

## Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya

Siti Regina Tambak<sup>1</sup>, Elvina<sup>2</sup>, Yudi Prayoga<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia  
Email: regitam21@gmail.com<sup>1</sup>, elvinahrp19@gmail.com<sup>2</sup>,  
prayogayudi03@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstrak

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dan tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Marbau Jaya Indah Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya sebanyak 119 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, dengan tingkat signifikansi 0,05. Perhitungan sampel dengan rumus *slovin* pada penelitian ini sebanyak 92 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda di uji dengan menggunakan pengujian secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, kompensasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya dengan nilai  $F_{hitung} sebesar 36,751 > F_{tabel} 2,48$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $F_{hitung} sebesar 47,478 > F_{tabel} 2,48$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Nilai  $R Square$  dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,628 artinya lingkungan kerja ( $Y_2$ ) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kemampuan Komunikasi, Sikap Kerja, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Pegawai

### Abstract

The development of companies in this era of globalization is experiencing very tight competition. Companies must be able to empower their employees to fulfill the company's success. This type of research is quantitative, and the place for this research is PT. Marbau Jaya Indah Raya. Data collection techniques used in the study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study employees of PT. Marbau Jaya Indah Raya as many as 119 people. Sampling was carried out in this study using the Slovin formula, with a significance level of 0.05. The sample calculation using the Slovin formula in this study was 92 people. The analytical method used in this research is validity and reliability test, classical assumption test which includes: data normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. Multiple linear regression analysis was tested using partial (t), simultaneous (F), and coefficient of determination tests. The results of this study indicate that career development, compensation, job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee retention at PT. Marbau Jaya Indah Raya with an Fcount of  $36.751 > F_{table} 2.48$

with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The value of  $F_{count}$  is  $47.478 > F_{table} 2.48$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . From these results, it can be concluded that career development (X1), compensation (X2), job satisfaction (X3) and organizational commitment (X4) simultaneously have a positive and significant effect on the work environment (Y2). The R Square value from the coefficient of determination analysis is 0.628 This means that the work environment (Y2) can be explained by career development variables (X1), compensation (X2), job satisfaction (X3) and organizational commitment (X4) of 62.8%, while the remaining 31.4% can be explained by other variables. which were not investigated in this study.

**Keywords:** Communication Ability, Work Attitude, Compensation, Commitment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dengan dapat menjalankan fungsi serta tujuannya untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dalam perusahaan sebagai penggerak keseluruhan dalam perusahaan. Menurut Sheeraz et Al. (2020), Organisasi yang baik harus memperhatikan pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam melakukan pengelolaan sumber daya yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi (Asbari, Chi Hyun, et al., 2020; Asbari, Hyun, et al., 2020; Asbari & Prasetya, 2021; Goestjahjanti et al., 2020; Hutagalung dkk., 2020).

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di PT. Marbau Jaya Indah Raya tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Fenomena yang lain yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan fraud di perusahaan tersebut.

Dengan pengembangan karir maka pelaksanaan pekerjaan akan semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan. Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Menurut Asbari, Pramono, dkk. (2020) karir pengembangan adalah kegiatan yang sudah ditetapkan didalam suatu perusahaan atau organisasi yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan sehingga perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Purwanto, Pramono, dkk. (2020) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan untuk mencapai karir yang diinginkan. Karir adalah pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama hidupnya. Jadi berdasarkan beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses untuk meningkatkan workability. Dalam konteks, pengembangan karir dimaksudkan sebagai pengembangan kompetensi pegawai untuk meningkatkan karir dalam bekerja agar menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, berkualitas dan akan menghasilkan output yang kompetitif. Pendapat Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah (a). Kebutuhan karir, (b). Pelatihan, (c). Perlakuan yang adil dalam berkarir, (d). Informasi karir, (e). Promosi.

Kompensasi merupakan alasan utama bagi pegawai untuk bekerja dan memotivasi mereka. Pegawai tidak hanya mendedikasikan diri untuk organisasi, tetapi juga untuk

mendedikasikan keterampilan, pengetahuan, energi, waktu, dan komitmen mereka, tetapi ada tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan kinerja dan produktivitas pekerjaan yang diperoleh (Loginov, et, al., 2017).

