

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

**SKRIPSI**



Oleh:

**BADRUT TAMAM**  
**NIM. 214105010005**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
SEPTEMBER 2025**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Study Perbankan Syariah



Oleh:

**Badrut Tamam**  
**NIM. 214105010005**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
SEPTEMBER 2025**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Study Perbankan Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Oleh:  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**Badrut Tamam**  
**NIM. 214105010005**  
**J E M B E R**

Disetujui Pembimbing



**Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak**  
**NIP. 198803012018012001**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BPR  
NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 25 September 2025

**Tim Penguji**

**Ketua**

**Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M**  
NIP: 196905231998032001

**Sekretaris**

**Devi Hardianti Rukmana, S.E., M.M**  
NIP: 199202062020122009

**Anggota:**

1. Dr. Munir Is'adi, S.E., M.Akun
2. Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak

**Menyetujui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.**  
NIP: 19681226199603101



## MOTTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ .... ﴿١١﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (QS. Ar-Ra'd ayat 13: 11)\*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

\* *Al-qur'an* dan Terjemah. 13:11



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya dedikasikan kepada seluruh anggota keluarga saya yang telah dengan tulus mendidik dan memberikan dukungan sepanjang hidup saya,

1. Ibu saya (Muslihah), ayah saya (Moh Ali),
2. Saudari kandung saya (Muyassaroh Ali),
3. Dan sahabat saya (Moh Lukman).

Terima kasih tak terhingga kepada mereka yang selalu ada dalam setiap langkah saya, membantu saya melalui perjalanan studi S1 ini. Semoga ilmu yang telah saya peroleh dapat bermanfaat bagi orang lain. Terimakasih segenap teman-teman yang sudah kebersamai saya dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini selesai dan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



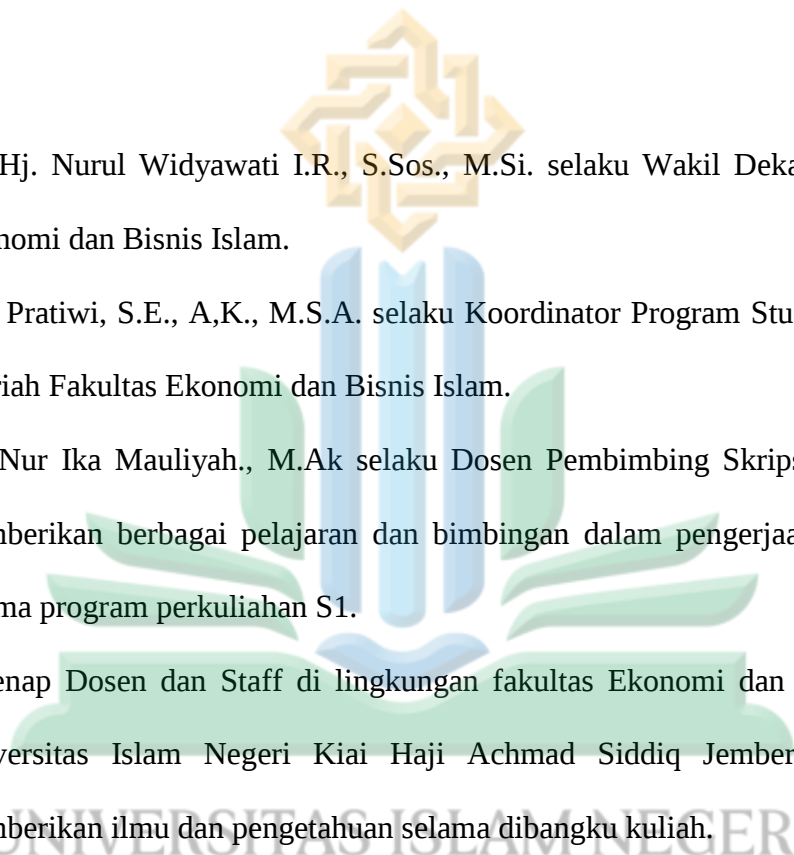
## KATA PENGANTAR

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلٰى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ

Dengan rasa syukur yang mendalam, kami mengucapkan Alhamdulillah, mengakui kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Kami juga ingin mengirimkan shalawat serta salam kepada Nabi terakhir, yang membawa pesan ilahi dari zaman kegelapan menuju zaman pengetahuan, yakni Nabi Muhammad SAW. Dengan berkat ridha Allah SWT dan pedoman dari Nabi Muhammad SAW, kami berhasil menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari kewajiban dan menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis ingin menyatakan rasa terimakasih yang besar kepada semua individu dan faktor yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rendah hati, penulis meminta izin untuk mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, sebagai Rektor UIN KHAS Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu., S.Sos., M.Si. selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA) yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta dukungan terkait akademik.
4. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

- 
5. Dr. Hj. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
  6. Ana Pratiwi, S.E., A.K., M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
  7. Dr. Nur Ika Mauliyah., M.Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan berbagai pelajaran dan bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini selama program perkuliahan S1.
  8. Segenap Dosen dan Staff di lingkungan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama dibangku kuliah.

Dalam skripsi ini, peneliti sadar bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan, dan mungkin ada kekurangan yang perlu diperbaiki. Peneliti dengan tulus menerima kritik dan saran sebagai harapan untuk meningkatkan kualitas penulisan skripsi ini. Peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang terlibat.

Jember, Agustus 2025  
Peneliti

**Badrut Tamam**



## ABSTRAK

**Badrut Tamam, Nur Ika Mauliyah 2025:** *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT BPR Nusamba Rambipuji Jember.*

**Kata kunci;** kepuasan kerja, lingkungan kerja, retensi karyawan.

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaik agar tetap loyal. Ini adalah kebijakan yang bertujuan mencegah karyawan keluar. Mempertahankan karyawan yang kompeten sangat penting bagi perusahaan karena biayanya lebih efisien daripada merekrut yang baru.

Rumusan penelitian dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?. Apakah kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap reensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian menggunakan jenis survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan kusioner/angket. Metode analisis data: Uji kualitas data. Uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Retensi Karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Retensi Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.



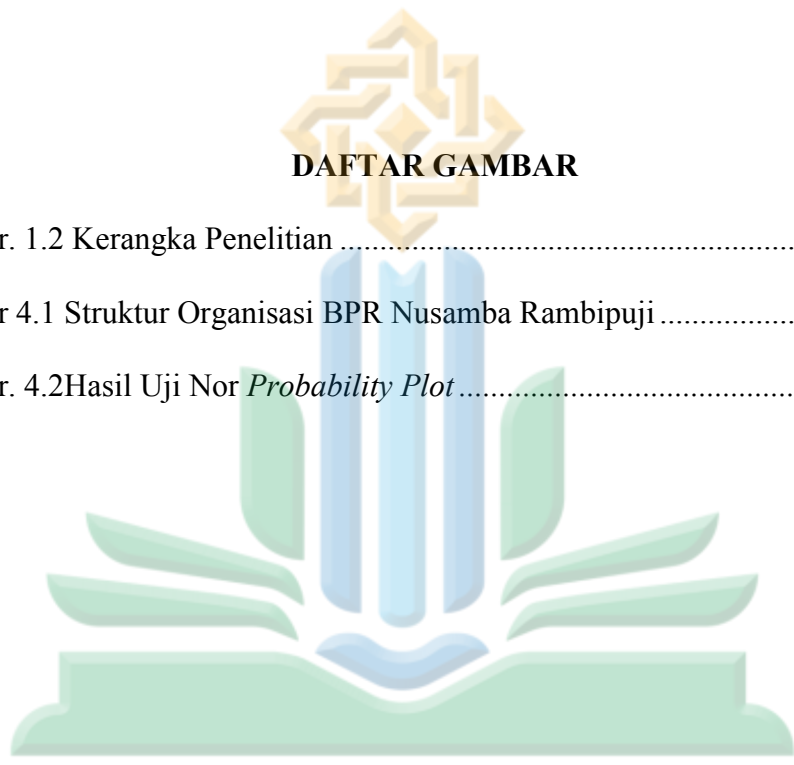
## DAFTAR ISI

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN COVER .....</b>         | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>    | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>                 | <b>iv</b>   |
| <b>POERSEMBAHAN .....</b>          | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>        | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>               | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>            | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>          | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>         | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>     | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....            | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....           | 14          |
| C. Tujuan Penelitian .....         | 14          |
| D. Manfaat Penelitian .....        | 14          |
| E. Ruang Lingkup Penelitian .....  | 15          |
| F. Devinisi Operasional .....      | 16          |
| G. Asumsi Penelitian .....         | 20          |
| H. Hipotesis .....                 | 22          |
| I. Sistematika Pembahasan .....    | 27          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b> | <b>29</b>   |
| A. Penelitian Terdahulu .....      | 29          |

|                                                 |            |
|-------------------------------------------------|------------|
| B. Kajian Teori .....                           | 5          |
| 1. Kepuasan kerja .....                         | 51         |
| 2. Lingkungan kerja .....                       | 55         |
| 3. Retensi Karyawan .....                       | 58         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>          | <b>62</b>  |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....        | 62         |
| B. Populasi dan Sampel .....                    | 62         |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....  | 64         |
| D. Analisis Data .....                          | 65         |
| <b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b> | <b>74</b>  |
| A. Gambar Obyek Penelitian .....                | 74         |
| B. Penyajian Data .....                         | 77         |
| C. Analisis dan Pengujian Data .....            | 82         |
| D. Pembahasan .....                             | 93         |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                      | <b>97</b>  |
| A. Kesimpulan .....                             | 97         |
| B. Saran-saran .....                            | 98         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                     | <b>100</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                   | <b>105</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel. 1.1 Indikator Variabel Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja ..... | 16 |
| Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                   | 40 |
| Tabel.3.1 Skala likert .....                                            | 66 |
| Tabel. 4.1 Data Responden .....                                         | 78 |
| Tabel. 4.2 Data Responden Berdasarkan Jabatan .....                     | 79 |
| Tabel. 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                | 80 |
| Tabel. 4.4 Uji Validitas .....                                          | 82 |
| Tabel. 4.5 Uji Reabilitas .....                                         | 84 |
| Tabel. 4.6 Uji Normalitas .....                                         | 86 |
| Tabel. 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....                            | 87 |
| Tabel. 4.8 Hasil Uji Glejser .....                                      | 88 |
| Tabel. 4.9 Uji Regresi linier Berganda .....                            | 89 |
| Tabel. 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....             | 90 |
| Tabel. 4.11 Uji T (Parsial) .....                                       | 91 |
| Tabel. 4.12 Hasil Uji F (Simultan) .....                                | 92 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Gambar. 1.2 Kerangka Penelitian .....                      | 22 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji ..... | 76 |
| Gambar. 4.2 Hasil Uji Nor <i>Probability Plot</i> .....    | 85 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tugas yang besar dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM nantinya dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik profit, kinerja, maupun untuk kelangsungan hidup perusahaan. Adapun masalah yang timbul ketika terdapat kesalahan di dalam mengelola SDM yaitu kinerja karyawan menurun. Kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana integritas, efisiensi, ketekunan, kejujuran dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempunyai peranan cukup penting dalam perusahaan, apabila kinerja yang dihasilkan karyawan rendah, maka pencapaian tujuan dari perusahaan menjadi terhambat. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung dari karyawannya, oleh karena itu karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Komitmen ini dapat diwujudkan melalui loyalitasnya yang tinggi terhadap perusahaan. Sikap loyal karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang profesional dan kompeten terlebih tenaga ahli yang sangat dibutuhkan untuk kegiatan perusahaan. Komitmen karyawan dapat terjadi apabila karyawan merasa puas terhadap berbagai pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> I Wayan Tresna Ariana and I Gede Riana Riana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resor & SPA Ubud , Gianyar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2, no. 1 (2018): 121–36,

Pada hakikatnya bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang individual, setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat berbeda-beda, yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang ikutinya. Penurunan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan adalah salah satu sikap dari karyawan yang kurang merasakan hal yang membuatnya bertahan seperti salah satunya adalah kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif. Faktor kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu lingkungan kerja yang ada disekitarnya, karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan. Irshad, berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan<sup>2</sup>

Karyawan merasa lebih puas dan komitmen terhadap perusahaan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah

---

<https://media.neliti.com/media/publications/250355-pengaruh-kepemimpinan-kompensasi-dan-dis-216ac911.pdf>.

<sup>2</sup> Alex S, Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006)

dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.<sup>3</sup>

Kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payahnya. Dari penelitian handoko menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Dari penelitian Swaminathan, menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas

---

<sup>3</sup> Daisy Ofosuhene Kwenin, "Relationship Between Work Environment, Career Development Opporuniies and Employee Retention In Vodafone Ghana Limeted.," *Global Journal of Human Resource Management* 1, no. 4 (2013): 1–9, <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Relationship-between-Work-Environment-Career-Development-Opportunities-and-Employee-Retention-in-Vodafone-Ghana-Limited.pdf>.

kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan, menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.<sup>4</sup>

Dari penelitian swaminathan menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian rizwan meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.<sup>5</sup>

Kemudian yang kedua ada faktor lingkungan kerja. 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. Lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Kwenin, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang

---

<sup>4</sup> Putu Suindra Aditya Pradipta and I Gusti Made Suwandana, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 4 (2019): 2409–37, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>.

<sup>5</sup> Kadek Arya Reta Aditeresna and Ni Wayan Muljati, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel," *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 11 (2018): 5814–45, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p1>.

dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan.<sup>6</sup> Muceke dua belas, menyatakan bahwa karyawan akan merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.<sup>7</sup>

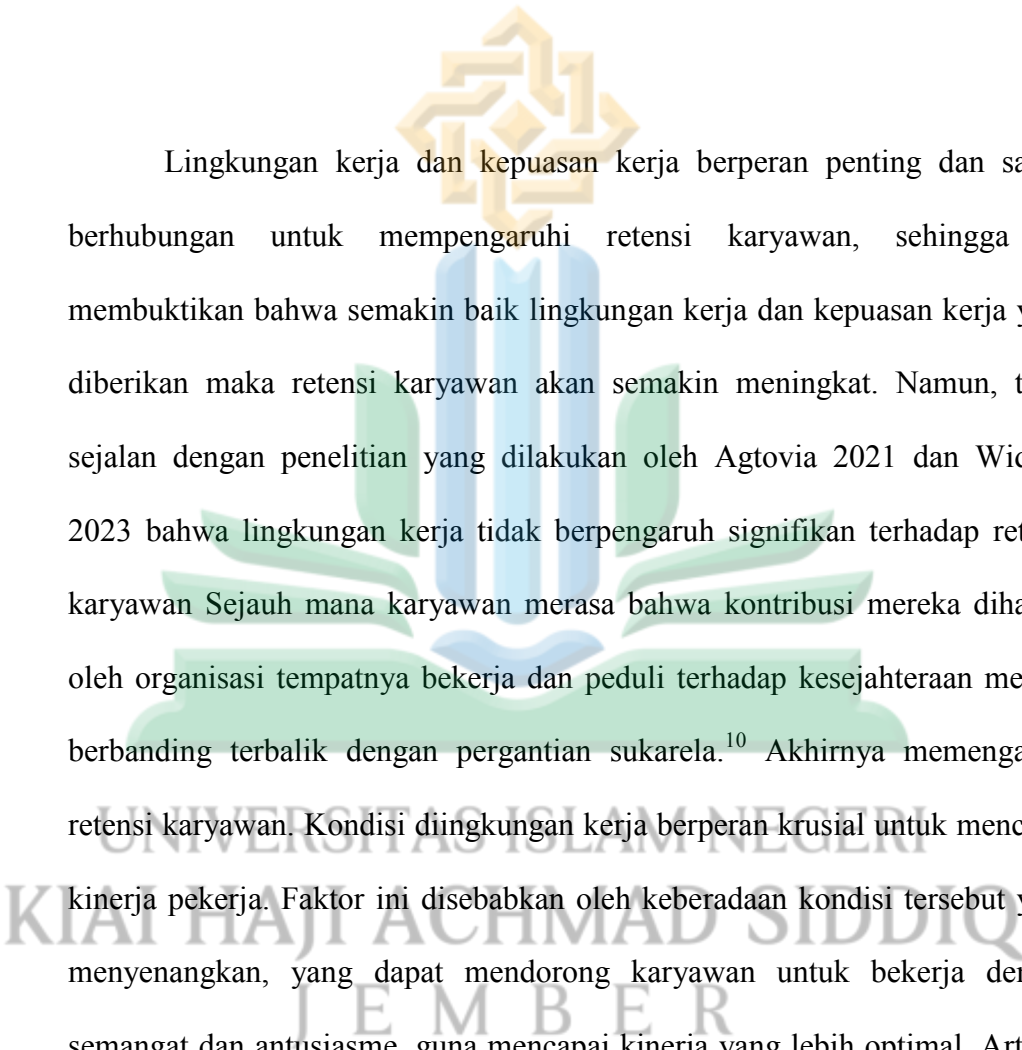
Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.<sup>8</sup> Nitisemito, mengatakan lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan merasa tidak aman serta tidak bersemangat saat bekerja, hal tersebut mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya apabila karyawan merasa aman serta lingkungan yang kondusif memungkinkan bekerja secara maksimal. Berdasarkan penelitian Wahyudi, Ishak dan Purba bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Kwenin, Daisy. Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited. *Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9.

<sup>7</sup> Lisa Maritini and M. Farid Wajdi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan (Dukungan Organisasi) Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan," *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2020).

<sup>8</sup> Sedarmayanti. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Hlm, 23

<sup>9</sup> Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

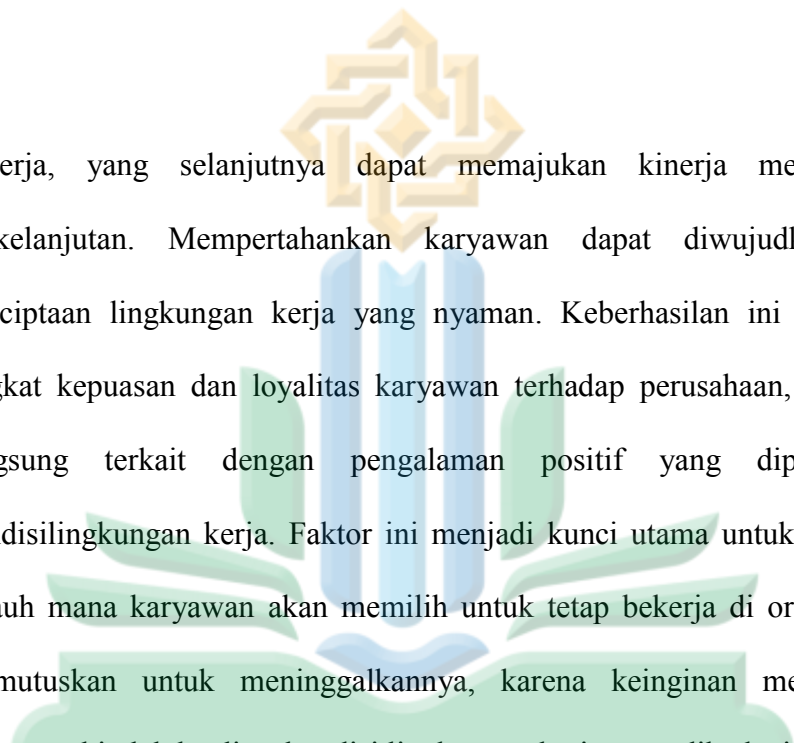


Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dan saling berhubungan untuk mempengaruhi retensi karyawan, sehingga ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agtovia 2021 dan Widiani 2023 bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi tempatnya bekerja dan peduli terhadap kesejahteraan mereka berbanding terbalik dengan pergantian sukarela.<sup>10</sup> Akhirnya memengaruhi retensi karyawan. Kondisi lingkungan kerja berperan krusial untuk mencapai kinerja pekerja. Faktor ini disebabkan oleh keberadaan kondisi tersebut yang menyenangkan, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme, guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Artinya suasana kerja yang positif akan berkontribusi positif terhadap kinerja para pekerja.

Kondisi lingkungan kerja mencakup suasana kerja fisik dan elemen nonfisik yang terhubung dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Keadaan kerja yang positif, produktif, dan memenuhi standar kebutuhan akan berdampak pada kemauan karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Keadaan kerja nonfisik yang mendukung menjadi prasyarat untuk memperkaya kualitas berpikir para

---

<sup>10</sup> Aminah Setyani and Rina Dwiarti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan," *Jurnal Spektrum Ekonomi* 7, no. 7 (2024): 52–65, <https://doi.org/https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jse/article/view/1111>.

