lulusan sarjana atau yang sudah memiliki cukup banyak pengalaman di bidangnya

4.3. Penyajian Data Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:122) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan dan kemudian peneliti membuat skala.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{4} = 1$$

Tabel 4.5
Kategori Skala

Range	Kategori
1 - 1,99	Rendah
2 - 2,99	Sedang
3 - 3,99	Baik
4 - 5	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2013:134)

4.3.1. Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Data hasil kuesioner berdasarkan kompensasi disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.6

Data Pernyataan Responden Berdasarkan Kompensasi

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean	Kategori
Xi.1. Gaji	3	3	21	16	4	3,32	Baik
Xi.2. Upah	5	1	17	18	6	3,40	Baik
Xi.3. Insentif	3	7	20	14	3	3,15	Baik
Xi.4. Kompensasi Tidak Langsung	4	5	22	13	3	3,13	Baik
Xi.5. Penghargaan	4	4	21	15	3	3,19	Baik
Xi.6. Jaminan Kesehatan	1	4	19	16	7	3,51	Baik
Jumlah	20	24	120	92	26		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021. (Lamp. 3 Hal 1).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar atau ada 16 responden menyatakan setuju bila Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan dan diberikan tepat waktu setiap bulannya. Ada 18 responden menyatakan setuju bila Upah yang diterima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan dilakukan. Ada 14 responden menyatakan setuju Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Ada 13 responden menyatakan setuju bila Setiap tahun mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang sesuai. Ada 15 responden menyatakan setuju bila Pimpinan akan memberi penghargaan

kepada pegawai yang berprestasi tinggi. Ada 16 responden menyatakan setuju bila selama bekerja di perusahaan mendapatkan jaminan kesehatan.

4.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut Sedamayanti dalam Anshori (2018), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Data hasil kuesioner berdasarkan lingkungan kerja non fisik disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.7
Data Pernyataan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean	Kategori
X2.1. Prosedur Kerja	4	10	14	17	2	3,06	Baik
X2.2. Standar Kerja	2	12	15	15	3	3,11	Baik
X2.3. Pertanggung jawaban Supervisor	3	8	15	14	7	3,30	Baik
X2.4. Kejelasan Tugas	4	5	11	21	6	3,43	Baik
X2.5. Sistem Penghargaan	8	3	19	11	6	3,09	Baik
X2.6. Hubungan Antar Karyawan	4	6	12	17	8	3,40	Baik
Jumlah	25	44	86	95	32		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021. (Lamp. 3 Hal 4).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar atau ada 17 responden menyatakan setuju bila Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas. Ada 15 responden menyatakan setuju bila Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan sangat sistematis. Ada 14 responden menyatakan setuju bila Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas. Ada 21 responden menyatakan setuju bila

Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja. Ada 11 responden menyatakan setuju bila mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan. Ada 17 responden menyatakan sangat setuju bila Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis.

4.3.3. *Perceived Organizational Support (X3)*

Perceived Organizational Support (POS) adalah suatu keyakinan yang dipegang oleh karyawan bahwa organisasi atau perusahaan menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Wu dan Liu, 2014). Data hasil kuesioner berdasarkan *Perceived Organizational Support* disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.8
Data Pernyataan Responden Berdasarkan
Perceived Organizational Support

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean	Kategori
X3.1. Penghargaan Kontribusi Karyawan	7	8	12	11	9	3,15	Baik
X3.2. Penghargaan Usaha Karyawan	6	4	13	18	6	3,30	Baik
X3.3 Mendengarkan Keluhan Karyawan	2	6	12	23	4	3,45	Baik
X3.4. Peduli Kesejahteraan Karyawan	2	8	13	19	5	3,36	Baik
X3.5. Mengingatkan Karyawan	5	1	24	14	3	3,19	Baik
X3.6. Peduli Kepuasan Karyawan	6	6	11	14	10	3,34	Baik
Jumlah	28	33	85	99	37		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021. (Lamp. 3 Hal 5).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar atau ada 11

responden menyatakan. Ada 18 responden menyatakan setuju bila Organisasi ini mempertimbangkan pendapat yang disampaikan. Ada 23 responden menyatakan setuju bila Organisasi akan menanggapi keluhan karyawan. Ada 19 responden menyatakan setuju bila Organisasi ini benar-benar peduli tentang kesejahteraan karyawan. Ada 14 responden menyatakan setuju bila Organisasi ini sangat mempertimbangkan karakter pribadi karyawan. Ada 14 responden menyatakan setuju bila Organisasi menghargai kontribusi yang karyawan berikan.