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah masih belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Marbau Jaya Indah Raya apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Dengan adanya aturan baru menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal. Fenomena yang terjadi tentang kompensasi di perusahaan tersebut yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal hal ini dapat dilihat dari upah minimum yang setiap karyawan. Fenomena lain yang terjadi misalnya tidak adanya ketetapan yang pasti dari perusahaan dalam memberikan sebuah pendapatan tambahan lainnya kepada karyawan, sehingga menyebabkan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi merupakan alasan utama bagi pegawai untuk bekerja dan memotivasi mereka. Pegawai tidak hanya mendedikasikan diri untuk organisasi, tetapi juga untuk mendedikasikan keterampilan, pengetahuan, energi, waktu, dan komitmen mereka, tetapi ada tujuan lain yang ingin dicapai, yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan kinerja dan produktivitas pekerjaan yang diperoleh (Loginov, et, al., 2017). Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khair, 2017). Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Adapun pendapat dari (Mangkunegara, 2014) indikator kompensasi yaitu (1). Tingkat bayaran, (2). Struktur pembayaran, (3). Penentuan bayaran individu, (4). Metode pembayaran, dan (5). Kontrol pembayaran.

Fenomena kepuasan kerja yang sering terjadi pada PT. Marbau Jaya Indah Raya yaitu masih belum adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, masih belum adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah lama bekerja pada PT. Marbau Jaya Indah Raya dan masih belum sesuainya penerimaan kompensasi yang diterima dikarenakan penilaian kinerja seorang karyawan yang masih menilai secara keseluruhan karyawan tidak menilai secara individu karyawan dengan hasil kerjanya yang produktif, hal ini dapat menjadi faktor utama dalam peningkatan dan penerimaan kompensasi pegawai, maka dari itu dapat menyebabkan kepuasan kerja seorang pegawai menjadi menurun.

Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Karyawan harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia.

Menurut Nabawi, (2019) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi di dalam dan di luar bekerja. Menurut Prayogi et al., (2019) kepuasan kerja adalah hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan keadaan emosional di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang perasaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja atau job satisfaction dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat hasibuanat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak

puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2018:101). Sedangkan Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2015) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari (1). Isi pekerjaan, (2). Supervisi, (3). Organisasi dan manajemen, (4). Kesempatan untuk maju, (5). Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial.

Berbicara fenomena komitmen yang ada di PT. Marbau Jaya Indah Raya tentang masalah pembagian kerja yang relatif tidak sesuai dengan struktur organisasi di perusahaan, terjadinya ketimpangan tugas antara setiap karyawan hal ini menyebabkan lambannya dalam penyelesaian tugas karyawan di perusahaan tersebut, maka dari itu kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya apabila adanya pemeriksaan internal maupun eksternal dari perusahaan. Sehingga terjadi dokumen-dokumen yang terdapat di perusahaan tidak pada berada ditempatnya. Fenomena yang sering terjadi di perusahaan, terdapatnya karyawan yang melakukan kecurangan didalam perusahaan umumnya karena adanya kesempatan dan gaya hidup karyawan itu sendiri, hal ini disebabkan tidak adanya pengawasan secara rutin baik internal maupun eksternal didalam perusahaan. Fenomena lain yang sering terjadi juga pada perusahaan dimana dalam memberikan tugas seorang pimpinan kepada karyawan tidak menilai terlebih dahulu baik buruknya maupun layak atau tidak layaknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hal ini karena tidak adanya pengawasan secara langsung dari pimpinan tersebut.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator produktivitas pegawai, komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen kerja diterjemahkan sebagai tanggung jawab moral seorang pegawai terhadap perusahaannya, sehingga dalam setiap aktivitas perusahaan, mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja keras, totalitas dan tuntas, serta berani mengambil risiko (Al-Sada, et, al., 2017). Menurut Luthans (2016), Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dalam pengertian umum adalah perjanjian. Jadi, ketika seorang pegawai telah menjadi bagian suatu perusahaan, maka hendaknya ia menepati kontrak yang sudah disepakati, misalnya melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang melekat (Lambert, et, al., 2020). Menurut Robbins dan Judge (2011) komitmen organisasi adalah "sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi", Menurut definisi di atas komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai berada bersedia melakukan tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi Chai et al., (2017). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2015). Indikator komitmen menurut (Gopinath, 2020) adalah (1). Komitmen terhadap perusahaan (2). Komitmen terhadap pekerjaan (3). Komitmen terhadap tim kerja.