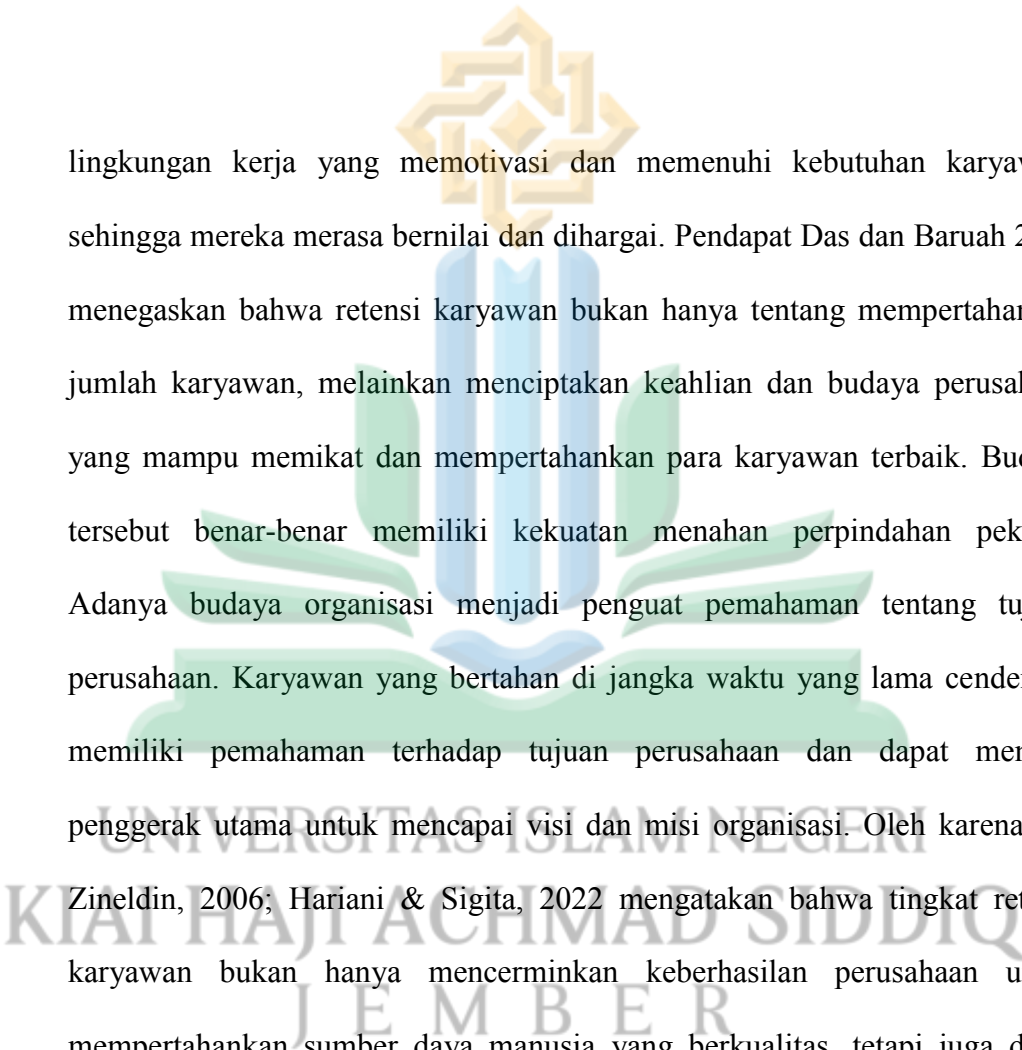


pekerja, yang selanjutnya dapat memajukan kinerja mereka secara berkelanjutan. Mempertahankan karyawan dapat diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Keberhasilan ini tercermin di tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang secara langsung terkait dengan pengalaman positif yang diperoleh dari kondisilingkungan kerja. Faktor ini menjadi kunci utama untuk menentukan sejauh mana karyawan akan memilih untuk tetap bekerja di organisasi atau memutuskan untuk meninggalkannya, karena keinginan mereka sangat dipengaruhi oleh kualitas kondisi lingkungan kerja yang dihadapi.<sup>11</sup>

Retensi karyawan termasuk salah satu taktik yang diterapkan oleh perusahaan sebagai pemastian bahwa karyawan yang berpotensi dan kompeten tetap setia dan aktif berkontribusi pada perusahaan di jangka waktu tertentu. Seperti yang dijelaskan oleh Fasquez 2014, retensi karyawan tidak hanya sekadar mengenai mempertahankan karyawan, tetapi juga merupakan salah satu pendekatan manajemen yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan ketergantungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya. Retensi karyawan terkait keputusan perusahaan, dan harapan karyawan untuk tetap berada di lingkungan perusahaan di masa yang panjang. Hausknecht et al. 2009 menunjukkan bahwa retensi karyawan merupakan teknik manajemen yang terfokus pada upaya membuat karyawan merasa terikat dan terus berkontribusi secara maksimal pada organisasi. Perusahaan perlu mengembangkan strategi dan kebijakan yang dapat menciptakan kondisi

---

<sup>11</sup> Elok Cahyaning Pratiwi and Mila Hariani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa," *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 2 (2023): 563–68, <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>.



lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mereka merasa bernilai dan dihargai. Pendapat Das dan Baruah 2013 menegaskan bahwa retensi karyawan bukan hanya tentang mempertahankan jumlah karyawan, melainkan menciptakan keahlian dan budaya perusahaan yang mampu memikat dan mempertahankan para karyawan terbaik. Budaya tersebut benar-benar memiliki kekuatan menahan perpindahan pekerja. Adanya budaya organisasi menjadi penguat pemahaman tentang tujuan perusahaan. Karyawan yang bertahan di jangka waktu yang lama cenderung memiliki pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan dapat menjadi penggerak utama untuk mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, Zineldin, 2006; Hariani & Sigita, 2022 mengatakan bahwa tingkat retensi karyawan bukan hanya mencerminkan keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga dapat menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan jangka panjang perusahaan.<sup>12</sup>

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan.<sup>13</sup>

---

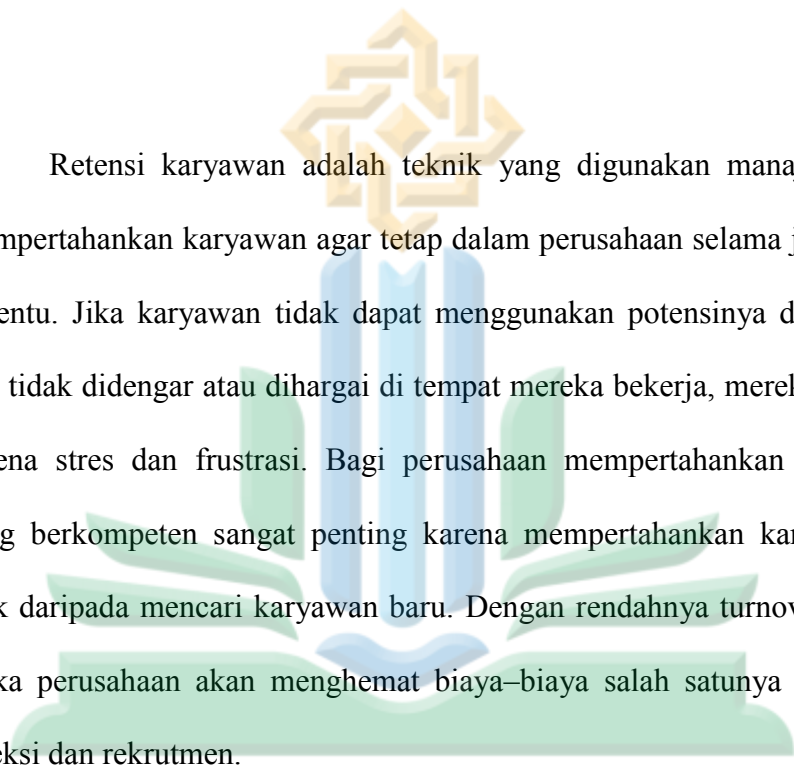
<sup>12</sup> Elok Cahyaning Pratiwi and Mila Hariani. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. no. 2 (Desember 2023): 563-568, <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>.

<sup>13</sup> Imelda Seran, Endang E Giri, and Leony M Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)," *Jurnal Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2018): 44–57, <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58147818/>

Retensi karyawan sangat terkait dengan perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan, di mana sifat hubungannya berbanding terbalik. Hal tersebut dimaksudkan bahwa jika tingkat retensi karyawan tinggi, maka berarti tingkat perputaran karyawan dalam suatu perusahaan rendah dan jika tingkat retensi karyawan rendah, maka berarti tingkat perputaran dalam suatu perusahaan tinggi. Jika retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan akan maksimal dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Retensi karyawan membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan uang yang dihabiskan dalam mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi merupakan tujuan utama dari retensi karyawan. Gunawan, menyatakan tingginya retensi karyawan maka akan menurunkan turnover karena memelihara retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan. Panggabean, menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Oladopo, mengatakan bahwa jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi. Tindakan dari karyawan tersebut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yaitu memiliki keinginan untuk berhenti yang berujung pada keputusan untuk keluar (turnover intention). Oleh karena itu, perusahaan dituntut meningkatkan retensi dari karyawan agar kinerja dan produktivitas perusahaan tetap terjaga.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> I Gde Manik Aditya Budi Suta and I Komang Ardana, "Pengaruh Kompensasi, Persepsi



Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai di tempat mereka bekerja, mereka akan pergi karena stres dan frustrasi. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru. Dengan rendahnya turnover karyawan maka perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen.

Fatima mengatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Sumarni menyatakan bahwa tingginya employee retention sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Ketika tingkat turnover yang sangat tinggi menyebabkan rendahnya tingkat retensi pada pemandian air panas Batur Natural Hot Spring. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Fitz-enz mengakui bahwa retensi karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, tetapi ada faktor yang bertanggung jawab untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi.<sup>15</sup>

Fenomena yang terjadi saat ini bank terlalu fokus menghadapi persaingan, sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan

---

Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 2 (2018): 1087, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>.

<sup>15</sup> Pradipta and Suwandana, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* no. 4 (2019): 2409

tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang diperlukan. Hasilnya pemimpin organisasi hanya berfokus memeras bakat individu demi kepentingan organisasi dan tidak memperhatikan aspek kepuasan dan lingkungan kerja karyawan, padahal dengan memperhatikan dua indikator ini karyawan dapat mencapai kinerja tugas dengan maksimal. Berdasarkan pemahaman diatas dapat diketahui bahwa pentingnya memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan perusahaan kearah yang telah ditentukan. Karena itulah pemenuhan kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan akan berdampak pada tingginya retensi karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Imelda Seran dkk mengatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan,<sup>16</sup> Putu Suindra Aditya Pradipta dkk mengatakan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan,<sup>17</sup> Kadek Arya Reta Aditeresna dkk mengatakan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.<sup>18</sup>

Penelitian yang dilakukan lisa martini mengatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan

<sup>16</sup> Seran, Giri, and Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)." 2018

<sup>17</sup> Pradipta and Suwandana, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* no. 4 (2019): 2409

<sup>18</sup> Aditeresna and Muljati, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel." *E-Jurnal Manajemen Unud* no. 11 (2018): 5814

signifikan terhadap retensi karyawan,<sup>19</sup> Aminah Setyani dkk, mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan,<sup>20</sup> Elok Cahyaning Pratiwi dkk, mengatakan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi.<sup>21</sup>

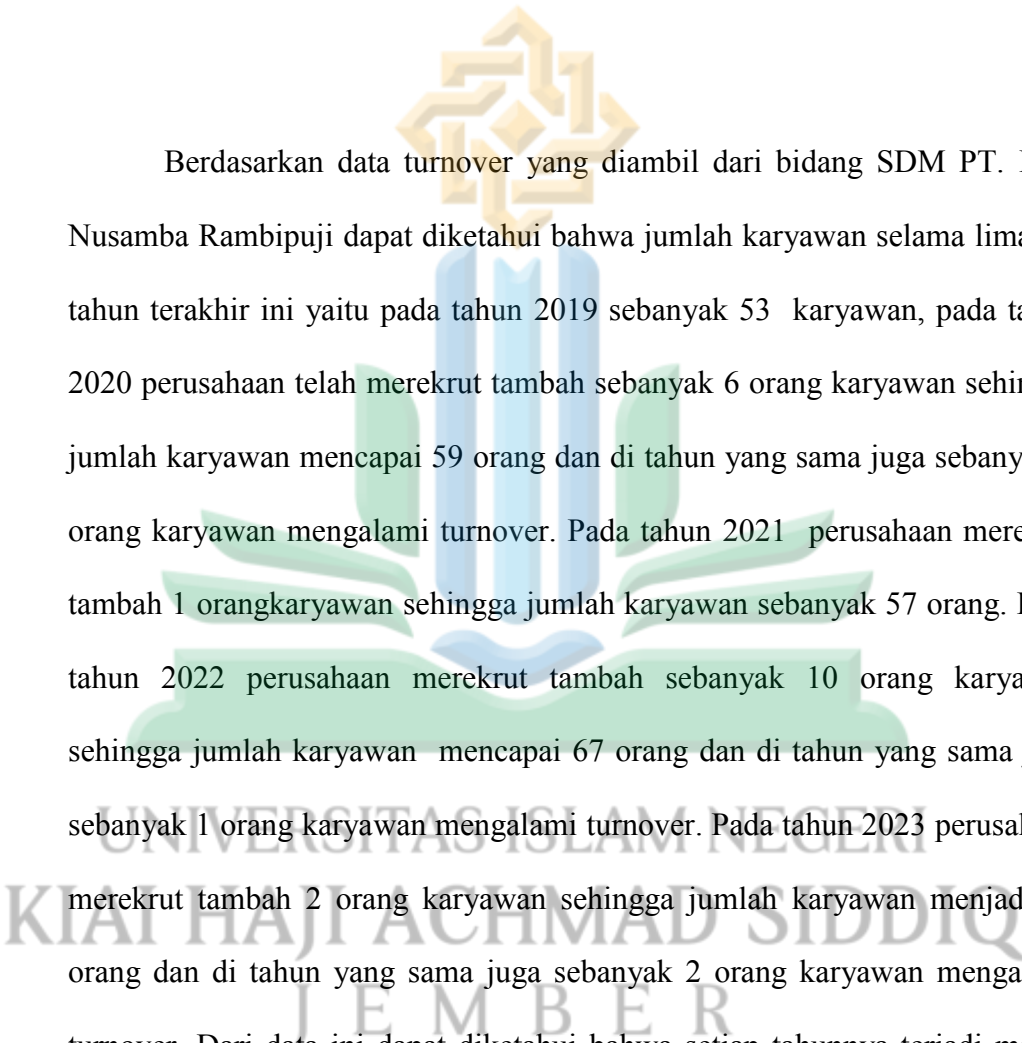
Pemilihan BPR Nusamba Rambipuji sebagai objek penelitian dapat didasarkan pada beberapa alasan. Pertama BPR Nusamba Rambipuji dalam sektor keuangan lokal, memberikan akses pembiayaan kepada masyarakat yang kurang terlayani oleh bank besar. Kedua, aspek inovasi produk dan layanan yang ditawarkan oleh BPR Nusamba Rambipuji ini dapat memberikan wawasan tentang praktek terbaik di industri mikrofinansial. Ketiga, penelitian ini dapat mengungkapkan tantangan yang dihadapi BPR Nusamba Rambipuji dalam bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan regulasi. Keempat, dampak sosial dan ekonomi dari keberadaan BPR Nusamba Rambipuji di komunitas lokal juga menjadi faktor penting yang layak untuk dieksplorasi. Tentu hal tersebut harus seimbang antara operasional perusahaan dan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan harus merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

---

<sup>19</sup> Maritini and Wajdi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan (Dukungan Organisasi) Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan." (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat) Tahun Pelajara 2020/2021" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020), 3

<sup>20</sup> Setyani and Dwiarti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan." *Jurnal Spektrum Ekonomi* no. 7 (Juli 2024): 52-56

<sup>21</sup> Elok Cahyaning Pratiwi and Mila Hariani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa." *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. no. 2 (Desember 2023): 563-568, <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>.



Berdasarkan data turnover yang diambil dari bidang SDM PT. BPR Nusamba Rambipuji dapat diketahui bahwa jumlah karyawan selama lima (5) tahun terakhir ini yaitu pada tahun 2019 sebanyak 53 karyawan, pada tahun 2020 perusahaan telah merekrut tambah sebanyak 6 orang karyawan sehingga jumlah karyawan mencapai 59 orang dan di tahun yang sama juga sebanyak 3 orang karyawan mengalami turnover. Pada tahun 2021 perusahaan merekrut tambah 1 orang karyawan sehingga jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Pada tahun 2022 perusahaan merekrut tambah sebanyak 10 orang karyawan sehingga jumlah karyawan mencapai 67 orang dan di tahun yang sama juga sebanyak 1 orang karyawan mengalami turnover. Pada tahun 2023 perusahaan merekrut tambah 2 orang karyawan sehingga jumlah karyawan menjadi 69 orang dan di tahun yang sama juga sebanyak 2 orang karyawan mengalami turnover. Dari data ini dapat diketahui bahwa setiap tahunnya terjadi masuk keluar karyawan dalam perusahaan, sehingga kondisi seperti ini dapat berpengaruh pada kemungkinan tingkat retensi yang rendah. Jika dibiarkan secara terus menerus maka perusahaan akan kehilangan karyawan terbaiknya.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember)”**.

---

<sup>22</sup> Company Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember, 30 juni 2023

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?
3. Apakah kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap reensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan: Penelitian membantu menyusun strategi retensi yang lebih efektif, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, memperkuat budaya perusahaan, menciptakan keunggulan kompetitif, mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan retensi.
2. Bagi Karyawan: Penelitian yang ditindaklanjuti perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan stabilitas karir.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Akademisi: Penelitian berkontribusi pada pengembangan teori, memberikan pemahaman yang lebih mendalam, mengidentifikasi variabel baru, serta memungkinkan validasi dan generalisasi temuan lebih lanjut.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu penelitian yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan memperoleh tujuan dalam berbagai bentuk terkait hasil tersebut dan dapat menarik kesimpulan dan informasi yang didapatkan

#### a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel ini juga dikenal sebagai *variabel anteceden* yang memiliki dampak atau dugaan teoritis yang berdampak pada variabel lain. Yang pada umumnya sering dilambangkan dengan abjad (X).<sup>23</sup>

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu:

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Lingkungan Kerja

#### b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel konsekuensi yang terstruktur berpikir keilmuan yang dipengaruhi dengan adanya perubahan dari variabel lain. Variabel ini menjadi "*primary interest to the researcher*" atau persoalan pokok bagi penulis, yang mana

---

<sup>23</sup> Hardani, et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. AK Husnu Abadi, st, Maret 2 ed. (CV. Pustaka ilmu, 2020).

variable terikat ini sering dilambangkan dengan abjad (Y). Dalam penelitian ini yaitu:

Y : Retensi Karyawan

## 2. Indikator Penelitian

**Tabel. 1.1**  
**Indikator Variabel Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja**

| Variabel         | Indikator                                                                  | No Pertanyaan | Skala  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|
| Kepuasan Kerja   | 1. Gaji<br>2. Pekerjaan itu sendiri<br>3. Pengawasan<br>4. Rekan Kerja     |               | Likert |
| Lingkungan kerja | 1. Cahaya tempat kerja<br>2. Suhu udara<br>3. Suara                        |               | Likert |
| Retensi          | 1. Hubungan karyawan<br>2. Rancangan tugas dan pekerjaan<br>3. Penghargaan |               | Likert |

## F. Devinisi Operasional

Definisi operasional merupakan istilah yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel penelitian. Pada penelitian ini ada beberapa pengertian variabel, diantaranya:

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga dikemukakan oleh kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati

dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.<sup>24</sup>

Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah hal yang penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis, sehingga akan membuat karyawan akan merasa frustrasi. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja<sup>25</sup>

## 2. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka

<sup>24</sup> Nina Andryani, "Fakltas Ekonomi Universitas Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gazia Multi Usaha)" (2023).