4.3.4. Retensi Karyawan (Y)

Menurut Kamus Bisnis dalam Undari (2013:23), retensi karyawan (*employee retention*) adalah praktek dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi sehingga mengurangi perputaran karyawan. Data hasil kuesioner berdasarkan Retensi Karyawan disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Data Pernyataan Responden Berdasarkan
Retensi Karyawan

Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean	Kategori
Y.1. Komponen Organisasional	3	5	11	21	7	3,51	Baik
Y.2. Peluang Karir	2	9	21	14	1	3,06	Baik
Y.3. Rancangan Tugas	1	6	15	15	10	3,57	Baik
Y.4. Hubungan Karyawan	5	3	12	14	13	3,57	Baik
Jumlah	11	3	59	64	31		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021. (Lamp. 3 Hal 7).

Data di atas menunjukkan bahwa dari 47 responden, sebagian besar atau ada 21

responden menyatakan setuju bila Perusahaan memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan. Ada 14 responden menyatakan setuju bila Strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang. Ada 15 responden menyatakan setuju bila karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada karyawan dan perusahaan memberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas. Ada 14 responden menyatakan setuju bila hubungan karyawan dengan rekan kerja sangat baik.



4.4. ANALISIS DATA

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r_{tabel} pada $N = 47$ dan $\alpha 5\% = 0,2816$. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Kompensasi (X_i)	X11	0,801	0,2816	Valid
	X12	0,795	0,2816	Valid
	X13	0,527	0,2816	Valid
	X14	0,723	0,2816	Valid
	X15	0,669	0,2816	Valid
	X16	0,695	0,2816	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_i)	X21	0,751	0,2816	Valid
	X22	0,654	0,2816	Valid
	X23	0,621	0,2816	Valid
	X24	0,677	0,2816	Valid
	X25	0,465	0,2816	Valid
	X26	0,651	0,2816	Valid

<i>Preceived Organizational Support (X_s)</i>	X31	0,651	0,2816	Valid
	X32	0,662	0,2816	Valid
	X33	0,557	0,2816	Valid
	X24	0,548	0,2816	Valid
	X25	0,609	0,2816	Valid
	X26	0,530	0,2816	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y1	0,603	0,2816	Valid
	Y2	0,678	0,2816	Valid
	Y3	0,778	0,2816	Valid
	Y4	0,796	0,2816	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2014). Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11.

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Uji	Keterangan
Kompensasi (X _i)	0,794	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X _i)	0,697	0,60	Reliabel
POS (X ₃)	0,625	0,60	Reliabel

Retensi Karyawan (Y)	0,677	0,60	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari hasil Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.12.

Uji VIF

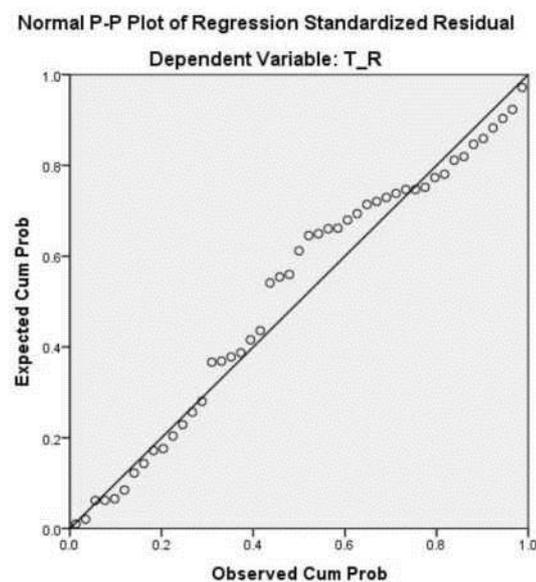
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
T_K	.517	1.936
T_L	.503	1.986
T_P	.402	2.488