Menurut Putra dan Rahyuda (2016), retensi pegawai adalah suatu carayang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan pegawai yang berkompeteren agar tetap bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Marbau Jaya Indah Raya adalah pihak perusahaan masih belum bisa mempertahankan karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan masih belum bisa memberikan kompensasi

yang sesuai dengan harapan oleh karyawan. Pihak perusahaan juga masih belum bisa memberikan pelatihan khusus kepada karyawannya agar menambah ilmu dan juga pengetahuan oleh karyawan yang bekerja pada PT. Marbau Jaya Indah Raya. Pihak perusahaan juga masih tidak adil dalam memberikan tugas kepada karyawan yang junior dan senior, hal ini dapat dikatakan pihak perusahaan masih ketimpangan dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Tentu hal-hal tersebut membuat karyawan yang bekerja pada PT. Marbau Jaya Indah Raya tidak bertahan lama. Oleh karena itu, pada PT. Marbau Jaya Indah Raya karyawannya masih belum bisa all out dalam bekerja dikarenakan pihak perusahaan masih belum bisa memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga pada akhirnya karyawan lebih memilih untuk resign dikarenakan tidak sesuainya keinginan dan juga harapan karyawan kepada pihak PT. Marbau Jaya Indah Raya.

Menurut Pratiwi dan Sriathi (2017) menyatakan bahwa retensi pegawai adalah upaya perusahaan dalam mempertahankan pegawai yang berkinerja baik untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut, indikator retensi karyawan antara lain 1). Komponen Organisasional, 2). Peluang Karier Organisasional, 3). Penghargaan, 4). Rancangan Tugas dan Pekerjaan, 5). Hubungan Karyawan, (Mathis & Jackson, 2016).

Pada PT. Marbau Jaya Indah Raya juga masih belum bisa memberikan suasana yang nyaman kepada karyawan yang bekerja seperti suasana ruangan yang masih memiliki bau tidak sedap, tata letak ruangan yang masih belum rapi, lokasi pekerjaan yang masih belum cukup besar untuk karyawan bisa lebih leluasa dalam bekerja, situasi dan kondisi tempat kerja yang masih belum nyaman seperti masih terasa panas suhu didalam ruang kerja. Tentu hal-hal tersebut juga mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang nyaman, bersih, tata letak yang rapi juga membuat kinerja karyawan semakin meningkat kedepannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar dimana terdapat orang yang bekerja, prosedur atau cara kerja, serta aturan tata kerja baik bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai membawa melaksanakan tugasnya dan merupakan keadaan kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan (Edward, 2020). Sedangkan lingkungan kerja menurut (Dwi, 2015) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Indikator lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017) adalah (1). Ukuran dan tata letak, (2). Kebisingan, (3). Sirkulasi udara, (4). Keamanan kerja, (5). Hubungan antara bawahan dan atasan, (6). Hubungan antar rekan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dan tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Marbau Jaya Indah Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya sebanyak 119 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, dengan tingkat signifikansi 0,05. Perhitungan sampel dengan rumus *slovin* pada penelitian ini sebanyak 92 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda di uji dengan menggunakan pengujian secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan yang artinya responden tersebut dinyatakan diluar karakteristik. Ghazali