<sup>25</sup> Siti Haerani et al., *Kepuasan Kerja Karyawan*, ed. Erik Sanoso (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023).

produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.<sup>26</sup> Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, Ahyari 2015 menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo 2015 mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu

---

<sup>26</sup> Siti Indah Purwaning Yuwana. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia, ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol. 1, No. 12, November 2022

pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.<sup>27</sup>

### 3. Retensi Karyawan

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (turnover) yang berarti proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi.

Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu tampilan secara utuh atas performa organisasi dalam periode tertentu. Hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja institusi yaitu dengan menjaga retensi pegawai agar tetap tinggi. Sedangkan menurut Steyaert & Janssens 2009, employee retention atau retensi karyawan merupakan kemampuan institusi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki institusi untuk tetap loyal terhadap institusi<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Muslichah Erma W (Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, 2019), <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.

<sup>28</sup> Nasir et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta*, *Journal of Chemical Information and Modeling* (Bandung: ALFABETA, CV, 2020).

#### 4. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Dalam peraturan otoritas jasa keuangan Bank Perkreditan Rakyat yang dalam popularitas namanya disingkat dengan BPR adalah lembaga yang melakukan kegiatan usaha secara konvensional yang didalamnya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

#### G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau keyakinan yang dianggap benar oleh peneliti sebagai landasan berpikir dalam suatu penelitian. Asumsi ini tidak dibuktikan atau diuji dalam penelitian karena sudah diakui kebenarannya secara umum atau telah didasarkan pada teori yang kuat.

Asumsi dibuat untuk menyederhanakan kompleksitas dalam penelitian dan memungkinkan fokus yang lebih terarah pada variabel atau masalah yang diteliti. Ardyan Elia, Yoseb Boari, Akhmad, Leni Yuliani, Hildayati, Agsdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, Loso Julianto, Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, 2023. Penulis menetapkan asumsi penelitian berdasarkan referensi dari jurnal-jurnal yang telah melalui proses review. Hasil tinjauan dari jurnal-jurnal tersebut menunjukkan relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga diperoleh asumsi bahwa persepsi, reputasi, dan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap minat masyarakat religius dalam menggunakan produk bank syariah di Kabupaten Jember.

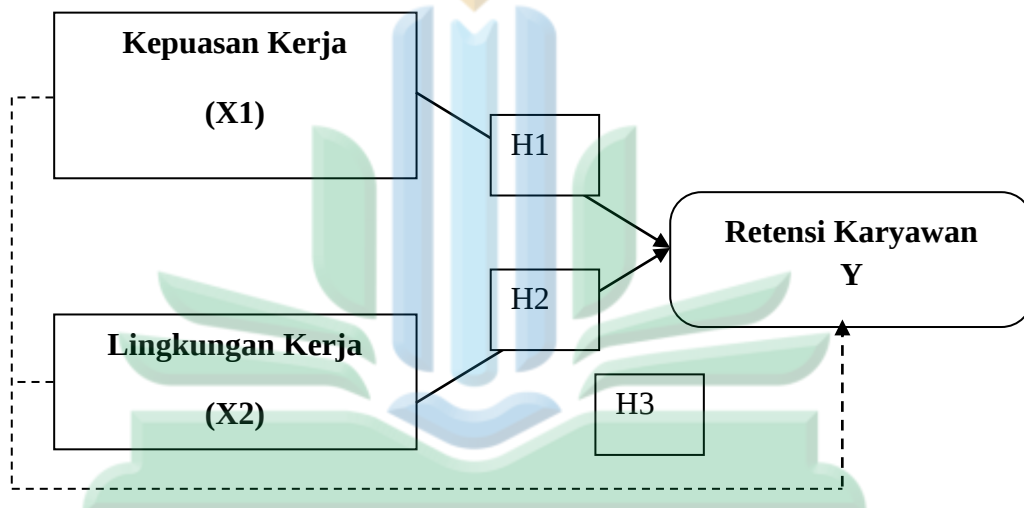
1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT BPR Nusamba Rambipuji Jember. Asumsinya adalah semakin puas

karyawan, maka semakin positif niat mereka untuk bertahan di PT BPR Nusamba Rambipuji Jember.

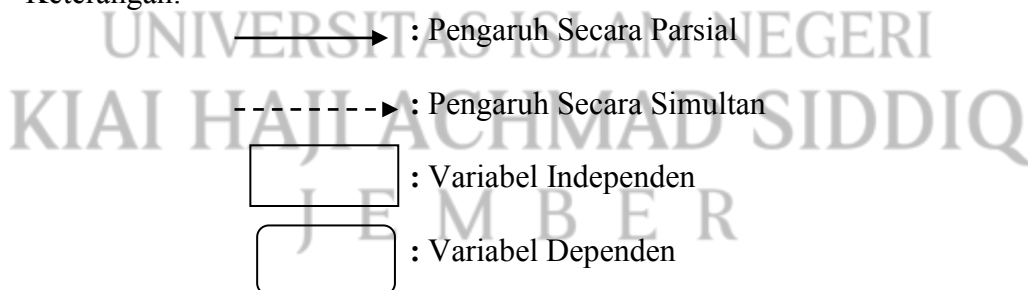
2. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan pada PT BPR Nusamba Rambipuji Jember . Asumsinya adalah jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka karyawan akan termotivasi dan bertahan dalam perusahaan untuk jangka panjang
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada PT BPR Nusamba Rambipuji Jember. Asumsinya adalah jika semakin tinggi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang terealisasi terhadap karyawan maka karyawan akan semakin betah dan bertahan dalam waktu jangka panjang

Untuk memudahkan penelitian dan menyamakan persepsi antara peneliti dan pembaca terhadap alur pemikiran, maka peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar. 1.2**  
**Kerangka Penelitian**



Keterangan:



## H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban parsial atau sementara dari pertanyaan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan kata lain, informasi baru yang diberikan pada teori yang relevan dari pada fakta empiris yang ditemukan melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan teoritis untuk masalah penelitian ini bukan pendekatan empiris.<sup>29</sup>

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>29</sup> Rahayu Setianingsih Bella Gusnella, Hammam Zaki, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismaatama Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3, no. 1 (2024): 278–89, <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/330>.

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

H3: Diduga kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

### **Hubungan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan**

Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi sehingga karyawan memutuskan ingin keluar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suta Dan Ardana, Pratiwi dan Sriathi, Sumantri dan Bahrin yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.<sup>30</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Imelda seran yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang)”. Hasil dari

<sup>30</sup> Jessica Angeline Nathania and Shierli Wijaya, “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Store Maxx Coffee Tangerang,” *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 5, no. 1 (2024): 43–54, <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>.

penelitian tersebut adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang.<sup>31</sup> Artinya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu panjang.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

- a. **H<sub>0</sub>: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**
- b. **H<sub>a</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**

#### **Hubungan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan

---

<sup>31</sup> Seran, Giri, and Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)." *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 10, No. 1, (Januari 2018), Hal. 44 – 57

kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Darnika dan Sriathi 2019, Suta Dan Ardana 2018 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin nyaman dan bersih lingkungan kerja di perusahaan tersebut maka karyawan akan semakin betah di perusahaan tersebut.<sup>32</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

- a. **H<sub>01</sub>: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**
- b. **H<sub>a1</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**

#### **Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember**

Hubungan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada dasarnya semua karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah yang diterima jika sebanding dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan kepuasan yang tinggi dalam diri karyawan tersebut.

---

<sup>32</sup> Ni Komang Astri Pramita Darmika and Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Pengembangan Karier, Kmetmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia," *E-Journal Manajemen* 8, no. 7 (2019): 4153–82.

Bukan kepuasan dalam hal upah saja namun kepuasan dalam lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menentukan karyawan tersebut masih mau bertahan dalam perusahaan atau tidak. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan dan lingkungan kerja dengan retensi karyawan terdapat hubungan yang positif, karena karyawan yang puas memiliki niat yang lebih tinggi untuk bertahan dalam perusahaan, sehingga menghasilkan penurunan tingkat turnover. Dengan begini akan timbul interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Imelda seran yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang)”. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Surya Batara Mahkota Kupang.<sup>33</sup> Artinya Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan salah dua faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi dan semakin nyaman dan bersih kepuasan dan lingkungan kerja di dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang panjang.

- a. **H<sub>01</sub>: Kepuasan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**
- b. **H<sub>a1</sub>: Kepuasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.**

---

<sup>33</sup> Seran, Giri, and Ndoen, “Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang).” *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 10, No. 1, (Januari 2018), Hal. 44 – 57

## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan hal yang sangat penting dalam memberikan gambaran singkat tentang isi dan kerangka penulisan skripsi. Tujuan dari hal ini adalah untuk memberikan penulis dan pembaca dokumen pengetahuan dasar. Membuat sistematika yang mengikuti urutan skripsi akan membuat penulisan skripsi jauh lebih mudah. Sinopsis ringkas dari semua elemen yang berkaitan dengan pembahasan skripsi adalah tujuan dari sistematika pembahasan. Analisis komprehensif ini meliputi:

### **BAB I: Pendahuluan**

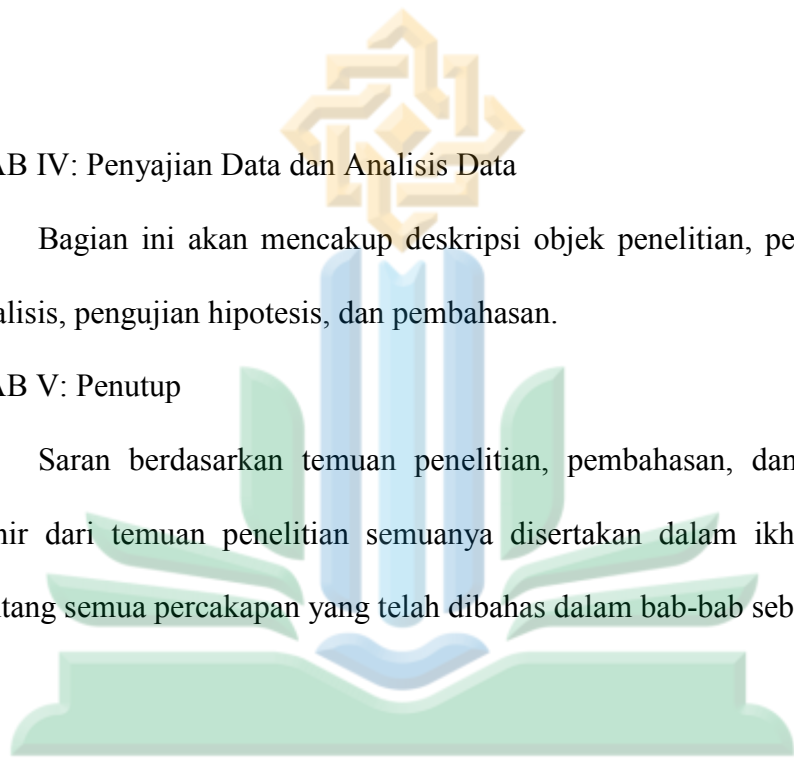
Peneliti memberi arahan tentang penelitian di bagian ini, termasuk topik-topik seperti konteks permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan keuntungan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan. Dengan demikian, kita dapat yakin bahwa masalah yang diteliti didefinisikan dengan baik dan relevan dengan judul tugas akhir.

### **BAB II: Kajian Pustaka**

Bagian ini memberikan garis besar tinjauan pustaka, sumber utama yang digunakan untuk menyusun skripsi. Bab ini juga membahas landasan teori yang relevan dengan skripsi.

### **BAB III: Metode Penelitian**

Metodologi, desain penelitian, demografi, sampel, alat pengumpulan data, dan prosedur analitik yang digunakan dalam skripsisemuanya dibahas dalam bab ini.



#### BAB IV: Penyajian Data dan Analisis Data

Bagian ini akan mencakup deskripsi objek penelitian, penyajian data, analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

#### BAB V: Penutup

Saran berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan akhir dari temuan penelitian semuanya disertakan dalam ikhtisar bab ini tentang semua percakapan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan dijelaskan secara ringkas melalui tabel yang disediakan oleh peneliti. Terdapat variabel yang sama dan berbeda pada penelitian terdahulu yang disajikan, namun penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi dan menjadi pendukung penelitian ini

1. Hasil penelitian Andia Salsabilla, Ian Nurpatria Suryawan pada tahun (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KWS”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan tetap. Dengan teknik non-probability sampling, yaitu purposive sampling. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan uji statistik Sioner yang diolah dengan IBM statistics 25 sebagai alat uji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS merupakan hal-hal yang perlu

diperhatikan agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.<sup>35</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di PT KWS sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipuji Jember.

2. Hasil penelitian Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah pada tahun (2022) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,

Tujuan utama dari Literature Review ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Literature Review dengan menggunakan database Emerald, ScienceDirect, dan Google Scholar. Hasil pencarian yang memenuhi kriteria kemudian dilakukan analisis artikel. Dari 129 artikel relevan judul dan abstrak, didapatkan 5 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil review ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara

---

<sup>35</sup> Andia Salsabilla, Ian Nurpatra Suryawan. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KWS, *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 08, (1) January 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>

keseluruhan.<sup>36</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

3. Hasil penelitian Diva Ditya Mersita Wandara, I Made Artha Wibawa pada tahun (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta”.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, kompensasi non finansial serta budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 orang karyawan, metode sampel jenuh dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Ketepatan Model, dan Pengujian Hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, selain itu kompensasi non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

---

<sup>36</sup> Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Vol.2 No.1 Juli 2022 <file:///C:/Users/Toyyibah/Downloads/1915.pdf>

retensi karyawan, serta budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja, kompensasi, serta budaya organisasi maka akan mampu mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan.<sup>37</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada

objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta, sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

4. Hasil penelitian Lyta Lestary dan Harmon pada tahun (2024) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).

Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan

---

<sup>37</sup> Diva Ditya Mersita Wandara, I Made Artha Wibawa, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1798-1817 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08>

kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi  $Y=40.404+0,438X$ .

Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>38</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan juga menggunakan penelitian metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate), sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

5. Hasil penelitian Elok Cahyaning Pratiwi, Mila Hariani, pada tahun (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa di Kota Surabaya.

Tujuan studi ini untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat

---

<sup>38</sup> Lyta Lestary and Harmon Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 94–103, <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.



motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa. Pendekatan kuantitatif digunakan di studi ini, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel studi terdiri dari 83 karyawan di industri jasa yang berada di Kota Surabaya yang dipilih melalui pendekatan pengambilan sampel yang bersifat jenuh. Analisis regresi digunakan untuk menguji keterkaitan antara tingkat retensi karyawan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan tingkat retensi pekerja.

Hasil studi ini mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.<sup>39</sup>

Dari hasil penelitian tersebut erdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakkan oleh peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dan juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di Industri Jasa Kota Surabaya sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

6. Hasil penelitian Aminah Setyani, Rina Dwiarti pada tahun (2024) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan

---

<sup>39</sup> Elok Cahyaning Pratiwi and Mila Hariani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa.", *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, (Desmber 2023): 563-568

Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Cv Tiga Saudara Kalasan Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap retensi karyawan CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis diperoleh bahwa: 1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.<sup>40</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dan juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

---

<sup>40</sup> Setyani and Dwiarti, "Pengaruh Busaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan.", *Jurnal Spektrum Ekonomi*, (juli 2024): 52-65

Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

7. Hasil penelitian Vivin Kandita Permata Sari, Jemadi pada tahun (2024) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta.

Studi ini dilakukan dengan maksud meneliti dampak dari tiga faktor utama yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Dalam

pelaksanaannya, penelitian ini berfokus pada karyawan yang memiliki status tetap di Rajakalana Resort, sebuah properti yang berlokasi di Yogyakarta. Kelompok karyawan ini dipilih sebagai sampel representatif

untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan tingkat retensi karyawan, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

Rajaklana resort di Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 47 orang yang diambil dari populasi yang dipilih menggunakan teknik exhaustive sampling atau sampling jenuh/ sensus.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS Versi 25. Pengumpulan informasi dilakukan melalui penyebaran survei online menggunakan

platform google form. Survei ini ditujukan kepada 47 karyawan yang bekerja di Rajaklana resort, sebuah akomodasi yang berlokasi di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di Rajaklana resort Yogyakarta. Studi ini mengungkapkan bahwa faktor kepuasan kerja bukan merupakan penentu signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja di resort tersebut. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F sebesar 19,793 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap tingkat retensi karyawan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini masih terdapat 44,9% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan diluar variabel yang dikaji dan juga penelitian ini terbatas pada satu proyek penelitian atau hanya satu perusahaan saja dengan jumlah sampel yang sedikit yaitu 47 karyawan tetap.<sup>41</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian

---

1.<sup>41</sup> Vivin Kandita Permata Sari, *Jemadi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra* Vol. 1 No. 02 (Oktober 2024) hal. 115 – 126  
 file:///C:/Users/Toyiyah/Downloads/ART3(115-126)\_24002\_Pengaruh+Lingkungan+Kerja,+Kompensasi,+dan+Kepuasan+Kerja\_Sari+&+Jemadi\_rev2.pdf

adalah sama-sama meneliti tentang retensi karyawan dan juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di PT. BPR Gianyar Partasedana. Bali. sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

8. Hasil penelitian Aminah Setyani, Rina Dwiarti pada tahun (2024) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Cv Tiga Saudara Kalasan Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap retensi karyawan CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan yang berjumlah 69 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis diperoleh bahwa: 1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya

organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.<sup>42</sup>

Dari hasil penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dan juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

9. Hasil penelitian Elok Cahyaning Pratiwi, Mila Hariani, pada tahun (20230) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa di Kota Surabaya.

Tujuan studi ini untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa. Pendekatan kuantitatif digunakan di studi ini, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel studi terdiri dari 83 karyawan di industri jasa yang berada di Kota Surabaya yang dipilih melalui pendekatan pengambilan sampel yang bersifat jenuh. Analisis regresi digunakan untuk menguji keterkaitan antara tingkat retensi karyawan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis dampak dari faktor tingkat motivasi kerja dan kondisi dilingkungan kerja dengan tingkat retensi pekerja.

---

<sup>42</sup> Setyani and Dwiarti, "Pengaruh Busaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan." , *Jurnal Spektrum Ekonomi* , (juli 2024) 52-65

Hasil studi ini mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.<sup>43</sup>

Dari hasil penelitian tersebut erdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakkan oleh peneliti. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap retensi karyawan dan juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian adalah terletak pada objek penelitiannya, yaitu peneliti terdahulu meneliti di Industri Jasa Kota Surabaya sedangkan peneliti meneliti di PT BPR Nusamba Rambipji Jember.

**Tabel. 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                      | Persamaan                                                                                                                                                                                                                                              | Perbedaan                       |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1  | Andia Salsabilla, Ian Nurpatria Suryawan 2022 Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KWS | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal. <sup>44</sup> | 1. Variabel bebas (X1, X2,): Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Retensi.<br>3. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.<br>4. Menggunakan analisis regresi linier berganda<br>5. Teknik survei | 1. Lokasi penelitian di PT KWS. |

<sup>43</sup> Elok Cahyaning Pratiwi, and Mila Hariani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 2 (2023): 563–68. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>.

