

Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di *First Love Patisserie* Jakarta

Riani Prihatini Ishak*, Yuda Pratama
Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor

*pyuda39@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the influence of work environment and job satisfaction towards employee retention. A questionnaire-based survey was distributed to Main Kitchen employees of the First Love Patisserie Jakarta. This study used descriptive, quantitative and verification approach with saturation sampling method. Data were analyzed using SPSS 25. The result showed : (1) there is a positive influence of work environment towards employee retention based on t-value with significant value $< 0,005$ and the regression coefficient has positive value; (2) there is a positive influence of job satisfaction towards employee retention which is showed by t-value with significant value $< 0,005$ and the regression coefficient has positive value; (3) there is a positive influence of work environment and job satisfaction simultaneously towards employee retention based on F value. Work environment and job satisfaction simultaneously influence employee retention showed by result of adjusted R^2 . The practical implications of this study are that work environment and job satisfaction play important role in supporting employee retention., where job satisfaction has a more positive influence than the work environment.

Keywords: *Work Environment; Job Satisfaction; Employee Retention, Patisserie*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Survei berbasis kuesioner dibagikan kepada karyawan *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, kuantitatif dan verifikatif dengan metode sampling jenuh. Data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta, (1) terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan berdasarkan hasil nilai t-hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, (2) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan berdasarkan hasil nilai t-hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif dan (3) terdapat pengaruh positif simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan berdasarkan hasil uji F-hitung. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan berdasarkan perhitungan nilai *Adjusted R²*. Implikasi praktis penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam mendukung retensi karyawan. Lebih jauh, kepuasan kerja lebih memberikan pengaruh positif dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Retensi Karyawan; Patisserie*

PENDAHULUAN

Salah satu jenis usaha pariwisata adalah *Patisserie* atau toko yang mengkhususkan diri pada pembuatan roti, kue-kue dari Prancis adalah salah satu jenis usaha yang mendukung pariwisata. *First Love Patisserie* didirikan tahun 2010 di Jakarta menampilkan ide yang berani untuk membuat perbedaan dalam cara orang berpikir tentang kue. Sumber daya manusia (SDM) ialah elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan agar dapat menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan meskipun di era serba canggih ini beberapa tugas manusia sudah dapat digantikan oleh teknologi, kegagalan mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, karena itu retensi karyawan perlu dilakukan. Retensi karyawan adalah upaya manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu agar angka *turnover* kecil. *Turnover* adalah pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak dari sebuah perusahaan dimana angka *turnover* yang wajar adalah 5%-10%. Angka *turnover* karyawan di First Love Patisserie tergolong tinggi, yang berimbas kepada mutu produk yang dikeluhkan oleh tamu.

Retensi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Seran et al., 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung maupun lingkungan psikososial yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, sementara kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan senang dan kecintaan karyawan kepada pekerjaannya. Upaya untuk mempertahankan karyawan dengan memberikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik yang sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan telah dilakukan. Penulis menduga bahwa *turnover* tersebut diakibatkan oleh

kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh belum sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di *First Love Patisserie* Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, *layout*, penerangan dan lain-lain. Sedarmayanti (2013) dalam Yozeta (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karyawan puas ketika mereka merasakan lingkungan terdekatnya baik lingkungan fisik maupun keadaan emosional bersesuaian dengan kewajiban mereka dan seberapa baik karyawan terhubung langsung dengan lingkungan tempat mereka bekerja, organisasi mereka, mempengaruhi tingkat kesalahan, efisiensi dan inovasi, kolaborasi dengan karyawan lain, ketidakhadiran dan, akhirnya retensi mereka. Samson, et al dalam Yozeta (2018) menyatakan bahwa ada dua dimensi dari lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan fisik meliputi komponen lingkungan kerja nyata yang terdiri tata ruang dan fungsi dari lingkungan, yang diklasifikasikan menjadi 4 kategori, yaitu furniture, pencahayaan, ventilasi dan kebisingan.
2. Lingkungan psikososial yang diklasifikasikan menjadi 3 kategori, yaitu dukungan atasan kepada bawahan, hubungan sesama karyawan dan hubungan atasan dan bawahan.