(2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.1	,913	0,5	Valid
X1.2	,923	0,5	Valid
X1.3	,877	0,5	Valid
X1.4	,874	0,5	Valid
X1.5	,509	0,5	Valid
X2.1	,768	0,5	Valid
X2.2	,728	0,5	Valid
X2.3	,542	0,5	Valid
X2.4	,796	0,5	Valid
X2.5	,534	0,5	Valid
X3.1	,937	0,5	Valid
X3.2	,830	0,5	Valid
X3.3	,788	0,5	Valid
X3.4	,882	0,5	Valid
X3.5	,823	0,5	Valid
X4.1	,922	0,5	Valid
X4.2	,842	0,5	Valid
X4.3	,852	0,5	Valid
X4.4	,896	0,5	Valid
X4.5	,852	0,5	Valid
Y1.1	,828	0,5	Valid
Y1.2	,778	0,5	Valid
Y1.3	,679	0,5	Valid
Y1.4	,788	0,5	Valid
Y1.5	,677	0,5	Valid
Y2.1	,911	0,5	Valid
Y2.2	,803	0,5	Valid
Y2.3	,562	0,5	Valid
Y2.4	,809	0,5	Valid
Y2.5	,866	0,5	Valid
Y2.6	,838	0,5	Valid

Keterangan:\*Kriteria Sig < 0.5  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Pengembangan Karir	,810	Reliabel
Kompensasi	,768	Reliabel
Kepuasan Kerja	,817	Reliabel
Komitmen Organisasi	,821	Reliabel
Retensi Pegawai	,794	Reliabel
Lingkungan Kerja	,798	Reliabel

Keterangan: \*Kriteria CA >0.6.  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

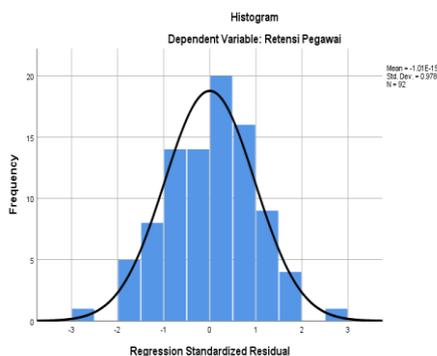
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32457260
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.044
	Positive	.034
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan: \*p > 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji normalitas di atas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



**Gambar 1. Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

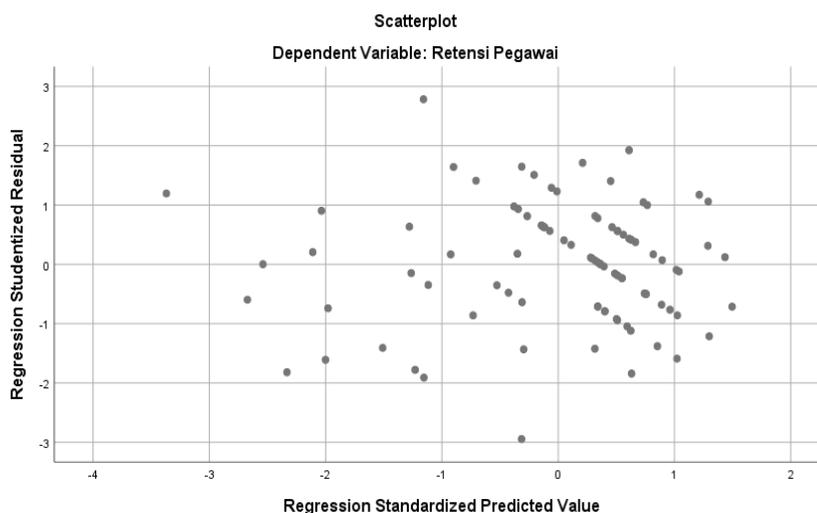
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.344	1.673		.560	.577		
	Pengembangan Karir	.104	.095	.098	2.873	.027	.527	1.896
	Kompensasi	.210	.083	.216	2.526	.013	.583	1.716
	Kepuasan Kerja	.396	.076	.427	5.210	.000	.637	1.571
	Komitmen Organisasi	.253	.083	.244	3.063	.003	.673	1.486