<sup>44</sup> Andia Salsabilla, Ian Nurpatria Suryawan. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KWS, *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 08, (1) January 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Persamaan                                                                                                                                                                                                        | Perbedaan                                                                                                                                                            |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | menggunakan kuesioner.<br>6. Pengolahan data menggunakan SPSS                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |
| 2  | (Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo 2022), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan                                                                                     | Hasil review ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. <sup>45</sup> | 1. Variabel bebas (X1): Kepuasan kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Kinerja.<br>3. Metode penelitian kuantitatif.<br>4. Menggunakan analisis regresi linier berganda.<br>5. Metode analisis data menggunakan SPSS | 1. Lokasi penelitian di<br>2. -Sampel penelitian ini menggunakan <i>proportionate random sampling</i> .                                                              |
| 3  | (Diva Ditya Mersita Wandara, I Made Artha Wibawa 2020), Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, selain itu kompensasi non finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, serta budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.                                       | 1. Variabel bebas (X1): Kepuasan Kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Retensi.<br>3. Jenis penelitian ini kuantitatif.<br>4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner                                          | 1. Lokasi penelitian di PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta.<br>2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.<br>3. Analisis data menggunakan Software |

<sup>45</sup> Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Vol.2 No.1 Juli 2022  
file:///C:/Users/Toyyibah/Downloads/1915.pdf

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                                                                                            | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                      | SmartPLS                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4  | (Lyta Lestary <sup>1</sup> dan Harmon <sup>2</sup> , 2024), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                | Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja.<br>2. Menggunakan metode kuantitatif.<br>3. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.<br>4. Analisis data menggunakan SPSS | 1. Penelitian ini dilakukan di PT Dirgantara Indonesia (Persero).<br>2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat                                                                                                                          |
| 5  | (Elok Cahyaning Pratiwi*, Mila Hariani, 2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa | Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.                                                                                                                         | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja (y): Retensi<br>2. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif.                                                                             | 1. Penelitian ini dilakukan di Surabaya.<br>2. Menggunakan dampak pada organizational citizenship behavior.<br>3. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS.<br>4. Teknik Pengumpulan data menggunakan <i>non probability</i> |
| 6  | (Aminah Setyani <sup>1</sup> , Rina Dwiarti <sup>2</sup> , 2024), Pengaruh Budaya Organisasi,                                                  | Hasil penelitian Hasil analisis diperoleh bahwa:<br>1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh                                                                                                                                                                                                               | 1. Variabel bebas (X4): Lingkungan (y); Retensi<br>2. Menggunakan                                                                                                                    | 1. Penelitian ini dilakukan di CV Tiga Saudara                                                                                                                                                                                                            |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Persamaan                                                                                                                                                                                 | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada CV TIGA SAUDARA KALASAN                                                                                                   | terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. | jenis metode kuantitatif.<br>3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>4. Menggunakan Analisis data regresi linier berganda.<br>Menggunakan alat SPSS.                         | Kalasan.<br>2. Menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.                                                                                                                                                                   |
| 7  | (Vivin Kandita Permata Sari, Jemadi, 2024), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. | Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di Rajaklana resort Yogyakarta. Studi ini mengungkapkan bahwa faktor kepuasan kerja bukan merupakan penentu signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja di resort tersebut                                                                           | 1. Variabel Terikat (y): Retensi.<br>2. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif.<br>3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>4. Metode analisis data menggunakan SPSS | 1. Penelitian ini dilakukan di Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta.<br>2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.<br>3. Menggunakan Variabel intervening.<br>4. Pengolahan data menggunakan metode Path. |
| 8. | (minah Setyani1 , Rina Dwiarti2,                                                                                                                                                             | Hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) Budaya                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1. Variabelbebas (X4): Lingknngan.                                                                                                                                                        | 1. Lokasi penelitian di                                                                                                                                                                                                                     |

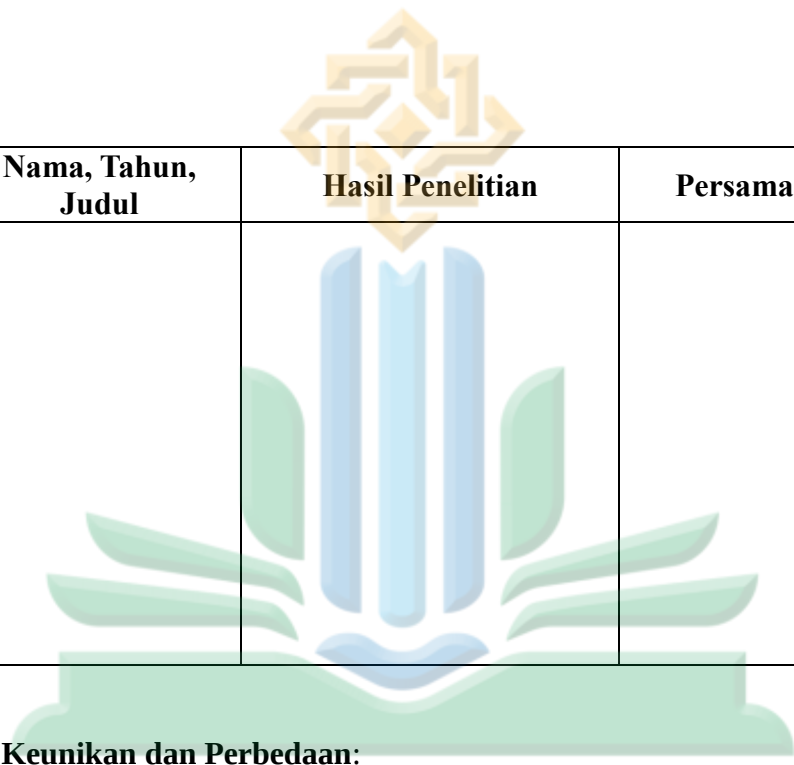
| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Persamaan                                                                                                                                                                                                          | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 2024), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada CV TIGA SAUDARA KALASAN                  | organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. | (y); Retensi<br>3. Jenis Penelitian Kuantitatif.<br>4. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.<br>5. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>6. Metode analisis data menggunakan SPSS. | CV Tiga Saudara Kalasan. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.                                                                                                                                                                        |
| 9  | (Elok Cahyaning Pratiwi*, Mila Hariani, 2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa | Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.                                                                                                                                                                                                                                                        | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja<br>(y): Retensi<br>2. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif..                                                                                                       | 1. Penelitian ini dilakukan di Surabaya.<br>2. Menggunakan dampak pada organizational citizenship behavior.<br>3. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS.<br>4. Teknik Pengumpulan data menggunakan <i>non probability</i> |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                                                                               | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Perbedaan                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | (Imelda Seran <sup>1</sup><br>Endang E. Giri <sup>2</sup><br>Leony M. Ndoen <sup>3</sup> ,<br>2018), Pengaruh<br>Kepuasan Kerja<br>dan Lingkungan<br>Terhadap Retensi<br>Karyawan (Studi<br>Kasus pada PT.<br>SURYA<br>BATARAMAHKO<br>TA KUPANG) | Hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,012 dan lingkungan kerja 0,353 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan | 1. Variabel bebas (X1, X2): Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Retensi.<br>3. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.<br>4. Menggunakan analisis regresi linier berganda<br>5. Teknik survei menggunakan kuesioner.<br>6. Pengolahan data menggunakan SPSS | 1. Lokasi penelitian di Kupang.                                                                                                                 |
| 2  | (Putu Suindra<br>Aditya Pradipta <sup>1</sup> I<br>Gusti Made<br>Suwandana <sup>2</sup> ,<br>2019), Pengaruh<br>Kompensasi,<br>Kepuasan Kerja<br>dan Pengembangan<br>Karir Terhadap<br>Retensi Karyawan                                          | Hasil Penelitian ini adalah 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.                                             | 1. Variabel bebas (X2): Kepuasan kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Retensi.<br>3. Metode penelitian kuantitatif.<br>4. Menggunakan analisis regresi linier berganda.<br>5. Metode analisis data menggunakan SPSS                                                                                  | 1. Lokasi penelitian di Batur Natural Hot Spring di Danau Batur.<br>2. Sampel penelitian ini menggunakan <i>proportionate random sampling</i> . |
| 3  | (Kadek Arya Reta<br>Aditeresna <sup>1</sup> Ni<br>Wayan Mujiati <sup>2</sup> ,<br>2018), Pengaruh<br>Kompensasi,<br>Kepuasan Kerja<br>dan Pengembangan<br>Karir Terhadap<br>Retensi Karyawan                                                     | Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pihak hotel hendaknya dapat memberikan kompensasi                                                                                                         | 1. Variabel bebas (X2): Kepuasan Kerja<br>2. Variabel terikat (Y): Retensi.<br>3. Jenis penelitian ini kuantitatif.<br>4. Teknik pengumpulan data                                                                                                                                                 | 1. Lokasi penelitian di Kutabex Hotel yang beralamat di Jalan Raya Kuta, Badung, Bali.<br>2.                                                    |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                                                                                            | Perbedaan                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | di KUTABEX HOTEL                                                                                                                                  | yang adil kepada karyawan untuk dapat meningkatkan retensi pada karyawan                                                                                                                                                                                                                                       | menggunakan kuesioner                                                                                                                                                                | Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.<br>3. Analisis data menggunakan SmartPLS                                                                                  |
| 4  | (Lyta Lestary <sup>1</sup> dan Harmon <sup>2</sup> , 2024),<br>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                | Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja.<br>2. Menggunakan metode kuantitatif.<br>3. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.<br>4. Analisis data menggunakan SPSS | 1. Penelitian ini dilakukan di PT Dirgantara Indonesia (Persero).<br>2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat                                                    |
| 5  | (Elok Cahyaning Pratiwi*, Mila Hariani, 2023),<br>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa | Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.                                                                                                                         | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja<br>(y): Retensi<br>2. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif.                                                                          | 1. Penelitian ini dilakukan di Surabaya.<br>2. Mengkandampak pada organizationa l citizenship bahavior.<br>3. Analisis data menggunakanStructural Equation Modeling (SEM) SmartPLS. |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                       | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Persamaan                                                                                                                                                                                                                                     | Perbedaan                                                                                                                                                                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | 4. Teknik Pengumpulan data menggunakan <i>non probability</i>                                                                                                             |
| 6  | (Aminah Setyani <sup>1</sup> , Rina Dwiarti <sup>2</sup> , 2024), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada CV TIGA SAUDARA KALASAN | Hasil penelitian analisis diperoleh bahwa:<br>1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. | 1. Variabel bebas (X <sub>4</sub> ): Lingkungan (y); Retensi<br>2. Menggunakan jenis metode kuantitatif.<br>3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>4. Menggunakan Analisis data regresi linier berganda. Menggunakan alat SPSS. | 1. Penelitian ini dilakukan di CV Tiga Saudara Kalasan.<br>2. Menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.                                                  |
| 7  | (SI Gde Manik Aditya Budi Suta <sup>1</sup> , I Komang Ardana <sup>2</sup> , 2019), Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan retensi. Untuk variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini menunjukkan semakin besar dukungan organisasi                                                                                                                              | 1. Variabel Terikat (y): Retensi.<br>2. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif.<br>3. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>4. Metode analisis data menggunakan SPSS                                                     | 1. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Gianyar Partasedana.<br>2. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.<br>3. Menggunakan Variabel intervening.<br>4. |

| No | Nama, Tahun, Judul                                                                                                                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Persamaan                                                                                                                                                                                                                                              | Perbedaan                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                         | maka akan meningkatkan retensi. Selanjutnya untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini menunjukkan semakin besar pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                        | Pengolahan data menggunakan metode Path.                                                                                        |
| 8. | (minah Setyani <sup>1</sup> , Rina Dwiarti <sup>2</sup> , 2024), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada CV TIGA SAUDARA KALASAN | Hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta. | 1. Variabel bebas (X4): Lingkungan. (y); Retensi<br>3. Jenis Penelitian Kuantitatif.<br>4. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.<br>5. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.<br>6. Metode analisis data menggunakan SPSS. | 1. Lokasi penelitian di CV Tiga Saudara Kalasan. Menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.                      |
| 9  | (Elok Cahyaning Pratiwi*, Mila Hariani, 2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa                                          | Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ada dampak yang nyata (signifikan) pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi pekerja di industri jasa di Kota Surabaya.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1. Variabel bebas (X1): Lingkungan Kerja (y): Retensi<br>2. Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif..                                                                                                                                              | 1. Penelitian ini dilakukan di Surabaya.<br>2. Menggunakan dampak pada organizational citizenship behavior.<br>3. Analisis data |



| No | Nama, Tahun, Judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan                                                                                                                 |
|----|--------------------|------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                    |                  |           | menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS.<br>4. Teknik Pengumpulan data menggunakan <i>non probability</i> |

**Keunikan dan Perbedaan:**

1) Fokus Variabel:

- a) Beberapa penelitian fokus pada pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan terhadap retensi karyawan (Imelda Seran, 2018).
- b) Lainnya fokus pada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan (Putu Suindra Aditya Pradipta, 2019; Kadek Arya Reta Aditeresna, 2018; SI Gde Manik Aditya Budi Suta, 2019).
- c) Beberapa penelitian fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Lyta Lestary, 2024) atau retensi karyawan (Elok Cahyaning Pratiwi, 2023).
- d) Penelitian lain fokus pada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan (Aminah Setyani, 2024).

## 2) Industri dan Konteks:

- a) Penelitian dilakukan di berbagai industri, seperti hotel (Kadek Arya Reta Aditeresna, 2018), industri jasa (Elok Cahyaning Pratiwi, 2023), dan perusahaan swasta (Imelda Seran, 2018; Aminah Setyani, 2024).

## 3) Variabel Independen:

- a) Variabel independen yang digunakan berbeda-beda, seperti kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

## Hasil Penelitian:

Imelda Seran (2018): Kepuasan kerja dan lingkungan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Putu Suindra Aditya Pradipta (2019): Secara persial kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Kadek Arya Reta Aditeresna (2018): Secara persial kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di KUTABEX HOTEL.

Lyta Lestary (2024): Secara persial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Elok Cahyaning Pratiwi (2023): Secara persial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat retensi karyawan di industri jasa.

Aminah Setyani (2024): Secara persial budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada CV TIGA SAUDARA KALASAN. Akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap ritensi karyawan.

SI Gde Manik Aditya Budi Suta (2019): Kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

**Kesamaan:**

Semua penelitian fokus pada aspek-aspek yang mempengaruhi retensi karyawan atau kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yang serupa, yaitu penelitian kuantitatif dengan analisis regresi.

Dengan demikian, keunikan dan perbedaan penelitian-penelitian tersebut terletak pada fokus variabel, industri dan konteks, variabel independen. Namun, kesamaan terletak pada tujuan penelitian yang ingin memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan atau kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan atau kinerja karyawan.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Kepuasan Kerja**

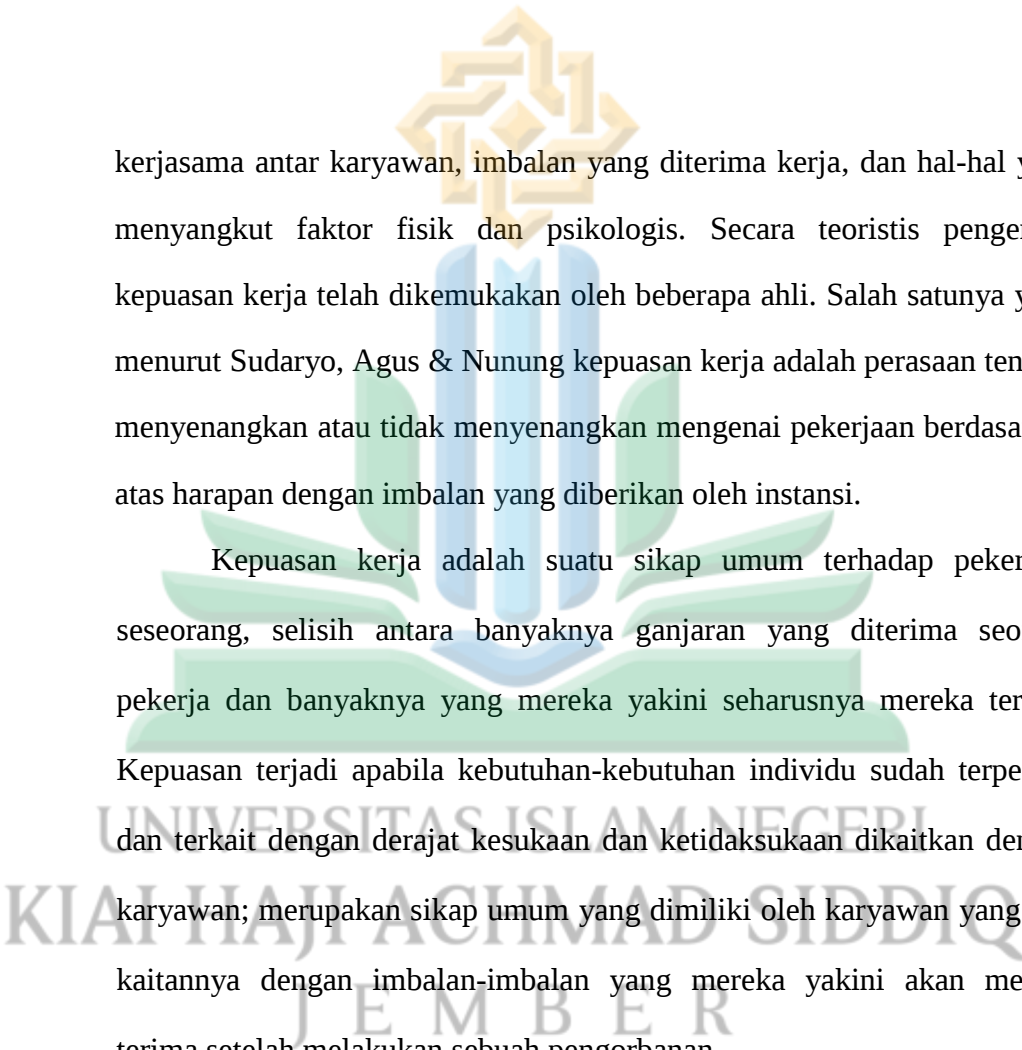
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang berorientasi

pada individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada umumnya, cara untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan melihat seberapa banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang. Semakin banyak aspek yang telah terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki orang tersebut. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.<sup>46</sup> Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.<sup>47</sup> Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi sehingga karyawan memutuskan ingin keluar. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

---

<sup>46</sup> Haerani et al., *Kepuasan Kerja Karyawan*. (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023) 37

<sup>47</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* ( Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2019) hlm. 74



kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pada hakikatnya bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang individual, setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat berbeda-beda, yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang ikutinya. Penurunan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan adalah salah satu sikap dari karyawan yang kurang merasakan hal yang membuatnya bertahan seperti salah satunya adalah kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif. Faktor kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual

karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.<sup>48</sup>

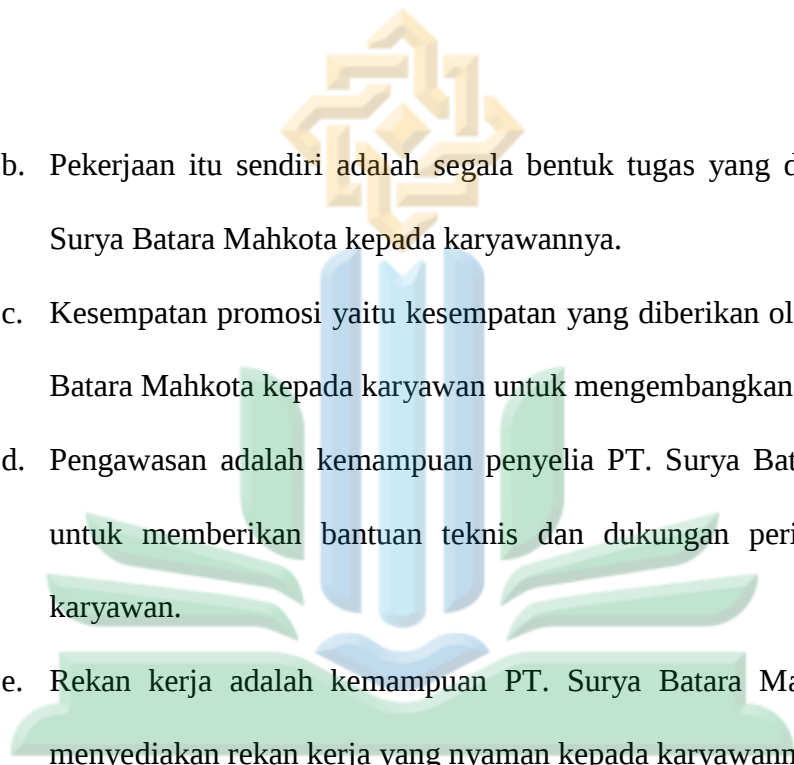
Salah faktor yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu lingkungan kerja yang ada disekitarnya, karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan ntuk tetap bertahan di persahaan tersebut. Menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan. Irshad 2011, berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan. Karyawan merasa lebih puas dan komitmen terhadap perusahaan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin 2013, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Indikator:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan oleh PT. Surya Batara Mahkota Kupang kepada karyawan setiap bulannya.