Teori Kepuasan Kerja

Armstrong (2016) yang menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan, menunjukkan kepuasan kerja. Sedangkan sifat negatif dan tidak baik terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Luthans (2011) dalam Seran, et al. (2018) terdapat lima dimensi karakteristik penting yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan itu dapat membantu seseorang menjadi berkembang baik kemampuan maupun pengetahuan, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah adalah imbalan yang diterima karyawan atas jerih payahnya dan bagaimana imbalan tersebut dipandang sebagai adil.
3. Kesempatan promosi merupakan peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki.
4. Pengawasan adalah kemampuan supervisor dalam memberikan dukungan teknis maupun perilaku kepada karyawan .
5. Rekan kerja, sesama pekerja dapat saling memberikan dorongan dan menciptakan lingkungan sosial yang mendukung dalam membantu meningkatkan kinerja.

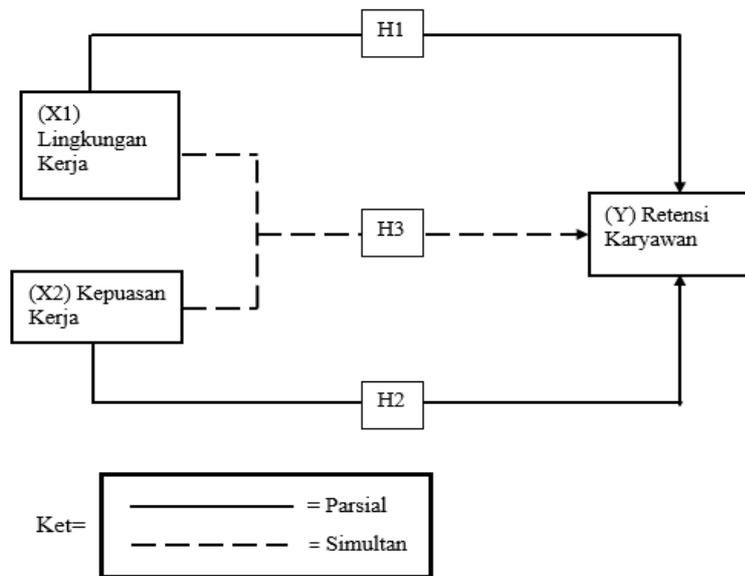
Teori Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan dan sasarannya. Retensi karyawan merupakan

praktik dan proses yang digunakan dalam mengelola karyawan yang berharga agar mereka tidak meninggalkan posisinya di dalam organisasi (Mathis dan Jackson dalam Kumara, 2018). Ragupathi (2013) mengungkapkan bahwa retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama. Mathis dan Jackson (2006) dalam Seran, et al. (2018) mengungkapkan 5 dimensi retensi karyawan, meliputi :

1. Komponen organisasional, dengan adanya strategi, peluang, manajemen organisasional, kontinuitas dan keamanan kerja yang dikelola dengan baik bagi karyawan secara langsung akan mempengaruhi retensi karyawan.
2. Peluang karir, perencanaan karir yang baik dan tepat, serta pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi harapan karyawan agar tetap mempertahankan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka yang telah menunjang kemajuan organisasi.
3. Penghargaan karyawan yang diterima bisa berupa gaji, tunjangan, dan intensif yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap karyawan serta tunjangan dan bonus spesial.
4. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik dan kehidupan karyawan.
5. Hubungan karyawan, adanya hubungan yang baik dan positif yang dibangun antara karyawan dengan supervisor maupun rekan kerja juga dapat mempengaruhi retensi karyawan di suatu perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H₁ : Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan
H₂ : Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan
H₃ : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, kuantitatif dan verifikatif dengan populasi penelitian sebanyak 36 orang, dimana pengambilan sampel dilakukan secara *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner.

Data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara observasi, dan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari internet, dokumen perusahaan, buku, skripsi, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas pada penelitian ini.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat adalah retensi karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah melalui kuesioner. Operasionalisasi dari variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 17 indikator, dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert.

Analisis data bertujuan untuk menjawab tujuan/ pertanyaan/ hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Statistik Inferensial dengan software menggunakan *SPSS v.23*. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan/diinferensialkan kepada populasi dimana sampel diambil (Rosana dan Setyawarno, 2016). Teknik

analisis statistik inferensial terdiri dari uji instrumen penelitian (uji reliabilitas dan uji validitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas) dan uji hipotesis (uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi / *Adjusted R²*, uji t / parsial dan uji F / simultan).