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Keterangan: \*p < 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai VIF < 10 (1,896 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,527 > 0,1), variabel kompensasi memiliki nilai VIF < 10 (1,716 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,583 > 0,1) dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF < 10 (1,571 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,637 > 0,1), selanjutnya variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 (1,486 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,673 > 0,1) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.344	1.673		.560	.577		
	Pengembangan Karir	.104	.095	.098	2.873	.027	.527	1.896
	Kompensasi	.210	.083	.216	2.526	.013	.583	1.716
	Kepuasan Kerja	.396	.076	.427	5.210	.000	.637	1.571
	Komitmen Organisasi	.253	.083	.244	3.063	.003	.673	1.486

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 1,344 + 0,104X_1 + 0,210X_2 + 0,396X_3 + 0,253X_4$ . Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada pengembangan karir ( $B_1$ ) sebesar 0,104. Nilai kompensasi ( $B_2$ ) sebesar 0,210. Nilai kepuasan kerja ( $B_3$ ) sebesar 0,396. Nilai komitmen organisasi ( $B_4$ ) sebesar 0,253, dan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1,344. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap retensi pegawai ( $Y_1$ ).

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu retensi pegawai ( $Y_1$ ). Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 92 - 4 - 1 = 87$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,6625. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.344	1.673		.560	.577		
Pengembangan Karir	.104	.095	.098	2.873	.027	.527	1.896
Kompensasi	.210	.083	.216	2.526	.013	.583	1.716
Kepuasan Kerja	.396	.076	.427	5.210	.000	.637	1.571
Komitmen Organisasi	.253	.083	.244	3.063	.003	.673	1.486

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,873 > t tabel 1,6625 ini berarti variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,027 < 0,05 yang berarti variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,526 > t tabel 1,6625 ini berarti variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,013 < 0,05 yang berarti variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,210 > t tabel 1,6625 ini berarti variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,063 > t tabel 1,6625 ini berarti variabel komitmen organisasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,003 < 0,05 yang berarti variabel komitmen (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai (Y<sub>1</sub>).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pengembangan karir (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>4</sub>) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu retensi pegawai (Y<sub>1</sub>). Adapun penentuan nilai F<sub>tabel</sub> dapat digunakan persamaan sebagai berikut: df = k; n - k = 4; 92 - 4 = 4; 88. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, F<sub>tabel</sub> = (4;88) maka nilai F<sub>tabel</sub> adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.776	4	67.444	36.751	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.659	87	1.835		
	Total	429.435	91			

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Keterangan: \* $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $36,751 > F_{tabel} 2,48$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai ( $Y_1$ ).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu retensi pegawai ( $Y_1$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.611	1.355

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Keterangan: \* $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai  $R^2$  dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,628 artinya retensi pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

**Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38369782
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.044
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

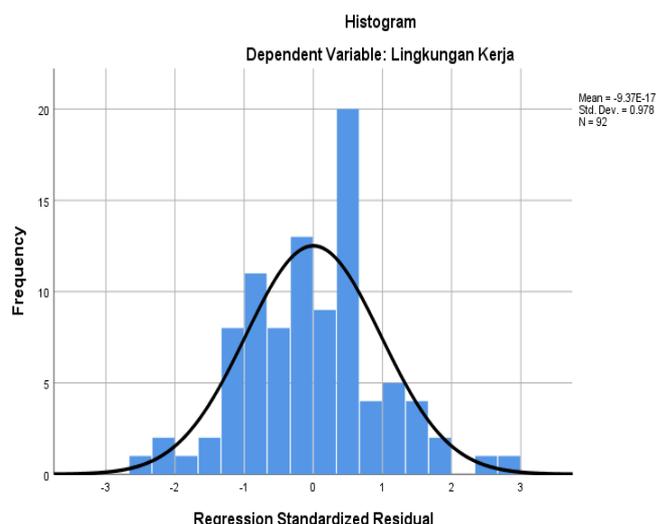
d. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan: \* $p > 0.05$ .