---

<sup>48</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, ( Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) hlm 38

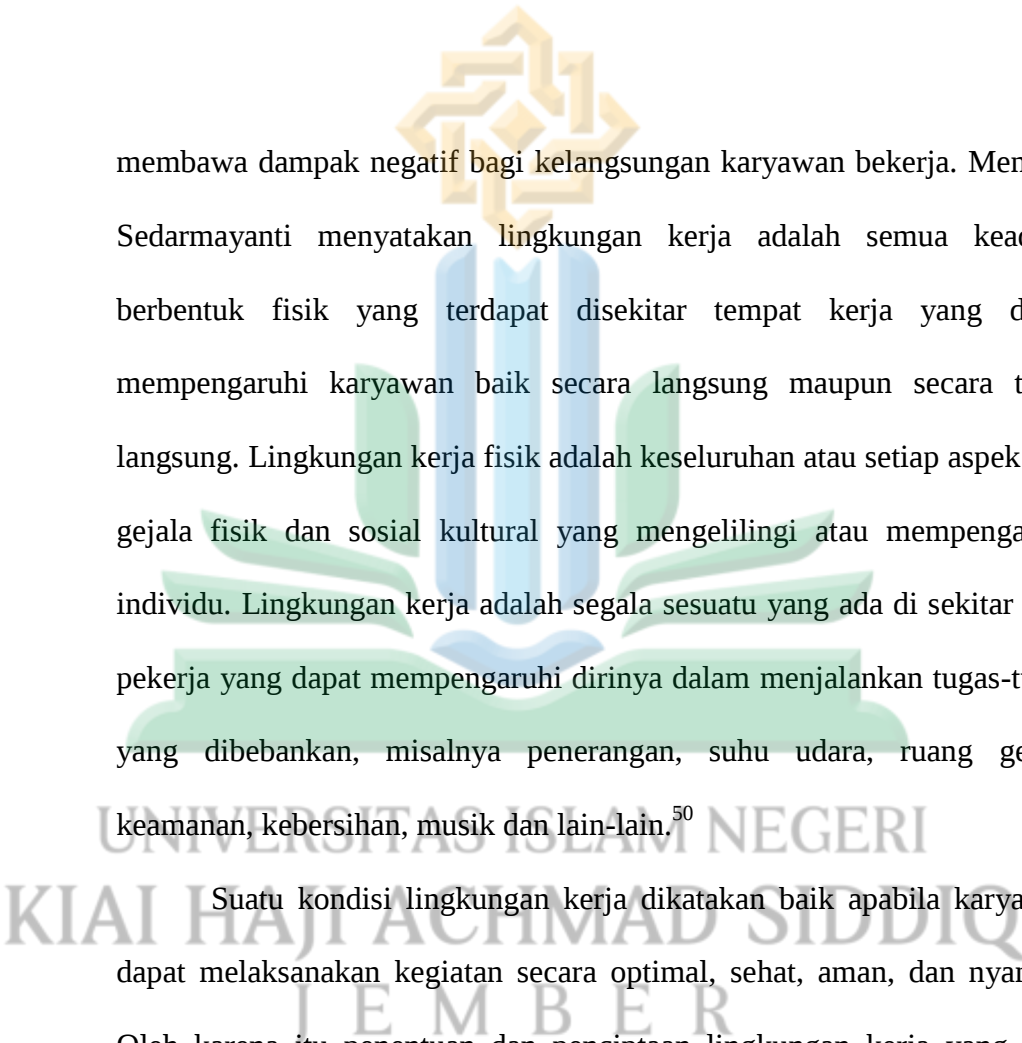
- 
- b. Pekerjaan itu sendiri adalah segala bentuk tugas yang diberikan PT. Surya Batara Mahkota kepada karyawannya.
  - c. Kesempatan promosi yaitu kesempatan yang diberikan oleh PT. Surya Batara Mahkota kepada karyawan untuk mengembangkan karier.
  - d. Pengawasan adalah kemampuan penyelia PT. Surya Batara Mahkota untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan.
  - e. Rekan kerja adalah kemampuan PT. Surya Batara Mahkota untuk menyediakan rekan kerja yang nyaman kepada karyawannya.

## 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan.<sup>49</sup> Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Istilah lingkungan organisasi juga diartikan sebagai lingkungan kerja. Para ahli dari barat mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu unsur fisik, di mana lingkungan dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan

---

<sup>49</sup> Ayubi Yahya Bimantara, Ana Pratiwi. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember, *Jurnal Penelitian Nusantara* Vol. 1, No. 7, Juli 2025 Page 66-70

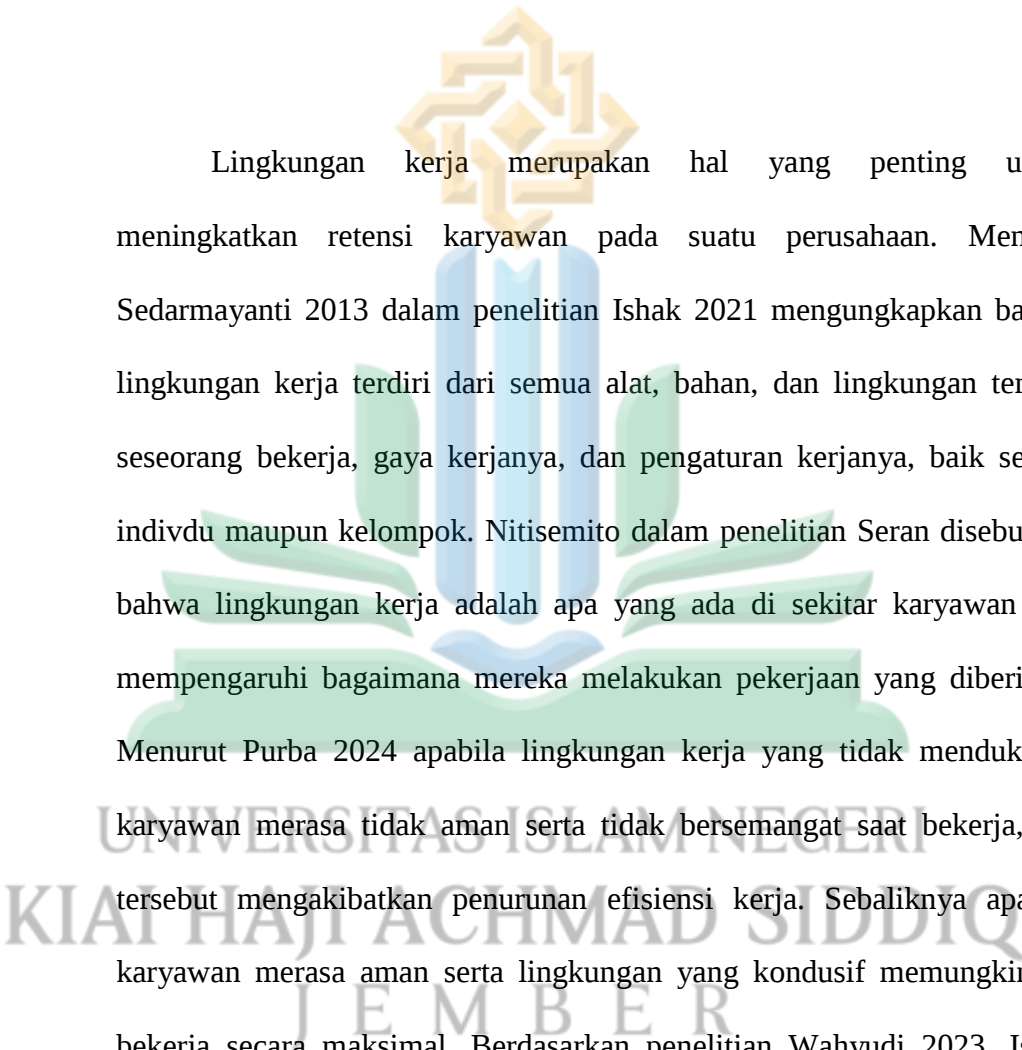


membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>50</sup>

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

---

<sup>50</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, ( Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) hlm 3

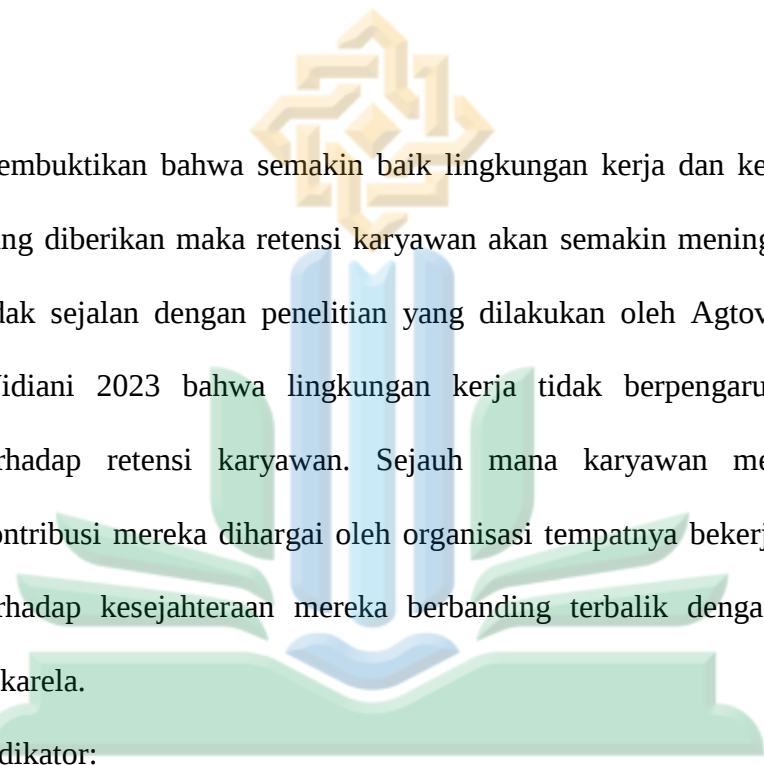


Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan retensi karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti 2013 dalam penelitian Ishak 2021 mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Nitisemito dalam penelitian Seran disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut Purba 2024 apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan merasa tidak aman serta tidak bersemangat saat bekerja, hal tersebut mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Sebaliknya apabila karyawan merasa aman serta lingkungan yang kondusif memungkinkan bekerja secara maksimal. Berdasarkan penelitian Wahyudi 2023, Ishak 2021 dan Purba 2024 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja secara non fisik yang lain selain yang telah disebutkan di atas adalah hubungan dengan sesama karyawan, hal ini mengingat hampir setiap hari kerja seseorang karyawan mengadakan interaksi dengan sejawatnya yaitu sesama pekerja, baik interaksi yang dimaksudkan memang masih terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani maupun untuk urusan di luar pekerjaan.<sup>51</sup>

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dan saling berhubungan untuk mempengaruhi retensi karyawan, sehingga ini

---

<sup>51</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, ( Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) hlm 4



membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agtovia 2021 dan Widiani 2023 bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi tempatnya bekerja dan peduli terhadap kesejahteraan mereka berbanding terbalik dengan pergantian sukarela.

Indikator:

- 1) Cahaya yaitu penerangan yang sangat baik dan jelas, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti.
- 2) Suhu Udara yaitu suhu ruangan kerja yang kondusif yang nantinya membantu dalam menunjang aktifitas pekerjaannya.
- 3) Warna yaitu konsep pewarnaan dinding ruangan yang yang dapat membuat kegembiraan dan ketenangan pada saat bekerja.
- 4) Suara yaitu kondisi kerja yang dimana tingkat kebisingan yang rendah akan membantu karyawan berkonsentrasi di dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Retensi Karyawan

Meningkatkan retensi karyawan adalah tujuan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan, perusahaan dapat mengurangi turnover dan mempertahankan talenta berharga. Hal ini

melibatkan pembangunan budaya organisasi yang inklusif, pemberian pengakuan atas pencapaian, serta penawaran kesempatan pengembangan karier yang menarik bagi para karyawan.<sup>52</sup>

Retensi karyawan mengacu pada pemeliharaan karyawan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan perusahaan agar loyal kepada perusahaan. Tujuan mempertahankan karyawan adalah untuk mempertahankan sebanyak mungkin karyawan yang diakui perusahaan sebagai karyawan berkualitas, karena karyawan berkualitas tinggi adalah aset tak berwujud perusahaan yang berharga. Oleh karena itu, jika karyawan yang memenuhi syarat keluar, perusahaan akan kehilangan modal intelektualnya. Karyawan yang bekerja lama dan loyal kepada perusahaan akan membawa nilai dan pengetahuan perusahaan akan berbagai proses organisasi.<sup>53</sup>

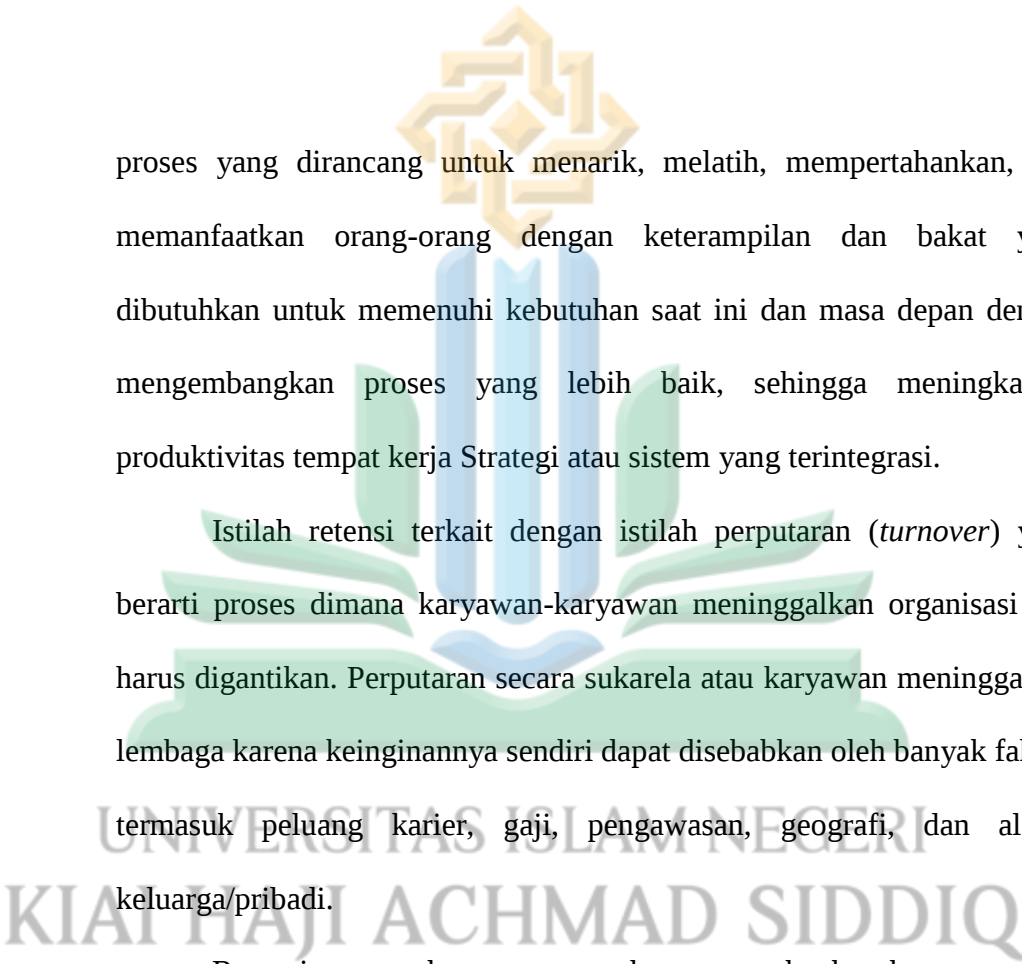
Retensi sebagai semua aktivitas yang didorong oleh perusahaan kepada karyawan yang berkualitas dan produktif untuk melanjutkan organisasi. Dengan tetap berada di perusahaan, arus personel yang tidak disengaja dapat dikurangi, yang tidak dilakukan oleh orang-orang yang berharga dalam organisasi. Selain itu, perekrutan dan retensi pekerjaan dapat secara efektif menarik individu untuk bergabung dengan organisasi, dan juga dapat meningkatkan peluang untuk mempertahankan karyawan.

Retensi adalah elemen penting. Ini didefinisikan sebagai implementasi

---

<sup>52</sup> Ifada Rahmayanti, Bukhari Muslim, Elvira M. Usulu, Nurul Mardhiah Sitio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Medan; PT Media Penerbit Indonesia 2024) hlm 3

<sup>53</sup> Nasir et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta*. 2020



proses yang dirancang untuk menarik, melatih, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan dengan mengembangkan proses yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas tempat kerja Strategi atau sistem yang terintegrasi.

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi.

Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu tampilan secara utuh atas performa organisasi dalam periode tertentu. Hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja institusi yaitu dengan menjaga retensi pegawai agar tetap tinggi. Sedangkan menurut Steyaert & Janssens 2009, *employee retention* atau retensi karyawan merupakan

kemampuan institusi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki institusi untuk tetap loyal terhadap institusi<sup>54</sup>

Indikator:

- 1) Komponen organisasional adalah nilai, budaya, strategi dan peluang yang ada dalam PT. Surya Batara Mahkota Kupang sebagai upaya mempertahankan karyawan.
- 2) Peluang karier organisasional adalah usaha untuk memenuhi harapan para karyawan PT. Surya Batara Mahkota bahwa pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, keterampilan dan pengetahuannya saat ini.
- 3) Penghargaan adalah balas jasa yang diterima karyawan PT. Surya Batara Mahkota dalam bentuk finansial ataupun non finansial.
- 4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan adalah tanggung jawab, otonomi kerja, fleksibilitas kerja, kondisi kerja dan juga keseimbangan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Surya Batara Mahkota.
- 5) Hubungan Karyawan adalah perlakuan adil/tidak diskriminatif, dukungan dari supervisor/manajemen yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Surya Batara Mahkota.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Nasir et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta*. 2020

<sup>55</sup> Seran, Giri, and Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)." *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 10, No. 1, (Januari 2018), Hal. 44 – 57



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan angka dan data yang diukur secara numerik, dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari populasi dan sampel penelitian. Data yang dikumpulkan kebanyakan memakai kuesioner, teks, atau observasi digunakan sebagai instrumen penelitian, yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Tujuan dari analisis statistik ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi hubungan antara variabel. Pada penelitian ini peneliti mengolah data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

### **B. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember berjumlah 60 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi Soekidjo. Notoatmojo Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Arikunto Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono sampel yaitu yang terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya, teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.<sup>56</sup>

Ketika melakukan penelitian, peneliti dihadapkan pada tantangan memilih metode pengambilan sampel yang tepat. Salah satu metode yang paling banyak digunakan adalah Total sampling,<sup>57</sup> yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi yang diteliti. Metode ini sangat ideal untuk situasi dimana populasi penelitiannya relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari setiap individu dalam populasi. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung dan juga melalui Google Form kepada responden karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Didalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti adalah Total

---

<sup>56</sup> Ahmad Rofiki and Hikmatul Hasanah, "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 2 (2024): 679–90, <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022).

sampling dikarenakan populasi yang digunakan oleh peneliti cukup terjangkau keeluruhanannya yaitu sebanyak 60 responden. Dengan demikian populasi dengan penelitian ini sebesar 100% mengingat jumlah responden sangat terjangkau oleh peneliti.

### **C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket/kuesioner, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Dari beberapa macam teknik angket/kuesioner untuk pengambilan data dari responden. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi satu, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh menggunakan studi kepustakaan (library research) berupa buku, literature, artikel, jurnal, dan lainnya untuk mengetahui teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

## D. Analisis Data

### 1. Analisis data deskriptif

Merupakan 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. Penelitian yang dilakukan pada populasi tanpa mengambil sampelnya, jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya, tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

Statistik deskriptif dapat digunakan apabila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.<sup>58</sup>

Metode deskriptif kuantitatif pada penelitian ini dipakai untuk mengkaji, mengukur rata-rata nilai dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, terhadap *ritensi* karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Pengukuran dilakukan dengan cara membagikan atau menyebar kuesioner, dan memberi skor menggunakan skala likert, dengan jawaban angket yang diisi oleh seluruh karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember, dengan ketentuan sebagai berikut:

---

<sup>58</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati & R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022).