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



Gambar 4.2. Uji Normalitas

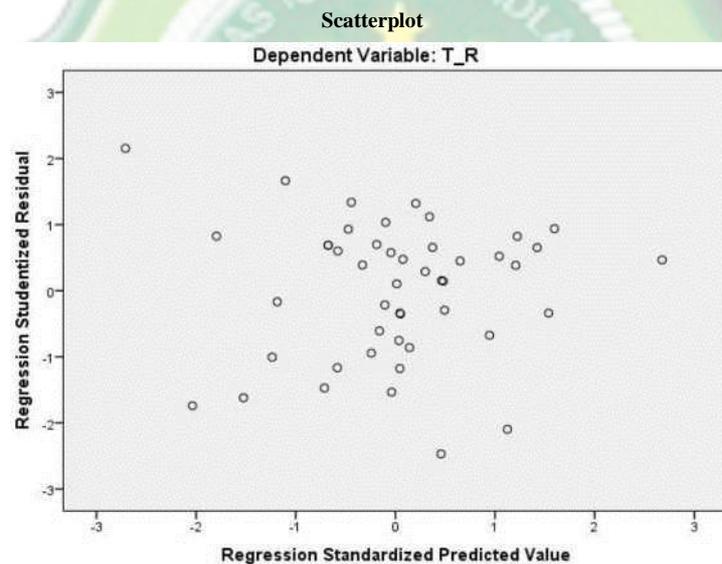
Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 22

sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada scatter plot tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 22

4.1.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variable Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 22, dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13.

Hasil Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.934	1.956		2.012	.051
T_K	.340	.119	.466	2.868	.006
T_L	.280	.119	.388	2.360	.023
T_P	-.118	.138	-.157	-.855	.397

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Melihat nilai-nilai pada tabel 4.7, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 3,934 + 0,340X_1 + 0,280X_2 - 0,118X_3 + e$$

Diketahui:

0,340 = koefisien regresi Kompensasi

0,280 = koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik

-0,118 = koefisien regresi *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan

bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_i) mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort* (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kompensasi, akan mengakibatkan karyawan Rimba Desa *Resort* semakin loyal terhadap perusahaan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_i) mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort* (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik akan mengakibatkan karyawan Rimba Desa *Resort* semakin loyal terhadap perusahaan.
3. Variabel *Perceived Organizational Support* (X_s) tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*, (Y), dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada kaitan *Perceived Organizational Support* dengan loyalitas karyawan Rimba Desa *Resort*.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif, berarti setiap ada perubahan kenaikan dari variabel independen akan mempengaruhi kenaikan variabel dependen.

4.4.3. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS 22 dapat disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14.

Uji F

ANOVA^a

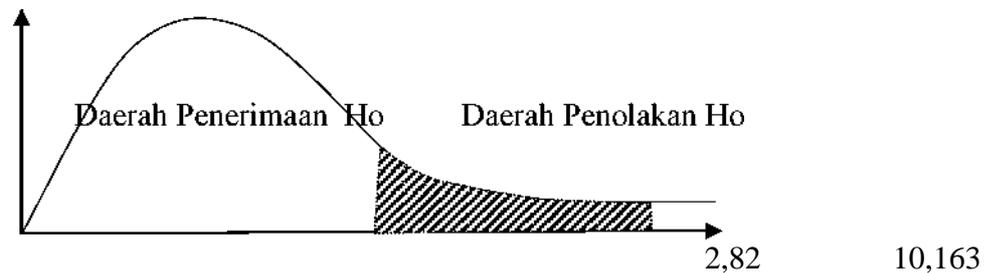
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.153	3	59.384	10.163	.000 ^b
	Residual	251.251	43	5.843		
	Total	429.404	46			

a. Dependent Variable: T_R

b. Predictors: (Constant), T_P, T_K, T_L

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 10,163. Dengan $df = 47 - 3 - 1 = 43$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,82$. Dalam analisis ini berarti nilai $F_{hitung} (10,163) > F_{tabel} (2,82)$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa Resort. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4
Uji Hipotesis F

4.4.4. Pengujian Hipotesis Uji t

1. Uji t untuk pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*.

Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,868$.

Dengan sampel (n) = 47 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel}

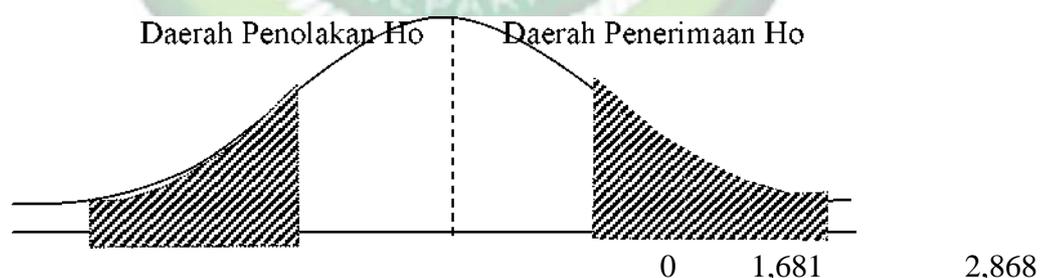
sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,868 > t_{tabel}$ (1,681) dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$,

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 Rimba Desa *Resort*. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kepemimpinan

terhadap retensi karyawan Rimba Desa *Resort* dapat digambarkan.