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



**Gambar 3. Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 10:

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

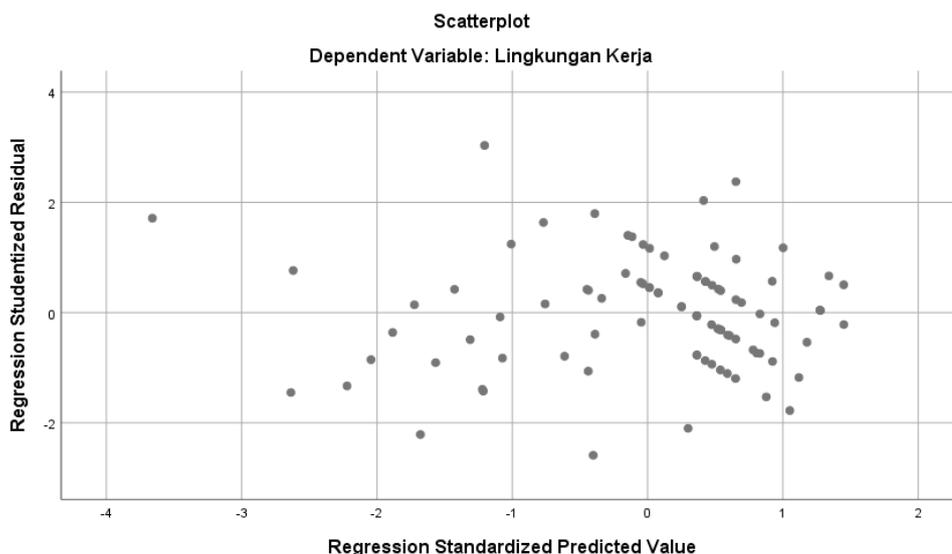
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.630	1.748		.360	.720		
	Pengembangan Karir	.227	.100	.189	2.280	.025	.527	1.896
	Kompensasi	.229	.087	.208	2.637	.010	.583	1.716
	Kepuasan Kerja	.358	.079	.339	4.505	.000	.637	1.571
	Komitmen	.361	.086	.307	4.189	.000	.673	1.486

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Keterangan: \*p < 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai VIF < 10 (1,896 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,527 > 0,1), variabel kompensasi memiliki nilai VIF < 10 (1,716 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,583 > 0,1) dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF < 10 (1,571 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,637 > 0,1), selanjutnya variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 (1,486 < 10) dan nilai *tolerance* > 0,1 (0,673 > 0,1) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 11:

**Tabel 11. Hasil Analisis Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.630	1.748		.360	.720		
	Pengembangan Karir	.227	.100	.189	2.280	.025	.527	1.896
	Kompensasi	.229	.087	.208	2.637	.010	.583	1.716
	Kepuasan Kerja	.358	.079	.339	4.505	.000	.637	1.571
	Komitmen	.361	.086	.307	4.189	.000	.673	1.486

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 0,630 + 0,227X_1 + 0,229X_2 + 0,358X_3 + 0,361X_4$ . Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada pengembangan karir ( $B_1$ ) sebesar 0,227. Nilai kompensasi ( $B_2$ ) sebesar 0,229. Nilai kepuasan kerja ( $B_3$ ) sebesar 0,358. Nilai komitmen organisasi ( $B_4$ ) sebesar 0,361, dan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 0,630. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja

( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap lingkungan kerja ( $Y_2$ ).

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 92 - 4 - 1 = 87$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,6625. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 12:

**Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.630	1.748		.360	.720		
Pengembangan Karir	.227	.100	.189	2.280	.025	.527	1.896
Kompensasi	.229	.087	.208	2.637	.010	.583	1.716
Kepuasan Kerja	.358	.079	.339	4.505	.000	.637	1.571
Komitmen	.361	.086	.307	4.189	.000	.673	1.486

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Keterangan: \* $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,280 > t_{tabel} 1,6625$  ini berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,025 < 0,05$  yang berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,637 > t_{tabel} 1,6625$  ini berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,010 < 0,05$  yang berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,505 > t_{tabel} 1,6625$  ini berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,189 > t_{tabel} 1,6625$  ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Adapun penentuan nilai  $F_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 4; 92 - 4 = 4; 88$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (4; 88)$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 13:

**Tabel 13. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.324	4	95.081	47.478	.000 <sup>b</sup>
	Residual	174.230	87	2.003		
	Total	554.554	91			