**Tabel.3.1**  
**Skala likert**

| Pilihan Jawaban | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
|-----------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| Skor Hasil      | 5             | 4      | 3      | 2            | 1                   |

Kemudian data yang telah diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi *Software Statistical Package for The Social Science* (SPSS) 26 dan *Microsoft Excel* sebagai rangkuman angka dan input datanya. Kemudian hasilnya akan diinterpretasikan dalam bentuk tabel.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner) mampu mengukur variabel yang menjadi fokus penelitian. Dengan kata lain perlu dibedakan antara penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas ini menggunakan aplikasi *Software Statistical Package for The Social Science* (SPSS) 26. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data dapat menggunakan perbandingan  $r_{\text{tabel}}$  dan  $r_{\text{hitung}}$  dengan pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi *Degree of Freedom* (df) dengan nilai signifikansi sebesar 5%, sebuah data dapat dikatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi atau kehandalan suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner atau skala pengukuran. Sederhananya, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen berulang kali dalam kondisi yang sama. Penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien Cronbach. Jika suatu variabel memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,07$  maka data tersebut dikatakan reliabel, meskipun nilainya 0,60-0,70 masih bisa dikatakan reliabel.

Sebaliknya jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>60</sup>

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian persyaratan statistik yang harus dipenuhi oleh model regresi linier agar estimasi parameter yang dihasilkan tidak bias, konsisten, dan efisien.<sup>61</sup> Uji asumsi klasik meliputi:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal, seringkali digambarkan sebagai kurva berbentuk lonceng, merupakan salah satu distribusi probabilitas yang saling umum ditemui dalam statistik.

<sup>60</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009).

<sup>61</sup> Hengky Latan and Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dari suatu model regresi linier memiliki kontribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik apabila data yang disajikan bersifat normal, jika yang disajikan tidak normal maka dapat disimpulkan bahwasanya data tersebut tidak valid.

Data dapat dikatakan normal apabila  $\text{sig} > 0,05$  dari hasil olah data pada aplikasi SPSS. Sebaliknya, jika hasil data yang diperoleh adalah  $\text{sig} < 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan metode, dengan menggunakan uji grafik normal probability plot dan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Sminov*. Pada uji statistik *One Sample Kolmogorov-Sminov*, apabila diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan normal. Sedangkan pada uji grafik normal probability plot, apabila terlihat titik-titik menyebar berkumpul disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.<sup>62</sup>

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sederhananya, uji ini bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel bebas saling mempengaruhi satu sama lain secara kuat. Uji

---

<sup>62</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

multikolinieritas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam suatu model regresi, cara untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai tolerance harus  $>0,10$  dan nilai VIF  $<0,10$ .<sup>63</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah varian dari error (sisaan) dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Jika varian error tidak konstan, maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini digunakan uji statistik grafik *scatterplot* dan uji *glejts*. Uji statistik *Scatterplot* adalah jika potongan titik-titik menyebar secara acak atau tidak berkumpul pada satu tempat maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Sedangkan uji *glejts* adalah mentransformasikan nilai residual menjadi absolut residual dan regresinya dengan model independen dalam model regresi, jika diperoleh signifikansi nilai  $>0,05$  maka dapat dikatakan penelitian tersebut tidak terjadi problem heteroskedastisitas.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta: Garha Ilmu, 2006).

<sup>64</sup> Latan and Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*.

#### d. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel bebas). Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya.<sup>65</sup>

Persamaan dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel retensi karyawan (variabel yang ingin kita prediksi)

a = Konstanta (intercept), nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi, menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$ : Error atau sisaan, perbedaan antara nilai aktual Y dengan nilai Y yang diprediksi oleh model cara penulisan model

---

<sup>65</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Simultan)

Uji F simultan (atau sering disebut uji F) dalam analisis regresi digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini menjawab pertanyaan apakah model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , artinya semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. (Latan & Temalagi, 2013)

##### b. Uji T

Uji T dilakukan menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T digunakan untuk menguji benar atau salah suatu hipotesis bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua mean sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama. (Memahami Uji T Dalam Regresi Linear, 2021)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan memeriksa nilai signifikan pada tabel koefisien. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) kriteria uji statistik T adalah:

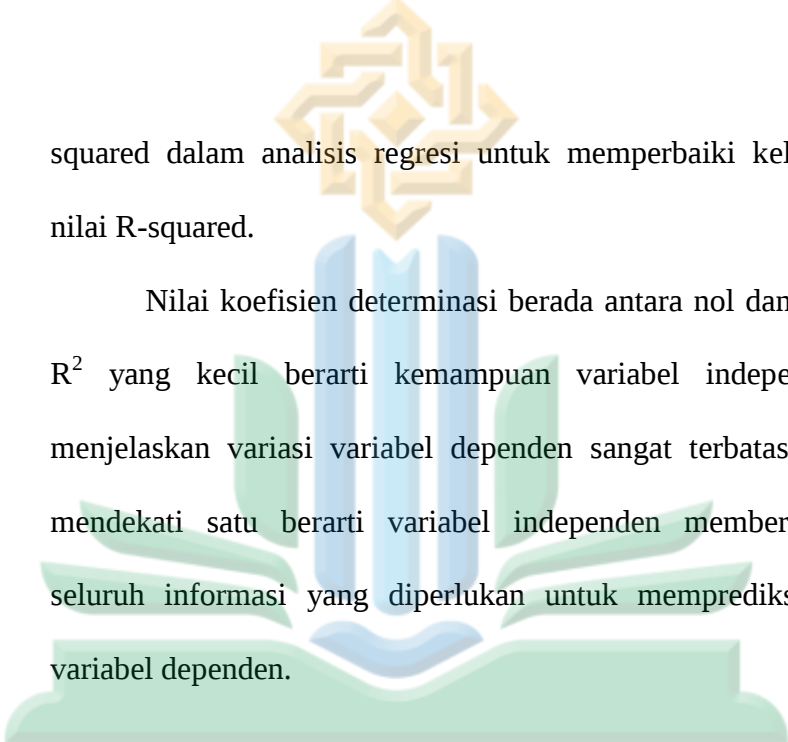
- 1) Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>66</sup>

c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi atau perubahan pada variabel independen. Dengan kata lain, uji ini membantu dalam memahami seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Perhitungan yang diambil berasal dari tabel Adjusted R-squared, yang merupakan versi modifikasi dari R-squared yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi data. Sementara R-squared menunjukkan persentase variabilitas yang dijelaskan oleh model, Adjusted R-squared memperhitungkan jumlah variabel independen dan jumlah sampel yang digunakan dalam model. Nilai adjusted R-

---

<sup>66</sup> Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.



squared dalam analisis regresi untuk memperbaiki kelemahan dari nilai R-squared.

Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Angka  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambar Obyek Penelitian

##### 1. Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember

- a. Nama Instansi : BPR Nusamba Rambipuji Jember
- b. Tanggal Berdiri : 17 Februari 1990
- c. Alamat Lembaga : Jln. Airlangga No. 26, Kec.  
Rambipuji, Kab. Jember, Jawa Timur
- d. Jenis Instansi : Bank Perkreditan Rakyat

##### 2. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji Jember

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusamba Rambipuji jember adalah jasa lembaga keuangan yang bergerak dibidang perbankan dan telah berdiri sejak 17 Februari 1990 di Kabupaten Jemberm Jawa Timur. BPR Nusamba Rambipuji kini menjadi sektor keuangan yang berdiri selama 35 tahun, tentu melalui keahlian yang dapat dipercaya oleh masyarakat dalam beberapa produk yang ada seperti deposito, tabungan dan kredit serta dalam pengelolaan simpanan nasabah.

BPR Nusamba terletak di Jalan. Airlangga No. 26, Kec. Rambipuji, Kab. **Jember**, Jawa timur. Berdirinya BPR Nusamba ini berdasarkan Akta Notaris Nomor 112 yang dibuat di Jakarta pada 29 September 1989 yang disahkan langsung oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Idzin Usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor Kep.024/KM.13/1990.

Dalam kegiatan operasionalnya, BPR Nusamba Rambipuji mendapatkan dukungan dari PT. Sentra Modal Hsrmoni dan PT. Fajar Mas sebagai pemegang saham utama dari Bank Nusamba serta sebagian dari Mitra Harmoni Group. BPR Nusamba Rambipuji sebagai institusi keuangan memiliki komitmen untuk turut serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya melalui pengembangan sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), dengan memberikan layanan layanan yang optimal. Kegiatan utama dari BPR Nusamba meliputi penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, tabungan, dan deposito, serta penyaluran dana dalam bentuk kredit, selain itu juga selalu menyesuaikan layanan dan prosuknya seiring dengan perubahan kebutuhan masyarakat dari waktu ke waktu.<sup>67</sup>

### **3. Visi dan Misi**

#### **a. Visi**

Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya

#### **b. Misi**

- 1) Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan efisien mungkin.
- 2) Menjalin kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh stakeholder untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.

---

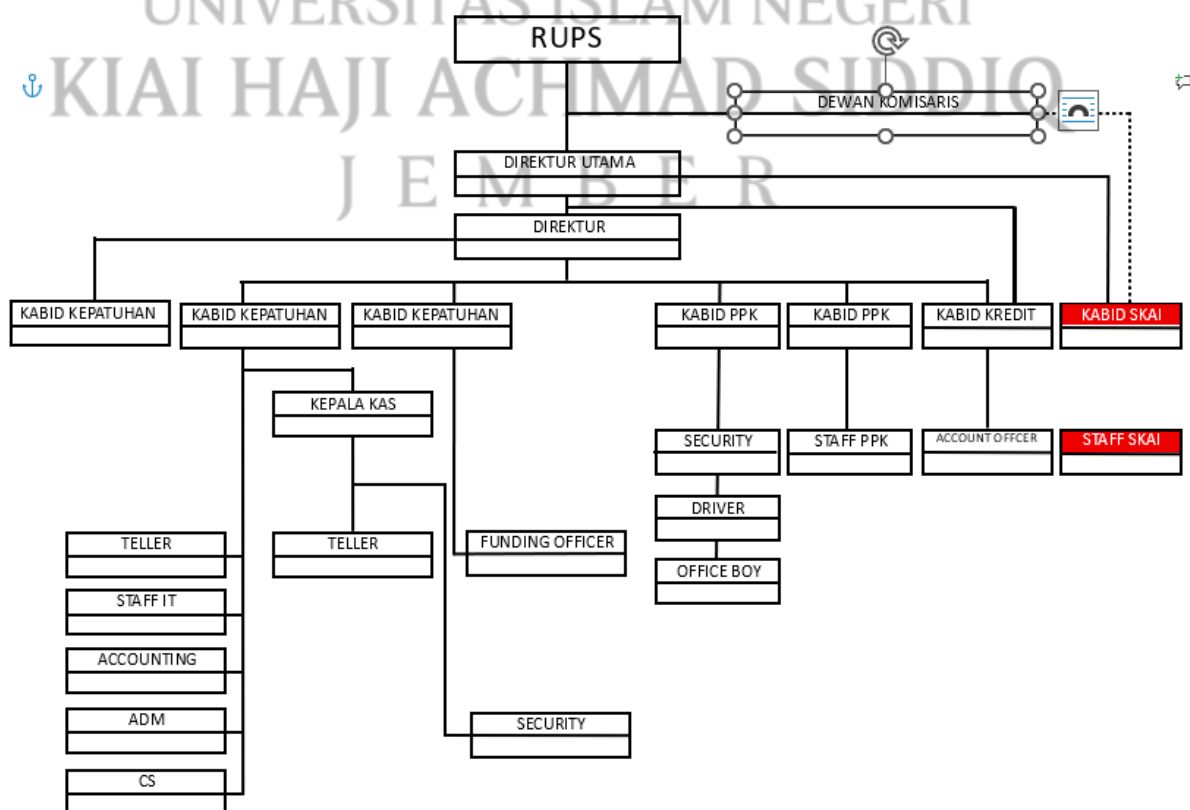
<sup>67</sup> Bank Nusamba Rambipuji, "COMPANY PROFILE EDISI JUNI 2023," 2023.

- 3) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi stakeholder.
- 4) Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- 5) Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan pelayanan yang terbaik.<sup>68</sup>

#### 4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

##### Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji



<sup>68</sup> Rambipuji.2023.

## B. Penyajian Data

Penelitian ini memanfaatkan metode survei untuk mengambil sampel dari populasi, instrumen pada penelitian ini menggunakan alat yang disebut kuesioner, atau angket yang terdiri dari pertanyaan/pernyataan. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan berisikan 14 pertanyaan/pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

### Berikut pertanyaan/pernyataan kepuasan kerja (X1):

1. Saya merasa gaji yang diterima tepat waktu setiap bulan
2. Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi
3. Saya merasa puas dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
4. Saya merasa adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja
5. Saya merasa puas dengan dukungan penyelia terhadap perilaku karyawan dalam bekerja

### Pertanyaan/pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2)

1. Saya merasa cahaya dalam ruangan cukup terang
2. Saya merasa adanya perlengkapan (AC) yang baik dan memberikan kenyamanan dalam bekerja
3. Saya merasa warna dinding dalam ruangan meneduhkan
4. Saya merasa suara bising tidak mengganggu dalam bekerja

### Pertanyaan/pernyataan dari variabel ritensi karyawan (Y)

1. Saya merasa adanya strategi perusahaan yang dapat memungkinkan kemajuan perusahaan

2. Saya merasa adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara baik
3. Saya merasa adanya tanggung jawab yang sesuai dengan tupoksi
4. Saya merasa adanya penghargaan yang diberikan sesuai kinerja
5. Saya merasa adanya perlakuan yang adil terhadap semua karyawan

Pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner tersebut dibagikan kepada responden (seluruh karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember) yang berisikan pertanyaan/ pernyataan mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap ritensi karyawan.

Sebelum dianalisis, peneliti akan menguraikan data diri responden. Sampel data diperoleh dari 66 karyawan BRP Nusamba Rambipuji yang menjadi fokus penelitian ini. Data yang didapatkan adalah data primer yang diambil melalui penyebaran kuesioner Google Form, yang disebarluaskan melalui media sosial WhatsApp. Hal ini memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel. 4.1**  
**Data Responden**

| No    | Jenis Kelamin | Responden |       |
|-------|---------------|-----------|-------|
|       |               | Jumlah    | %     |
| 1     | Laki-laki     | 45        | 68,2% |
| 2     | Perempuan     | 21        | 31,8% |
| Total |               | 66        | 100%  |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Dari hasil rekapitulasi data kuesioner diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin mengindikasikan bahwa sejumlah 45 responden dengan persentase 68,2% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 21 responden dengan persentase 31,8% berjenis kelamin perempuan.

## 2. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan jabatan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Jabatan**

| No           | Jabatan          | Jumlah | %      |
|--------------|------------------|--------|--------|
| 1            | Kepala Bidang    | 7      | 10,61% |
| 2            | Staff SKAI       | 4      | 6,06%  |
| 3            | Customer Service | 4      | 6,06%  |
| 4            | Teller           | 6      | 9,09%  |
| 5            | Accounting       | 6      | 9,09%  |
| 6            | Staff IT         | 5      | 7,58%  |
| 7            | ADM Kredit       | 6      | 9,09%  |
| 8            | Funding Officer  | 6      | 9,09%  |
| 9            | Account Officer  | 6      | 9,09%  |
| 10           | Staff P2K        | 6      | 9,09%  |
| 11           | Driver           | 3      | 4,55%  |
| 12           | Office Boy (OB)  | 3      | 4,55%  |
| 13           | Security         | 4      | 6,06%  |
| <b>Total</b> |                  | 66     | 100%   |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan jabatan, 10,61% atau 7 orang responden mempunyai jabatan kepala bidang, 6,06% atau 4 orang responden mempunyai jabatan staff SKAI, 6,06% atau 4 orang responden mempunyai jabatan customer service, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan teller, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan accounting, 7,58% atau 5 orang responden mempunyai

jabatan staff IT, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan ADM kredit, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan funding officer, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan account officer, 9,09% atau 6 orang responden mempunyai jabatan staff p2k, 4,55% atau 3 orang responden mempunyai jabatan driver, 4,55% atau 3 orang responden mempunyai jabatan office boy (OB), 6,06% atau 4 orang responden mempunyai jabatan secutiry.

### 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja, yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No           | Lama Bekerja | Persentase | Jumlah |
|--------------|--------------|------------|--------|
| 1            | 1 Tahun      | 7,58%      | 5      |
| 2            | 2 tahun      | 10,61%     | 7      |
| 3            | 3 Tahun      | 13,64%     | 9      |
| 4            | 4 Tahun      | 13,64%     | 9      |
| 5            | 5 Tahun      | 9,09%      | 6      |
| 6            | 6 Tahun      | 7,58%      | 5      |
| 7            | 7 Tahun      | 13,64%     | 9      |
| 8            | 8 Tahun      | 3,03%      | 2      |
| 9            | 9 Tahun      | 1,52%      | 1      |
| 10           | 10 Tahun     | 1,52%      | 1      |
| 11           | 11 Tahun     | 3,03%      | 2      |
| 12           | 15 Tahun     | 3,03%      | 2      |
| 13           | 16 Tahun     | 3,03%      | 2      |
| 14           | 17 Tahun     | 1,52%      | 1      |
| 15           | 18 Tahun     | 3,03%      | 2      |
| 16           | 20 Tahun     | 1,52%      | 1      |
| 17           | 22 Tahun     | 1,52%      | 1      |
| 18           | 31 tahun     | 1,52%      | 1      |
| <b>Total</b> |              | 100%       | 66     |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja di ketahui, 7,58% atau 5 orang responden memiliki lama bekerja selama 1 tahun, 10,61% atau 7 orang responden memiliki lama bekerja selama 2 tahun, 13,64% atau 9 orang responden memiliki lama bekerja selama 3 tahun, 13,64% atau 9 orang responden memiliki lama bekerja selama 4 tahun, 9,09% atau 6 orang responden memiliki lama bekerja selama 5 tahun, 7,58% atau 5 orang responden memiliki lama bekerja selama 6 tahun, 13,64% atau 9 orang responden memiliki lama bekerja selama 7 tahun, 3,03% atau 2 orang responden memiliki lama bekerja selama 8 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 9 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 10 tahun, 3,03% atau 2 orang responden memiliki lama bekerja selama 11 tahun, 3,03% atau 2 orang responden memiliki lama bekerja selama 15 tahun, 3,03% atau 2 orang responden memiliki lama bekerja selama 16 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 17 tahun, 3,03% atau 2 orang responden memiliki lama bekerja selama 18 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 20 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 22 tahun, 1,52% atau 1 orang responden memiliki lama bekerja selama 31 tahun.

## C. Analisis dan Pengujian Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas Adalah uji yang dilakukan untuk menilai kebenaran atau kesesuaian suatu instrument penelitian. Seperti alat yang dipakai untuk memperoleh informasi dari orang-orang yang menjawab atau sampel. Disini, tujuannya Adalah untuk menilai seberapa sah kuesioner yang diberikan kepada responden. Digunakan rumus korelasi *person product* dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berikut hasil uji validitas:

**Tabel. 4.4**  
**Uji Validitas**

| Variable              | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------------|------|----------|---------|------------|
| Kepuasan kerja (X1)   | X1.1 | 0.649    | 0.242   | Valid      |
|                       | X1.2 | 0.695    | 0.242   | Valid      |
|                       | X1.3 | 0.700    | 0.242   | Valid      |
|                       | X1.4 | 0.789    | 0.242   | Valid      |
|                       | X1.5 | 0.864    | 0.242   | Valid      |
| Lingkungan kerja (X2) | X2.1 | 0.746    | 0.242   | Valid      |
|                       | X2.2 | 0.824    | 0.242   | Valid      |
|                       | X2.3 | 0.730    | 0.242   | Valid      |
|                       | X2.4 | 0.684    | 0.242   | Valid      |
| Ritensi karyawan (Y)  | Y1   | 0.781    | 0.242   | Valid      |
|                       | Y2   | 0.783    | 0.242   | Valid      |
|                       | Y3   | 0.824    | 0.242   | Valid      |
|                       | Y4   | 0.815    | 0.242   | Valid      |
|                       | Y5   | 0.809    | 0.242   | Valid      |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Pada tabel tersebut, disimpulkan bahwa pada variabel X1 pernyataan pertama diketahui  $0,649 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan kedua diketahui  $0,695 >$

0,242 hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan ketiga diketahui  $0,700 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan keempat diketahui  $0,789 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan kelima diketahui  $0,864 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

Variabel X2 pernyataan pertama diketahui  $0,746 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan kedua diketahui  $0,824 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan ketiga  $0,730 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan keempat  $0,684 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

Variabel Y pernyataan pertama diketahui  $0,781 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan kedua diketahui  $0,783 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan ketiga  $0,824 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan keempat diketahui  $0,815 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pada pernyataan kelima diketahui  $0,809 > 0,242$  hal ini dinyatakan valid karena  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

### b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya.<sup>69</sup> Setelah uji validitas maka dilanjutkan dengan reliabilitas menggunakan SPSS versi 26. Sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika tanggapan dari orang yang menjawab terhadap kalimat yang diberikan tetap sama atau tidak berubah seiring berjalannya waktu. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil uji Reliabilitas:

**Tabel. 4.5**  
**Uji Reabilitas**

| Variabel         | Nilai <i>Cronbach's alpha</i> | Nilai kritis | Keterangan |
|------------------|-------------------------------|--------------|------------|
| Kepuasan Kerja   | 0.797                         | 0.60         | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0.727                         | 0.60         | Reliabel   |
| Ritensi Karyawan | 0.860                         | 0.60         | Reliabel   |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan SPSS, variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,797 > 0,60 yang artinya variabel gaya kepuasan kerja (X1) reliabel, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,727 > 0,60 yaitu artinya variabel lingkungan kerja (X2) reliabel dan variabel ritensi karyawan (Y) nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,860 > 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel loyritensi(Y) reliabel.