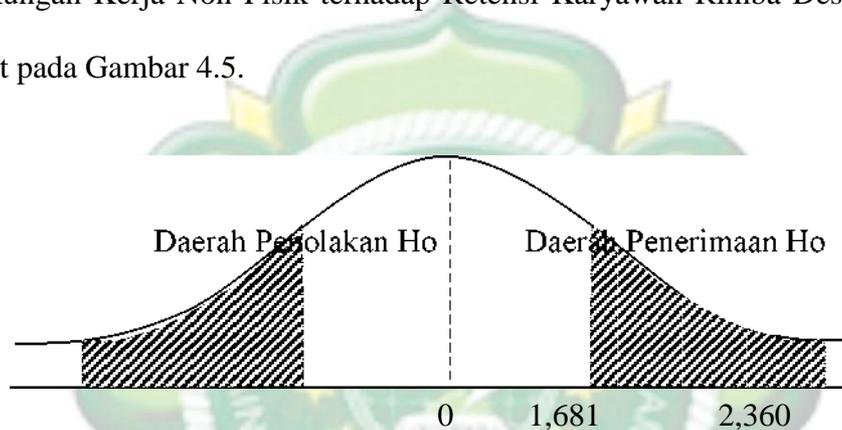
Gambar 4.5
Uji t untuk Kompensasi

Pada Gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di luar daerah penolakan

H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara

Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*.

2. Uji t untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,360$. Dengan sampel $(n) = 47$ orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,360 > t_{tabel}$ (1,681) dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Rimba Desa *Resort*. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort* dapat dilihat pada Gambar 4.5.

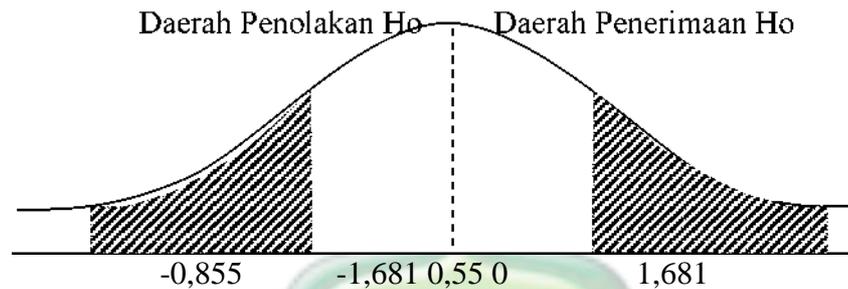


Gambar 4.6
Uji t untuk Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari Gambar 4.6 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di luar daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*

3. Uji t untuk pengaruh *Preceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -0,855$. Dengan sampel $(n) = 47$ orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = -0,855 < t_{tabel}$ (1,684) dan nilai signifikan $0,397 > 0,05$, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi

dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rimba Desa *Resort* dapat ditunjukkan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.7
Uji t untuk *Perceived Organizational Support*

Gambar 4.7 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*.

4.4.5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. Nilai *R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.374	2.417

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dengan melihat Tabel 4.10 diketahui nilai koefisien determinasi adalah (r^2) = $0,374 \times 100\% = 37,4\%$, hal ini bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort*. sebesar 37,4%, sedangkan perubahan terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa *Resort* sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5. PEMBAHASAN

4.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Ditunjukkan uji t untuk Kepemimpinan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,868$. Dengan sampel (n) = 47 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,868 > t_{tabel} (1,681)$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, 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 Rimba Desa *Resort*. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Astuti (2014) menunjukkan terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Retensi Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak sehingga karyawan akan termotivasi dan akan bekerja lebih baik untuk perusahaan. Dan secara tidak langsung, karyawan akan bertahan di dalam perusahaan. Penelitian (Suta, 2019) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan

meningkatkan retensi karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana. Penelitian (Wulandari, 2019) juga menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian (Wulandari, 2019) menyebutkan bahwa kompensasi yang adil dan layak dan kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka karyawan tersebut tidak akan mempertimbangkan untuk mencari atau pindah ke perusahaan lain. Semakin baik kompensasi yang diberikan semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 4 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan dan diberikan tepat waktu setiap bulannya.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 6 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Upah yang diterima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan dilakukan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 3 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan netral, 7 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 3 responden menyatakan sangat setuju, 13 responden menyatakan setuju, 22 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Setiap tahun mendapatkan