Uji Instrumen Penelitian

Menurut Ghazali (2013) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan - pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak valid. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *item-total statistic*. Menilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai dari r-hitung. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung \geq r-tabel. Nilai r-tabel diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = n-2. Dimana n merupakan banyaknya responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka wajib terlebih dahulu melakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah. uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Data haruslah memenuhi semua uji tersebut agar

memenuhi kriteria *Best Linear Unbias Estimator* (BLUE).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* pada program SPSS v.23. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* (*AbsUi*) terhadap variabel independen lainnya. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dijelaskan dengan koefisien signifikan. Koefisien signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikan 5%. Jika koefisien signifikan lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika koefisien signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF. Menurut Ghazali (2013), tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut - off yang dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/ linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya (Nirmala, 2012). Rumus regresi berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Lingkungan Kerja

b₂ = Koefisien Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

e = Error

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted R²* untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu, apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel - variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel

bebas terhadap variabel terikat. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas pekerja di *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta* adalah laki-laki yang berusia 18 – 30 tahun dengan pendidikan terakhir sebesar 72% lulusan SMA/ SMK/ sederajat. Lama masa kerja responden sebesar 50% telah bekerja selama 1 – 3 tahun dan yang paling kecil adalah 8% telah bekerja lebih dari 5 tahun. Posisi/ Jabatan Responden sebanyak 86% adalah Staff, 3 orang (8%) supervisor dan 2 orang adalah Manajer. Mayoritas responden (61%) berpenghasilan antara Rp 2.000.000,- – Rp 3.500.000 per bulan.

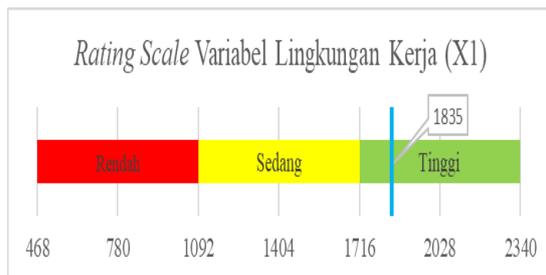
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Untuk menganalisis variabel lingkungan kerja ada 7 aspek atau dimensi yang diukur, yaitu furnitur, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, motivasi atasan, hubungan sesama karyawan serta hubungan atasan dan bawahan. Hasil analisis setiap indikator memiliki total skor minimal sebesar 36 dan total skor maksimalnya 180, skor tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu rendah apabila total skor yang didapat dibawah 84, sedang apabila total skor berada di rentang 84 hingga 132 dan tinggi apabila total skor berada diatas 132. Berikut ini adalah dimensi- dimensi yang berkategori tinggi:

1. Dimensi furniture, dimana 3 dari 3 pernyataan berada di kisaran skor 139 hingga 143.
2. Dimensi pencahayaan, dimana 2 dari 2 pernyataan berada di kisaran skor 143 hingga 149.
3. Dimensi ventilasi, dimana 2 dari 2 pernyataan berada di kisaran 146 hingga 148.

4. Dimensi motivasi, dimana 3 dari 3 pernyataan atasan berada di kisaran 140 hingga 144.
5. Dimensi hubungan sesama karyawan, dimana 2 dari 2 pernyataan berada di kisaran 136 hingga 138.

Kedua dimensi lainnya yaitu kebisingan dan hubungan atasan bawahan berada di kategori sedang. Berdasarkan perhitungan seluruh item yang terdapat dalam 7 aspek atau dimensi, yaitu furnitur, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, motivasi atasan, hubungan sesama karyawan serta hubungan atasan dan bawahan, dalam variabel lingkungan kerja pada *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta diperoleh skor 1835 dan menunjukkan kategori tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa pihak manajemen *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta sudah menghadirkan lingkungan kerja yang dianggap baik oleh responden.



Gambar 1. Rating Scale Variabel Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data Kuesioner (2020)

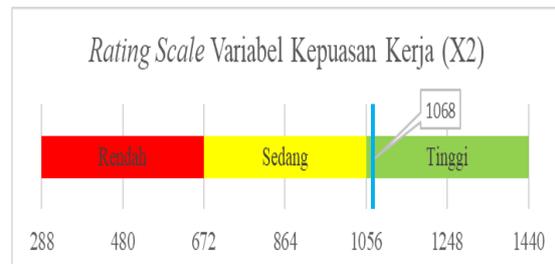
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Lima aspek atau dimensi variabel kepuasan kerja meliputi pekerjaan, upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Hasil analisis setiap indikator memiliki total skor minimal untuk setiap indikator adalah sebesar 36 dan total skor maksimalnya 180 yang dikategorikan menjadi 3 yaitu kategori rendah apabila total skor dibawah 84, kategori sedang apabila total skor berada di rentang 84 hingga 132 dan kategori tinggi apabila total skor berada diatas 132. Perolehan hasil terhadap variabel kepuasan kerja pada *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta adalah 4 dimensi berkategori

tinggi dan 1 dimensi berkategori sedang. Berikut perolehan skor per dimensi:

1. Dimensi pekerjaan, dimana 2 dari 2 pernyataan memperoleh skor 140 atau berkategori tinggi
2. Dimensi upah berada di kisaran 129 hingga 139, dimana 1 pernyataan berkategori tinggi dan 1 pernyataan berkategori sedang.
3. Dimensi kesempatan promosi, dengan 2 pernyataan berada di kisaran 117 hingga 143.
4. Dimensi pengawasan, dimana 2 dari 2 pernyataan memperoleh skor 126 atau berkategori sedang
5. Dimensi rekan kerja, dengan 2 pernyataan berada di kisaran 134 atau berkategori tinggi.

Berdasarkan perhitungan seluruh item yang terdapat dalam 5 aspek atau dimensi, yaitu pekerjaan, upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja, dalam variabel kepuasan kerja di *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta memperoleh skor 1068 dan menunjukkan kategori tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa responden merasa puas bekerja pada *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta.



Gambar 2. Rating Scale Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2020

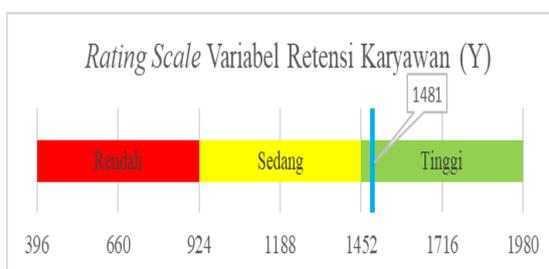
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

Dalam penelitian ini ada 5 aspek atau dimensi yang diukur untuk variabel retensi karyawan, yaitu komponen organisasional, peluang karir, penghargaan karyawan, rancangan tugas dan pekerjaan serta hubungan karyawan. Hasil analisis setiap indikator memiliki total skor minimal untuk setiap indikator adalah sebesar 36 dan total skor

maksimalnya 180, yang di kategorikan menjadi 3 yaitu kategori rendah apabila total skor yang didapat dibawah 84, kategori sedang apabila total skor berada di rentang 84 hingga 132 dan kategori tinggi apabila total skor berada diatas 132.

1. Dimensi komponen organisasional, dimana 2 dari 2 pernyataan memperoleh skor 130-138 atau berkategori tinggi dan 1 pernyataan berkategori sedang.
2. Dimensi Penghargaan Karyawan, dimana 2 pernyataan berada di kisaran 130 hingga 131 atau berkategori sedang.
3. Dimensi penghargaan karyawan berada di kisaran 125 hingga 134, dimana 1 pernyataan berkategori tinggi dan 1 pernyataan berkategori sedang
4. Dimensi rancangan tugas dan pekerjaan, kedua pernyataan berada di kisaran 135 hingga 140 atau berkategori tinggi

Dimensi hubungan karyawan berada di kisaran 139 hingga 144, dimana 2 dari 3 pernyataan berkategori tinggi.



Gambar 3. *Rating Scale* Variabel Retensi Karyawan

Sumber: Olah Data Kuesioner (2020)

Uji Prasyarat Analisis

Uji validitas untuk variable lingkungan kerja diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,33 (nilai didapat dari tabel *r - product moment* 36 responden, signifikansi 5%), dimana nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau dinyatakan valid untuk 13 item pernyataan berikut ini:

1. Jumlah peralatan dan perlengkapan kerja memadai

2. Peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan sudah lengkap
3. Peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan sesuai dengan pekerjaan
4. Cahaya di tempat kerja nyaman terhadap mata
5. Cahaya di tempat kerja tersebar cukup dan merata
6. Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang lancar
7. Tempat kerja memiliki suhu yang nyaman
8. Tempat kerja terhindar dari suara mesin kerja yang bising
9. Adanya bimbingan atasan dalam melaksanakan pekerjaan
10. Atasan menekankan/ menegaskan mengenai pekerjaan agar menjadi jelas
11. Atasan turut memberikan dukungan dalam pekerjaan
12. Rekan kerja membantu saya dalam pekerjaan
13. Komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan lancar.