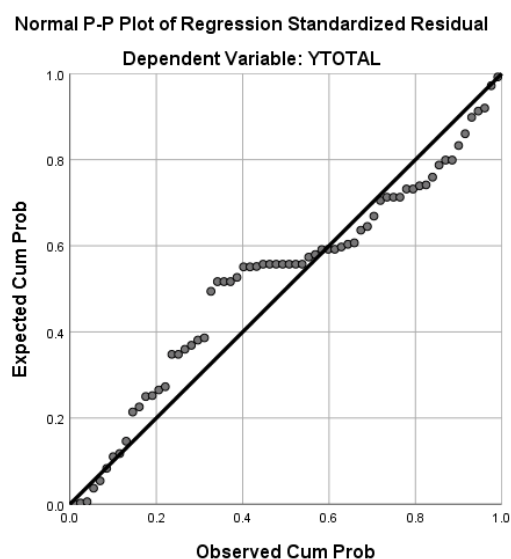
<sup>69</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 47

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas, peneliti menggunakan uji *Non Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Sminov*. Untuk uji *Non Probability Plot*, peneliti mengambil kesimpulan apabila data berdistribusi normal atau tidak normal berdasarkan pola titik-titik pada plot data. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal atau garis miring, maka data dikatakan berdistribusi normal. Sementara untuk uji *Kolmogorov-Sminov*, peneliti melihat nilai signifikansi untuk menentukan apakah data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Sminov*  $> 0,05$ , maka data dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS:

**Gambar. 4.2**  
**Hasil Uji *Non Probability Plot***



Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Gambar tersebut, menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, yang mana model regresi ini berdistribusi secara normal. Meskipun demikian, penting untuk mempertimbangkan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Sminov* sebagai Langkah lanjutan karena tidak cukup hanya mengendalikan hasil grafik saja. Oleh karena itu, untuk meminimalisir kesalahan dalam analisis, peneliti juga menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Sminov*.

**Tabel. 4.6**  
**Uji Normalitas**

|                                  |                |                   |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N                                |                | 66                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | -.0130380         |
|                                  | Std. Deviation | 2.27204737        |
| Most Extreme Differencea         | Absolut        | .156              |
|                                  | Positive       | .090              |
|                                  | Negative       | -.156             |
| Test Statistic                   |                | .156              |
| Monte Carlo. Sig. (2-tailed)     |                | .075 <sup>d</sup> |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Dari table yang telah dosebutkan, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian mormalitas dengan metode Kolmogorov-Sminov menunjukkan nilai signifikansi 0,075. Sesuai dengan rumus yang ada, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, hasil dari pengujian normalitas Kolmogorov-Sminov yaitu  $0,075 > 0,05$ , menunjukkan bahwa data dalam studi ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk apakah memiliki korelasi variabel dependen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi dengan variabel independennya. Dalam pengujian multikolinieritas, digunakan *Varian Inflation Factor* (VIF) dengan mempertimbangkan nilai tolerance. Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$ .<sup>70</sup>

**Tabel. 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model            | Collinearity Statistic |       |
|------------------|------------------------|-------|
|                  | Tollereance            | VIF   |
| Kepuasan Kerja   | ,511                   | 1,958 |
| Lingkungan Kerja | ,511                   | 1,958 |

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Dari data tabel uji multikolinieritas diatas, kita dapat melihat nilai VIF dan tolerance dari setiap variabel independen. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,511 dan nilai VIF 1,958, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,511 dan nilai VIF 1,958. Semua variabel tersebut memiliki nilai tolerance  $> 10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Maka dari itu, pengujian dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independennya.

<sup>70</sup> Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10<sup>th</sup> edn (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 157-158

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengetahui ketidaksamaan varian dalam model dalam model regresi. Pada pengujian ini, peneliti melakukan metode uji *Glejser* untuk menguji heteroskedastisitas. Pada uji *Glejser* peneliti dapat melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , bisa dikatakan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas, yang bisa disebut dengan homoskedastisitas. Berikut hasil Uji *Glejser*:

**Tabel. 4.8**  
**Hasil Uji Glejser**

| Model            | Unstandarized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|------------------|----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                  | B                          | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)       | 2,854                      | 1,415      |                           | 2,016  | ,048 |
| Kepuasan kerja   | -,134                      | ,090       | -,258                     | -1,489 | ,142 |
| Lingkungan kerja | ,091                       | ,109       | ,145                      | ,837   | ,406 |

Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan jika nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja (X1) yaitu 0,048 lingkungan kerja (X2) sebesar 0,142 maka demikian dari ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai sig  $> 0,05$ . Maka dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independennya.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang dipakai untuk menilai dan menguji dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara keseluruhan maupun secara terpisah. Regresi linier berganda adalah jenis regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel

independen, dan dilakukan untuk memahami arah dan seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen. Berikut adalah langkah-langkah pengujian analisis regresi linier berganda:

**Tabel. 4.9**  
**Uji Regresi linier Berganda**

| Model            | Unstandarized Coefficients |        | Standardized | t      | Sig  |
|------------------|----------------------------|--------|--------------|--------|------|
|                  | B                          | Std. E | Beta         |        |      |
| (Constant)       | -,461                      | 2,050  |              | -,225  | ,823 |
| Kepuasan kerja   | ,236                       | ,130   | ,193         | -1,809 | ,075 |
| Lingkungan kerja | ,963                       | ,158   | ,649         | 6,089  | ,000 |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Menurut hasil tabel diatas bisa dikatakan bahwa model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -0,461 + 0,236 X_1 + 0,963 X_2 + e$$

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,050 menyatakan bahwa aplikasi variabel independen yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ).= Nol (0) atau konstan maka besarnya variabel dependen yaitu retensi karyawan sebesar 2,050.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,236, berarti setiap terjadi kenaikan 1% maka ritensi karyawan meningkat sebesar 0,236 (23%) jika variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) mengalami penurunan sebanyak 1% bisa dikatakan ritensi karyawan menurun sebanyak 0,236 (23%).
- Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,963, berarti setiap terjadi kenaikan 1% maka ritensi karyawan meningkat sebesar

0,963 (96%) dan jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami penurunan 1% bisa dikatakan ritensi karyawan menurun sebesar 0,963 (96%).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Tabel. 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1     | ,796 <sup>a</sup> | ,634            | ,622                     | 2,30787                           |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,622 atau 69%. Hasil tersebut dapat dikatakan jika variabel terikat dalam penelitian yaitu oleh variabel persepsi kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 69% sementara sisanya yaitu sebesar 31% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa banyak variasi pada variabel yang tergantung dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam proses pengambilan keputusan uji T

(Parsial), jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  juga akan diterima. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 66 responden dengan sampel, sehingga nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 1,669. Jadi, jika nilai  $t_{hitung}$  dari uji T (Parsial) melebihi nilai  $t_{tabel}$  1,669 dan memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Berikut merupakan hasil uji T (Parsial) menggunakan program SPSS:

**Tabel. 4.11**  
**Uji T (Parsial)**

| Model           | T      | Sig  |
|-----------------|--------|------|
| <i>Constant</i> | -,225  | ,823 |
| Kepuasan kerja  | -1,809 | ,075 |
| Lingkuman Kerja | 6,089  | ,000 |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa hasil uji T (parsial) sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja  $> t_{tabel}$  ( $-1,809 > 1,669$ ) dan nilai signifikan ( $0,075 > 0,05$ ), artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap ritensi karyawan ( $Y$ ).

- 2) Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja  $> t_{tabel}$  ( $6,089 > 1,669$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dalam penelitian ini variable lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap ritensi karyawan ( $Y$ ).

**b. Uji F (Simultan)**

Pada uji F (Simultan), maksud dari uji F adalah untuk menunjukkan juga mencoba apakah variabel-variabel independen ( $X$ ) berpengaruh bersama terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa variabel independen berkontribusi secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai  $sig < 0,05$ , maka variabel-variabel tersebut dinyatakan signifikan dan memberikan pengaruh. Pada penelitian ini, peneliti melibatkan 66 responden dengan nilai  $F_{tabel}$  yang ditetapkan sebesar 2,751. Dibawah ini merupakan hasil uji F (Simultan) yang dilakukan melalui SPSS:

**Tabel. 4.12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

| Model      | F      | Sig   |
|------------|--------|-------|
| Regression | 54,582 | 0,000 |

*Sumber: Data Kuesioner, diolah peneliti*

Berdasarkan tabel perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu sebesar  $54,582 > 2,751$ . Dan nilai signifikansinya yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dalam kesimpulannya bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu ritensi karyawan.

## D. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat bantu untuk menganalisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian mencakup rumusan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap ritensi karyawan

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan temuan penelitian dengan melihat signifikansinya ( $0,075 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  kepuasan kerja  $> t_{tabel}$  ( $-1,809 > 1,669$ ). Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap ritensi karyawan (Y) dan H1 tidak diterima atau tidak terbukti. Dengan demikian kepuasan kerja bukan menjadi salah satu faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi ritensi karyawan.

Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.<sup>71</sup>

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y) yang artinya semakin baik Kepuasan Kerja karyawan maka Retensi Karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan

---

<sup>71</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya manusia ( Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2019) hlm. 74

timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi sehingga karyawan memutuskan ingin keluar

Dengan demikian, hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan Imelda Seran, Endang E. Giri, dan Leony M. Ndoen (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan**

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan dengan temuan penelitian dengan melihat tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja  $> t_{tabel}$  ( $6,089 > 1,669$ ). Dalam penelitian ini,, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dan H1 diterima atau terbukti. Dengan demikian lingkungan kerja menjadi salah satu faktor atau elemen yang dapat mempengaruhi retensi karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain<sup>72</sup>. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja

---

<sup>72</sup> Nitisemito, Alex (2016). Manajemen sumber daya manusia, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga

sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y) artinya semakin baik Lingkungan Kerja dalam perusahaan maka retensi karyawan akan semakin meningkat.

Dengan demikian, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap ritensi karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut hasil persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = 3,848 + 0,288 + 0,540 + 0,392 + e$$

Sesuai dengan hasil persamaan diatas, apabila skor

Merujuk pada hasil Uji F (Simultan) yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $54,582 > 2,751$ . Dan nilai signifikansinya yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap ritensi karyawan.

Pada Uji Koefisien Determinasi, nilai Adjusted R Square diperoleh

nilai sebesar 69% yang artinya semua variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu retensi karyawan sebesar 69%, sedangkan 31% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat meningkatkan retensi karyawan.

Meningkatkan Retensi Karyawan Meningkatkan retensi karyawan adalah tujuan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan, perusahaan dapat mengurangi turnover dan mempertahankan talenta berharga. Hal ini melibatkan pembangunan budaya organisasi yang inklusif, pemberian pengakuan atas pencapaian, serta penawaran kesempatan pengembangan karier yang menarik bagi para karyawan.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Ifada Rahmayanti, Bukhari Muslim, Elvira M. Usulu, Nurul Mardhiah Sitio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Medan; PT Media Penerbit Indonesia 2024) hlm 3



## BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap ritensi karyawan.

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan spss 26, dari uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja -1,809 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan nilai signifikan 0,075 lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap ritensi karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan spss 26, dari uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 6,089 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap ritensi karyawan.
3. Dari uji hipotesis simultan (F) menggunakan SPSS 26 adalah  $f_{hitung}$  sebesar 54,582 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 2,751. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (ritensi karyawan) pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.

## B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada PT BPR Nusamba, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan (PT BPR Nusamba)

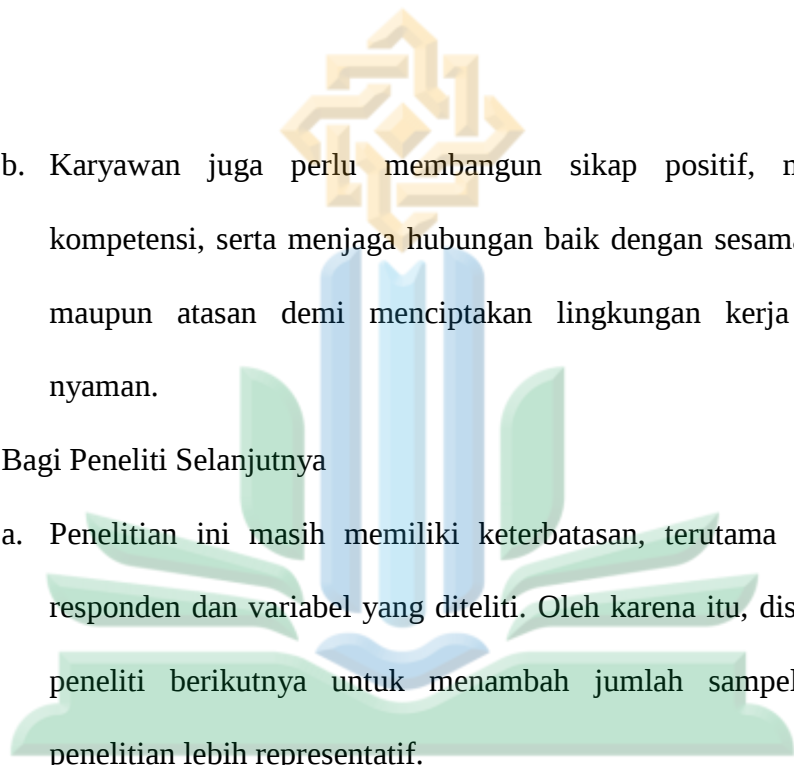
a. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan aspek kepuasan kerja karyawan, terutama pada faktor penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan sistem kompensasi yang adil, karena hal tersebut berperan penting dalam mempertahankan karyawan.

b. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, perlu lebih diperhatikan. Perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman, serta hubungan antar rekan kerja dan pimpinan yang harmonis agar tercipta rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

c. Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala mengenai kondisi kerja dan kepuasan karyawan melalui survei internal, sehingga dapat segera mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang berpotensi menurunkan retensi karyawan.

### 2. Bagi Karyawan

a. Karyawan diharapkan lebih terbuka dalam menyampaikan aspirasi atau keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja, agar manajemen dapat merespons dengan cepat dan tepat.

- 
- b. Karyawan juga perlu membangun sikap positif, meningkatkan kompetensi, serta menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama pada jumlah responden dan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih representatif.

- b. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, yang kemungkinan besar turut memengaruhi retensi karyawan.

- c. Selain pendekatan kuantitatif, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan metode kualitatif atau campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, Kadek Arya Reta, and Ni Wayan Muljati. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Erhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 11 (2018): 5814–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p1>.
- Andryani, Nina. "Fakltas Ekonomi Universitas Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gazia Multi Usaha)." 2023.
- Ariana, I Wayan Tresna, and I Gede Riana Riana. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resor & SPA Ubud , Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2, no. 1 (2018): 121–36. <https://media.neliti.com/media/publications/250355-pengaruh-kepemimpinan-kompensasi-dan-dis-216ac911.pdf>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- Bella Gusnella, Hammam Zaki, Rahayu Setianingsih. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3, no. 1 (2024): 278–89. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/330>.
- Daisy Ofosuhene Kwenin. "Relationship Between Work Environment, Career Development Opporuniies and Employee Retention In Vodafone Ghana Limeted." *Global Journal of Human Resource Management* 1, no. 4 (2013): 1–9. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Relationship-between-Work-Environment-Career-Development-Opportunities-and-Employee-Retention-in-Vodafone-Ghana-Limited.pdf>.
- Darmika, Ni Komang Astri Pramita, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengruh Pengembangan Karier, Kmetmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia." *E-Journal Manajemen* 8, no. 7 (2019): 4153–82.
- Elok Cahyaning Pratiwi, and Mila Hariani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Di Industri Jasa." *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4, no. 2 (2023): 563–68. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.

- Haerani, Siti, Dian Intan Tangkeallo, Nurdjanah Hamid, and Fatmawati. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Edited by Erik Sanoso. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023.
- Hardani, Helmina Andriani, M.Si Jumari Ustiawaty, Apt Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana,, and Grad.Cert.Biotech Nur Hikmatul Auliya. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by AK Husnu Abadi, A.Md. 1st, Maret 2 ed. CV. Pustaka ilmu, 2020.
- Latan, Hengky, and Selva Temalagi. *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Mahmudah, Enny. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Muslichah Erma W. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2023. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>.
- Manik Aditya Budi Suta, IGde, and I Komang Ardana. "Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 2 (2018): 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>.
- Maritini, Lisa, and M. Farid Wajdi. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan (Dukungan Organisasi) Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan." *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2020.
- Muchlis, Nurmiati, and Mursalim Umar Gani. *Religiusitas Dan Retensi Karyawan*. Edited by Heru Santoso Wahito Nugroho. *Religiusitas Dan Retensi Karyawan*. Ponorogo: Forum Ilmiah Kesehatan (Forikes) ©, 2017. <https://repository.umi.ac.id/1689/1/2>. Religiusitas dan retensi karyawan.pdf.
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, and Rahmiatin Titin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta. Journal of Chemical Information and Modeling*. Bandung: Alfabeta, CV, 2020.