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Keterangan: \* $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $47,478 > F_{tabel}$  2,48 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ( $Y_2$ ).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.671	1.415

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Keterangan: \* $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,628 artinya lingkungan kerja ( $Y_2$ ) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,873 > t$  tabel 1,6625 ini berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,027 < 0,05$  yang berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,526 > t$  tabel 1,6625 ini berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,013 < 0,05$  yang berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $5,210 > t$  tabel 1,6625 ini berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,063 > t$  tabel 1,6625 ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ). Kemudian nilai

signifikan yaitu  $0,003 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel retensi pegawai ( $Y_1$ ).

Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Pradipta, A, S, P dan Suwandana, M, G (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Sodiq, A (2020) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Tentu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang juga menjelaskan masing masing variabel seperti Pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap rentensi karyawan.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,280 > t$  tabel  $1,6625$  ini berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,025 < 0,05$  yang berarti variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,637 > t$  tabel  $1,6625$  ini berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,010 < 0,05$  yang berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,505 > t$  tabel  $1,6625$  ini berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,189 > t$  tabel  $1,6625$  ini berarti variabel komitmen organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja ( $Y_2$ ).

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $47,478 > F_{tabel}$   $2,48$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja ( $Y_2$ ).

Nilai  $R Square$  dari analisis koefisien determinasi sebesar  $0,628$  artinya lingkungan kerja ( $Y_2$ ) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar  $62,8\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $31,4\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya
5. Pengembangan Karir, kompensasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT. Marbau Jaya Indah Raya
6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya

8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerjaPT. Marbau Jaya Indah Raya
9. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerjaPT. Marbau Jaya Indah Raya
10. Pengembangan Karir, kompensasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerjaPT. Marbau Jaya Indah Raya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Asbari, M., Chi Hyun, C., Wijayanti, L. M., Imelda, D., & Purwanto, A. (2020). Hard Skills Atau Soft Skills: Manakah Yang Lebih Penting Bagi Inovasi Guru. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–20. [https://www.researchgate.net/publication/339274657\\_HARD\\_SKILLS\\_ATAU\\_SOFT\\_SKILLS\\_MANAKAH\\_YANG\\_LEBIH\\_PENTING\\_BAGI\\_INOVASI\\_GURU](https://www.researchgate.net/publication/339274657_HARD_SKILLS_ATAU_SOFT_SKILLS_MANAKAH_YANG_LEBIH_PENTING_BAGI_INOVASI_GURU)
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Agus Purwanto. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Badeni, A. (2017) “Pengaruh Iklim Organisasi, Job insecurity dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung),” *Pekobis Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 1–15.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chai, M, T., Hafeez U. Amin, Mohamad N. M., Saad, Aamir S., Malik (2017). The Influences of Emotion on Learning and Memory. *Front Psychol*. 2017; 8: 1454
- Dwi, n. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan kabupaten langkat. 6(2), 37–52.
- Edward, Y.R., and Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCJ-Journal) Vol 3 (3):1552-1563*.
- Fadillah, Liana Noor. (2017). *Tanggapan Siswa Terhadap Pembelajaran Al-Islam Kemuhammadiyah di SMP Muhammadiyah Cilongok*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Gopinath, R. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG & OrganisatieReview*, 33(2), 2337-2349.
- Griffin, Jill. 2015. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Khair, H (2017)., *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Larasati, S (2018)., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Loginov V. G., Ignatyeva M. N., Balashenko V. V (2017)., Harm to the Resources of Traditional Nature Management and its Economic Evaluation. *Economy of the Region*, 2017, 13(2): 396–409. <http://dx.doi.org/10.17059/2-6>
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A, P.,(2014)., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nabawi, r. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Pradipta, A, S, P dan Suwandana, M, G (2019) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p19>
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(3), 1478–1506.
- Prayogi, m. A., koto, m., & arif, m. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987><https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/412>
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(2), 810–837.
- Robbins, S. P., Judge, A. T., (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Mangkunegara, A. P., (2014)., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sodiq, A (2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Matahari Department Store
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.