Sementara itu, ada 4 item pernyataan yang hasilnya tidak valid krn r-hitungnya lebih kecil dari r-tabel yaitu:

1. Tempat kerja terhindar dari suara percakapan dari luar
2. Rekan kerja saya bersikap hangat terhadap saya
3. Rekan kerja saya bersikap menyenangkan terhadap saya
4. Atasan bersikap adil kepada karyawannya.

Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang diperoleh adalah ada 8 item pernyataan yang valid, yaitu:

1. Saya bangga terhadap pekerjaan saya
2. Pekerjaan ini meningkatkan pengalaman saya
3. Upah yang saya terima sudah layak
4. Upah diberikan tepat waktu
5. Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada setiap karyawannya
6. Perusahaan mengadakan promosi secara berkala
7. Adanya pengawasan kerja yang teliti dan adil

8. Rekan kerja bersikap sinergis terhadap pekerjaan

Yang bernilai tidak valid ada 2 item pernyataan yaitu:

1. Pengawasan kerja dilakukan oleh orang yang berkompoten/ahli
2. Saya merasa puas dalam bekerja bersama rekan kerja.

Uji validitas terhadap variabel retensi karyawan yang dinyatakan valid dengan r-hitung lebih besar dari r-tabel adalah 11 item pernyataan berikut:

1. Perusahaan memiliki budaya kerja yang positif bagi saya
2. Manajemen perusahaan berjalan baik bagi saya
3. Perusahaan memiliki strategi operasional yang jitu
4. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karir bagi setiap karyawan
5. Adanya perencanaan jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan
6. Perusahaan memberikan bonus yang layak bagi saya
7. Adanya pengakuan atas prestasi yang diraih oleh setiap karyawan
8. Adanya fleksibilitas dalam menjalankan tugas
9. Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan
10. Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik
11. Atasan berlaku adil kepada semua karyawan. Dan satu pernyataan ini tidak valid, karyawan mendapat dukungan dari perusahaan.

Semua item pernyataan valid diolah lebih lanjut dan yang tidak valid akan dieliminasi karena tiap indikator sudah terwakili oleh minimal satu butir pernyataan.

Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS, nilai reliabilitas untuk 32 item pernyataan untuk semua variabel baik kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan juga retensi karyawan berada pada rentang 0,709 – 0,832 yang lebih besar dari 0,6; sehingga keseluruhan item tersebut reliabel. Selanjutnya pengolahan

data penelitian yang dilakukan adalah pengujian asumsi klasik dan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov - Smirnov* menunjukkan bahwa distribusi data penelitian mempunyai nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,2 yang mana 0,2 itu lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal
2. Uji multikolinieritas, dari hasil olah data SPSS, kedua variabel independen mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 ($0,737 > 0,1$) dan nilai *VIF* kedua variabel independen di bawah 10 ($1,356 < 10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas
3. Nilai signifikansi dari variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,073 dan X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,607. Nilai signifikansi keduanya masing - masing diatas 0,05, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Inferensial

Dari hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,769 + 0,350X_1 + 0,725X_2 + e$$

1. Nilai konstanta = 1.769 berarti jika koefisien lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka nilai retensi karyawan adalah 1.769.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,350 atau 35 %, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y). Apabila variabel lain bernilai konstan atau tetap maka nilai retensi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 setiap satu kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X_1).
3. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.725 atau 72.5%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja

4. (X_2) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y). Apabila variabel lain bernilai konstan atau tetap maka nilai retensi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,725 setiap satu kenaikan pada variabel kepuasan kerja (X_2).
5. Variabel kepuasan kerja (X_2) memberikan pengaruh lebih besar daripada variabel lingkungan kerja. Karena variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar (0,725) daripada 0,350 pada variabel lingkungan kerja (X_1)

Nilai *Adjusted R*² yang diperoleh sebesar 0,558 menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,837 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*” diterima. Hasil uji t variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai t - hitung sebesar 3,846 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*” diterima.

Dari hasil pengujian simultan diperoleh nilai F -hitung sebesar 16,064 dengan signifikan 0,000. Oleh karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*” diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Nilai t - hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,837 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,350 yang artinya arah hubungan bersifat positif. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*” diterima. Susilo (2013) dalam Sa'diyah dkk, (2018) mendefinisikan retensi karyawan adalah upaya mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Hal ini dilakukan dengan cara mempertahankan karyawan yang berbakat dimana karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk tetap bersama organisasi dengan sendirinya.

Retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor atau variabel salah satunya adalah lingkungan kerja, hal itu didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurisman (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan Generasi Y di PT. Pamapersada Nusantara” yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Pamapersada Nusantara. Sedarmayanti (2013) dalam Yozeta (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Irshad (2011), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Kwenin (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan

aman, peralatan yang baik komunikasi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan. Hasil analisis menyatakan bahwa *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta secara umum sudah menghadirkan lingkungan kerja yang baik, sehingga hal ini mendukung upaya retensi karyawan yang dilakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Nilai t -hitung variabel kepuasan kerja sebesar 3,846 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,725, maka hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie* Jakarta” diterima. Kepuasan kerja (X_2) memberikan pengaruh lebih besar terhadap retensi karyawan daripada lingkungan kerja. Karena kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar daripada variabel Lingkungan Kerja (X_1). 0,725 (Koefisien variabel X_2) berbanding 0,350 (Koefisien variabel X_1). Locke (1976) dalam Kumara (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian positif terhadap sesuatu yang telah dikerjakan dan dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki arti penting bagi suatu perusahaan karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Seran, et al. (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Bataramahkota Kupang)”, menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Surya Bataramahkota Kupang. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapatkan maka ia akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif. Menurut Muceke (2012) dalam, 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 tersebut. Di sisi lain, Mobley (2011) menyatakan bahwa perasaan tidak puas dapat menimbulkan pikiran untuk keluar pada karyawan yang dilanjutkan dengan upaya mencari pekerjaan lain. Jika kerugian yang akan ditanggung akibat keluar dari pekerjaan terlalu tinggi, maka individu akan mengevaluasi kembali pekerjaannya, mengurangi pikiran untuk keluar, dan melakukan alternatif lain dari *turnover* seperti mangkir dari pekerjaan berperilaku pasif terhadap pekerjaan. Jika kerugian yang akan ditanggung tidak terlalu tinggi dan ada pekerjaan yang lain lebih baik, maka ini akan merangsang intensi karyawan untuk keluar, yang diikuti dengan keluarnya karyawan dari perusahaan itu, tetapi jika pekerjaan lain itu tidak lebih baik, maka ini akan membuat karyawan untuk tetap bertahan apada pekerjaannya semula.

Pekerja-pekerja yang melakukan *turnover* umumnya ditemukan sebabnya karena mereka merasa tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat-sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan, dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Kondisi-kondisi tersebut akan membuat pekerja merasa dikecewakan dan tidak dihargai (Sunarso, 2010). *Turnover* karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Hasil jawaban responden menyatakan bahwa *Main Kitchen First Love Patisserie* secara umum sudah menghadirkan kepuasan kerja yang baik, sehingga hal ini mendukung upaya retensi karyawan yang dilakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan. Hal

tersebut didasarkan pada nilai F–hitung variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 23.076 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan pada *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*” diterima.

Selanjutnya, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hal itu didasarkan pada nilai *Adjusted R*² sebesar 0,558. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Seran, et al. (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Bataramahkota Kupang)” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Surya Bataramahkota Kupang. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi retensi karyawan, ditambah dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh pihak *Main Kitchen First Love Patisserie* akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dan saling berhubungan untuk mempengaruhi retensi karyawan, sehingga ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan maka retensi karyawan di *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta* akan semakin meningkat. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja di *Main Kitchen First Love Patisserie* sudah baik, sehingga retensi karyawan menunjukkan hasil yang baik.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai t–hitung sebesar 2,837 dengan nilai signifikansi 0,008 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,350, terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di *Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta*. Sama halnya dengan variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan terdapat pengaruh positif berdasarkan nilai t – hitung sebesar 3,846 dengan nilai signifikansi 0,001 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,725. Kedua variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan berdasarkan nilai F– hitung sebesar 23,076 dengan nilai signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2016). *Management and Leadership For HR*. Philadelphia: Kogan Page.
- Irshad, M. (2011). Factors Affecting Employee Retention: Evidence From Literature Review. *Journal of Social Sciences*, 4 (1): 84-102.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kumara, L. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Employee Empowerment terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Kwenin, D. O. (2013). Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities and Employee Retention in Vidavone Ghana Limited. *Global Journal of Human Resource Management*, 1(4): 1-9.

- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CV. Andi.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muceke, J (2012). Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (21): 297-302.
- Nirmala, D. A. J. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27 (2): 26-37.
- Ragupathi. (2013). The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*, 2 (4): 21-24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosana, D., & Setyawarno, D. (2016). *Statistik Terapan untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press.
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10 (1): 44-57.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (1): 72-79.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Yozeta, T. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erlangga Bandar Lampung. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung*.