Tunjangan Hari Raya yang sesuai.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 3 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 7 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bila selama bekerja di perusahaan mendapatkan jaminan kesehatan.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan

Ditunjukkan uji t untuk Kerja Non Fisik bahwa nilai $t_{hitung} = 2,360$. Dengan sampel (n) = 47 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = 2,360 > t_{tabel}$ (1,681) dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Rimba Desa *Resort*. Ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan perusahaan semakin baik retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Mayasari (2018) menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Retensi Karyawan. Hubungan sosial sesama rekan kerja yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah untuk mencari solusi sehingga

meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama. Penelitian (Pratiwi, 2017) menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Retensi Karyawan. Lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan. Penelitian (Putra, 2016) menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Retensi Karyawan. Penelitian membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan yang dapat menjaga lingkungannya lebih relax atau lebih santai agar karyawan bisa lebih menikmati pekerjaan mereka sebagai hal yang tidak membosankan, dan akan lebih mudah untuk menjaga retensi karyawannya. Karena semakin karyawan relax, efisiensi akan semakin meningkat.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 2 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 10 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 3 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 12 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan sangat sistematis.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 7 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan

tidak setuju, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 6 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 6 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan sangat tidak setuju bila mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 8 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis.

4.5.3. Pengaruh *Preceived Organizational Support* Terhadap Retensi

Karyawan

Ditunjukkan uji t untuk *Preceived Organizational Support* bahwa nilai $t_{hitung} = -0,855$. Dengan sampel (n) = 47 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 47 - 3 - 1 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,681. Jadi nilai $t_{hitung} = -0,855 < t_{tabel} (1,684)$ dan nilai signifikan $0,397 > 0,05$, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel *Preceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Rimba Desa Resort. Ini menunjukkan semakin baik

Perceived Organizational Support maka tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Irianto (2018) menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap retensi. Hal ini terbukti dari hasil uji t variable *perceived organizational support* dengan nilai t hitung sebesar 0,792 lebih besar dari t tabel 1,985 dengan tingkat signifikan 0,430 lebih besar dari 0,05.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 9 responden menyatakan sangat setuju, 11 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan sangat tidak setuju bila organisasi memperhatikan karyawan ketika karyawan berhasil dalam pekerjaan mereka.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 6 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Organisasi ini mempertimbangkan pendapat yang disampaikan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 4 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Organisasi akan menanggapi keluhan karyawan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 5 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Organisasi ini benar-benar peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 3 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Organisasi ini sangat mempertimbangkan karakter pribadi karyawan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau ada 10 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan sangat tidak setuju bila bila Organisasi menghargai kontribusi yang karyawan berikan.

Dari wawancara yang dilakukan dengan responden, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek yang terlewatkan oleh perusahaan untuk diperhatikan. Salah satunya adalah karakter pribadi karyawan. Hal ini bisa dikarenakan oleh kurang dekatnya antara perusahaan dengan karyawan. Sehingga dimungkinkan terjadi kesalahpahaman antara perusahaan, hal ini dimungkinkan terjadi hubungan yang tidak harmonis.

Banyak faktor yang menyebabkan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan rimba desa *resort*. Salah satunya tidak ada jenjang karir dalam organisasi rimba desa *resort* sehingga apabila perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan hal itu tidak mempengaruhi retensi karyawan. Selain faktor tersebut karyawan juga tidak mempunyai keterbukaan atau kesadaran dalam mencoba meningkatkan jenjang karir yang mereka jalani sekarang karena mereka hanya berpikir untuk sekedar bekerja dan mendapatkan upah atau gaji.

4.5.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Preceived*

Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 10,163. Dengan $df = 47 - 3 - 1 = 43$,

$\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 2,82$. Dalam analisis ini berarti nilai $F_{\text{hitung}} (10,163) > F_{\text{tabel}} (2,82)$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan Rimba Desa Resort.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Putra (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan terhadap variabel Retensi Karyawan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 7 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Perusahaan memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 1 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 9 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan sangat tidak setuju bila Strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 10 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 6 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju bila karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada karyawan dan perusahaan memberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas.

Dari 47 responden, sebagian besar atau 13 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan sangat tidak setuju bila bila hubungan karyawan dengan rekan kerja sangat baik.