Company Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember, 30 juni 2023

- Nathania, Jessica Angeline, and Shierli Wijaya. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Store Maxx Coffee Tangerang." *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi* 5, no. 1 (2024): 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>.
- Pradipta, Putu Suindra Aditya, and I Gusti Made Suwandana. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 4 (2019): 2409–37. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>.
- Rofiki, Ahmad, and Hikmatul Hasanah. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 2 (2024): 679–90. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2006.
- Seran, Imelda, Endang E Giri, and Leony M Ndoen. "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)." *Jurnal Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2018): 44–57. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58147818/disposition=inline%3B+filename%3>
- Setyani, Aminah, and Rina Dwiarti. "Pengaruh Busaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Tiga Saudara Kalasan." *Jurnal Spektrum Ekonomi* 7, no. 7 (2024): 52–65. <https://doi.org/https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jse/article/view/1111>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitati & R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- W, Mahmudah Enny. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Muslichah Erma W. Surabaya: Ubraha Manajemen Press, 2019. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Alex S, Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, 10<sup>th</sup> edn Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018,
- Alex, Nitisemito, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga. 2016
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2019

- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Refika Aditama. 2013
- Alex S, Nitisimeto. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2006
- Andia Salsabilla, Ian Nurpatricia Suryawan. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KWS, *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 08, (1) January 2022 <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Vol.2 No.1 Juli 2022 <file:///C:/Users/Toyyibah/Downloads/1915.pdf>
- Diva Ditya Mersita Wandara, I Made Artha Wibawa, Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 5, 2020 : 1798-1817 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08>
- Vivin Kandita Permata Sari, Jemadi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra* Vol. 1 No. 02 (Oktober 2024) hal. 115 – 126 [file:///C:/Users/Toyyibah/Downloads/ART3\(115-126\)\\_24002\\_Pengaruh+Lingkungan+Kerja,+Kompensasi,+dan+Kepuasan+Kerja+Sari+&+Jemadi\\_rev2.pdf](file:///C:/Users/Toyyibah/Downloads/ART3(115-126)_24002_Pengaruh+Lingkungan+Kerja,+Kompensasi,+dan+Kepuasan+Kerja+Sari+&+Jemadi_rev2.pdf)
- Meithiana Indrasari, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, ( Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) hlm 38
- Ifada Rahmayanti, Bukhari Muslim, Elvira M. Usulu, Nurul Mardhiah Sitio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Medan; PT Media Penerbit Indonesia 2024) hlm 3
- Daisy, Kwenin. Relationship Between Work Enviroment, Career Devepment Opportunities AndEmployee Retention In Vodafone Ghana limited. *Journal of Human Resource Management*. 1(4), 2013
- Siti Indah Purwaning Yuwana. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan kompensasi Tehadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia, *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol. 1, No. 12, November 2022 [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+)

[Kerjasama+Tim%2C+Komunikasi%2C+Lingkungan+dan+Kompensasi++Terhadap+Kinerja+Karyawn+Pasca+Merger+Bank+Syariah+Indonesia+Si+ti+Indah+Purwaning+Yuwana+UIN+KHAS+Jember&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1758480312083&u=%23p%3Dot69ActhaN0J](#)

Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I, Hersa Farida Qoriani. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember, *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9, No. 1, Januari 2023, Hal 44-57 [Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I, Hersa Farida Qoriani. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi \(PIO\) Melalui Motivasi Kerja pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember, Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol. 9, No. 1, Januari 2023, Hal 44-57](#)

Ayubi Yahya Bimantara, Ana Pratiwi. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember, *Jurnal Penelitian Nusantara* Vol. 1, No. 7, Juli 2025 Page 66-70. <http://padangjurnal.web.id/index.php/menulis>

Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, Imam Suroso. Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja di Baznas Jember, *Indonesia Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 4, no. 2, Desember 2021 hal 10-21 [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Analisis+Pengaruh+Sumber+Daya+Insani%2C+Etos+Kerja+Dan++Motivasi+Terhadap+Kinerja+Perusahaan+Melalui+Kepuasan++Kerja+Di+BAZNAS+Jember+Ahmad+Faizal\\*%2C+Nurul+Widyawati+Islami+Rahayu\\*\\*%2C+dan+Imam+Suroso\\*\\*\\*&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Analisis+Pengaruh+Sumber+Daya+Insani%2C+Etos+Kerja+Dan++Motivasi+Terhadap+Kinerja+Perusahaan+Melalui+Kepuasan++Kerja+Di+BAZNAS+Jember+Ahmad+Faizal*%2C+Nurul+Widyawati+Islami+Rahayu**%2C+dan+Imam+Suroso***&btnG=)

Ahmad Afif, Sri Yuniati. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam (Studi pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, *Indonesia Journal of Economics & Finance* Vol, 5. No, 1, Juni 2022: 32-41 <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/search/search>.

## Lampiran 1

### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Badrut Tamam  
 Nim : 214105010005  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Prodi : Perbankan Syariah  
 Institusi : Universitas Islam Negeri  
 Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Ritensi Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember"**. Secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 25 September 2025  
 Saya yang menyatakan



**BADRUT TAMAM**  
**NIM. 214105010005**

## Lampiran 2

### KUESIONER PENELITIAN

Assalaa'alaikum Wr.Wb

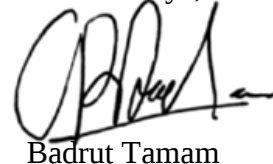
Bapak/Ibu Yth.

Saya Badrut Tamam merupakan mahasiswa akhir dari program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Ritensi Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember"**.

Kuesioner ini dibuat dalam rangka mendukung penyusunan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Dimohon ketersediaannya kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Saya sangat menjamin kerahasiaan data dalam pengisian kuesioner ini. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,



Badrut Tamam

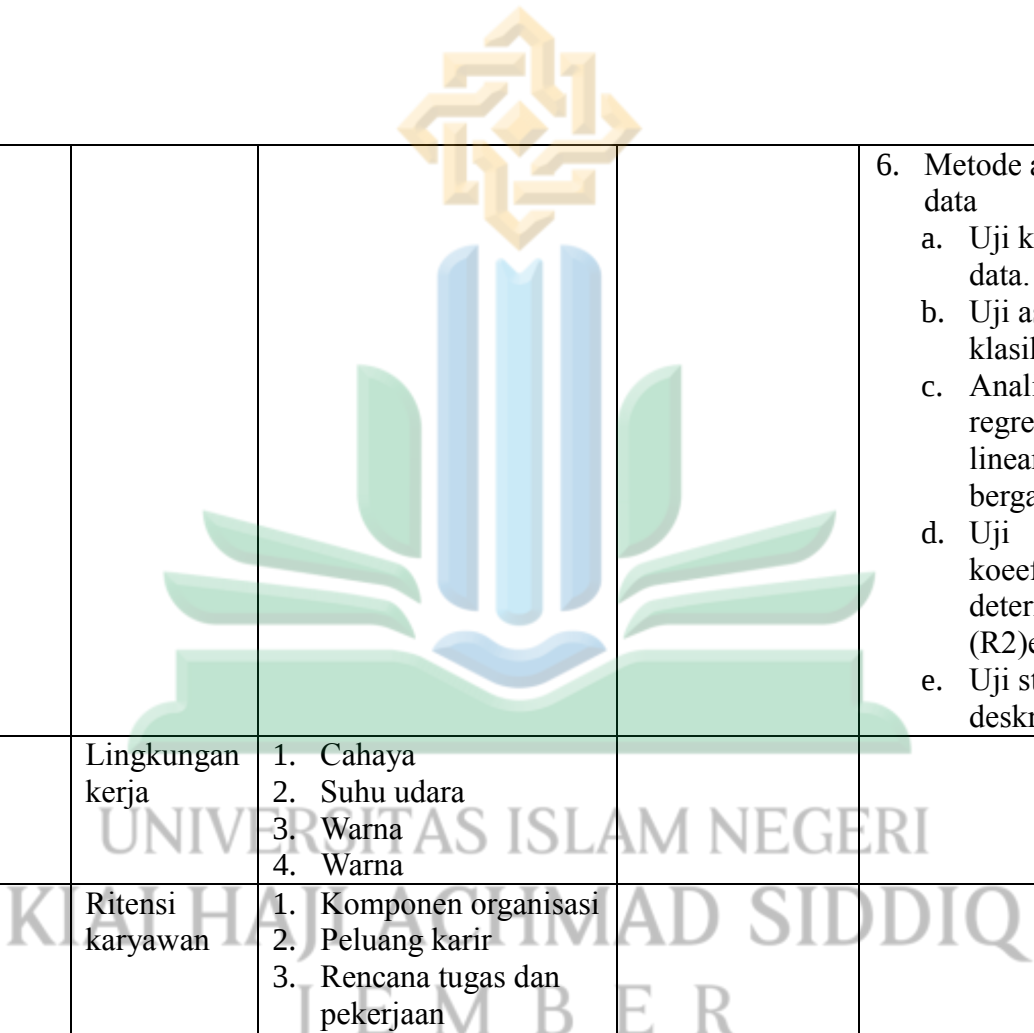


## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### MATRIK PENELITIAN

| Judul                                                                                                     | Vareabel           | Indikator                                                                                       | Sumber Data                                                                                                                                                                                                    | Metodelogi Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                         | Rumusan Masalah                                                                                                                                                                                                                              | Hipotesis                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja Terhadap retensi Karyawan pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember | Kepuasan kerja (X) | a. Gaji<br>b. Pekerjaan itu sendiri<br>c. Kesempatan promosi<br>d. Rekan Kerja<br>e. Pengawasan | a. Data Primer: Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner<br>b. Data Sekunder: Data sekunder di dapatkan dari kajian kepustakaan dan penelitian terdahulu yang sejenis guna untuk menunjang data primer. | 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif<br>2. Jenis penelitian menggunakan jenis survey<br>3. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner<br>4. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh<br>5. Teknik pengambilan data menggunakan kusioner/angket | 1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember<br>2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember<br>3. Apakah kepuasan dan | H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.<br>H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember.<br>H3: Diduga kepuasan kerja dan |



|  |                  |                                                                                                                        |  |                                                                                                                                                                                          |                                                                                               |                                                                                                                                 |
|--|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                  |                                                                                                                        |  | 6. Metode analisis data<br>a. Uji kualitas data.<br>b. Uji asumsi klasik<br>c. Analisis regresi linear berganda<br>d. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )<br>e. Uji statistik deskriptif | lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap reensi karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember | lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember. |
|  | Lingkungan kerja | 1. Cahaya<br>2. Suhu udara<br>3. Warna<br>4. Warna                                                                     |  |                                                                                                                                                                                          |                                                                                               |                                                                                                                                 |
|  | Retensi karyawan | 1. Komponen organisasi<br>2. Peluang karir<br>3. Rencana tugas dan pekerjaan<br>4. Penghargaan<br>5. Hubungan karyawan |  |                                                                                                                                                                                          |                                                                                               |                                                                                                                                 |



## Profil Responden

### Petunjuk

- Pilihlah salah satu dan isi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:
- Kuesioner dibatasi hanya untuk karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Nama : \_\_\_\_\_

Email : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin : ☒ Laki-laki ☐ Perempuan

Jabatan : \_\_\_\_\_

### I. Skala Pertanyaan/Pernyataan

Pertanyaan/Pernyataan memiliki lima (5) pilihan skala dengan ketentuan sebagai berikut:

| Simbol | Keterangan          | Nilai |
|--------|---------------------|-------|
| SS     | Sangat Setuju       | 5     |
| S      | Setuju              | 4     |
| RR     | Netral              | 3     |
| TS     | Tidak Setuju        | 2     |
| STS    | Sangat Tidak Setuju | 1     |



### I. Pertanyaan/Pernyataan

Pilihlah salah satu jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.

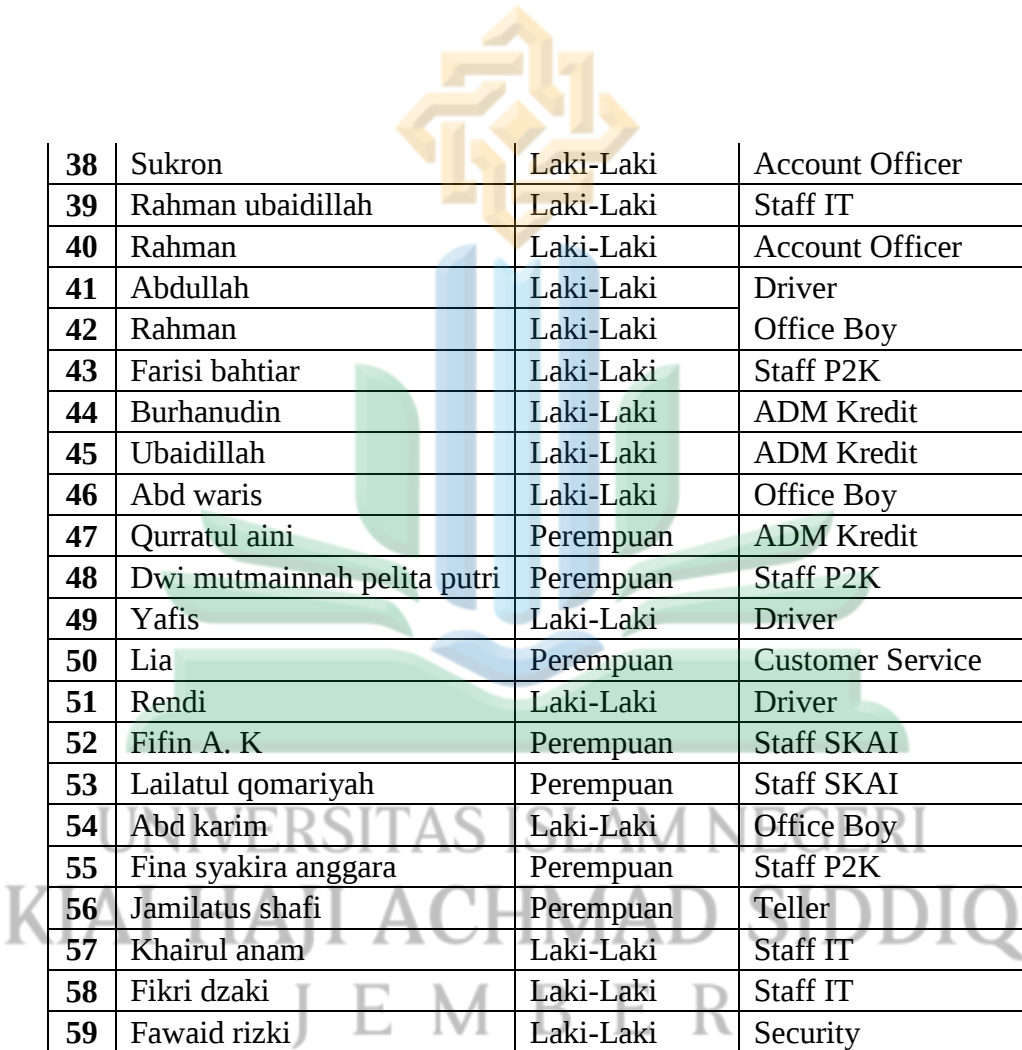
| No                               | Pertanyaan/Pernyataan                                                                  | SS | S | N | TS | STS |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Variabel Kepuasan Kerja</b>   |                                                                                        |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa gaji yang diterima tepat waktu setiap bulan                                |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi                             |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa puas dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan       |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja                        |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa puas dengan dukungan penyelia terhadap perilaku karyawan dalam bekerja     |    |   |   |    |     |
| No                               | Pertanyaan/Pernyataan                                                                  | SS | S | N | TS | STS |
| <b>Variabel Lingkungan Kerja</b> |                                                                                        |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa cahaya dalam ruangan cukup terang                                          |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya perlengkapan (AC) yang baik dan memberikan kenyamanan dalam bekerja |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa warna dinding dalam ruangan meneduhkan                                     |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa suara bising tidak mengganggu dalam bekerja                                |    |   |   |    |     |
| No                               | Pertanyaan/Pernyataan                                                                  | SS | S | N | TS | STS |
| <b>Variabel Ritensi Karyawan</b> |                                                                                        |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya strategi perusahaan yang dapat memungkinkan kemajuan perusahaan     |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara baik                |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya tanggung jawab yang sesuai dengan tupoksi                           |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya penghargaan yang diberikan sesuai kinerja                           |    |   |   |    |     |
|                                  | Saya merasa adanya perlakuan yang adil terhadap semua karyawan                         |    |   |   |    |     |



## Lampiran 4

### DATA RESPONDEN

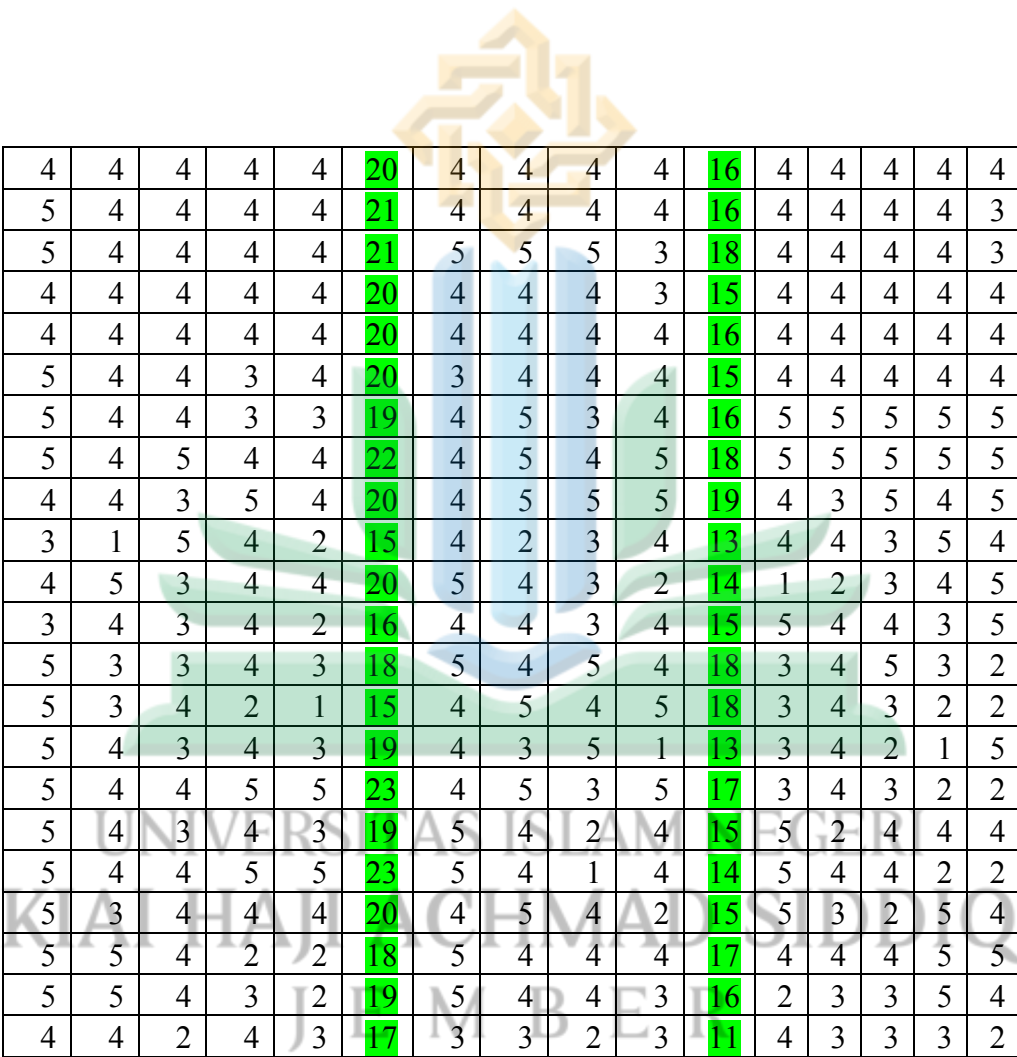
| No | Nama                      | Jenis Kelamin | Jabatan            |
|----|---------------------------|---------------|--------------------|
| 1  | Muhammad arifin           | Laki-laki     | Funding Officer    |
| 2  | Miftahul gufron           | Laki-Laki     | Accounting         |
| 3  | Achmad fikri anwari       | Laki-Laki     | Security           |
| 4  | Nanang pujiono            | Laki-Laki     | Staff SKAI         |
| 5  | M saiful rizal            | Laki-Laki     | Kabid pemasaran    |
| 6  | Fian rizky handoko        | Laki-laki     | Teller             |
| 7  | Wahyudi                   | Laki-laki     | Teller             |
| 8  | Moh toha                  | Laki-Laki     | Accounting         |
| 9  | Wahyu diputra             | Laki-Laki     | Accounting         |
| 10 | Hoiril anwar              | Laki-Laki     | Security           |
| 11 | Ririn maliani             | Perempuan     | Kabid sdm dan umum |
| 12 | Sitti hamida              | Perempuan     | Accounting         |
| 13 | Dias                      | Laki-Laki     | Account Officer    |
| 14 | Yulita                    | Perempuan     | Staff SKAI         |
| 15 | Bagas yuszulfikar         | Laki-Laki     | Funding Officer    |
| 16 | Muhammad sholeh           | Laki-Laki     | Accounting         |
| 17 | Hendra wahyudi            | Laki-Laki     | Kabit kredit       |
| 18 | Rahmad pramono            | Laki-laki     | Customer Service   |
| 19 | Muhammad jefri            | Laki-Laki     | Staff IT           |
| 20 | Dyah retti                | Perempuan     | Customer Service   |
| 21 | Fenti sulistyowati        | Perempuan     | Kabid SKAI         |
| 22 | Malik abdul jabbar        | Laki-Laki     | Accounting         |
| 23 | Ismail                    | Laki-Laki     | ADM Kredit         |
| 24 | Nurul arifa'i wijayanto   | Laki-Laki     | Funding Officer    |
| 25 | Rahmad pramono            | Laki-Laki     | ADM Kredit         |
| 26 | Rio maulana               | Laki-Laki     | Funding Officer    |
| 27 | Ahmad juanidi             | Laki-Laki     | Kabid operasional  |
| 28 | Aydha vadillah kurniawati | Perempuan     | Teller             |
| 29 | Wahyudi                   | Laki-Laki     | Funding Officer    |
| 30 | Nanang pujiono            | Laki-Laki     | Security           |
| 31 | Muhammad angga            | Laki-Laki     | ADM Kredit         |
| 32 | Dwi dayasaputra           | Laki-Laki     | Kabid PPK          |
| 33 | Ahadi H                   | Laki-Laki     | Kabid kepatuhan    |
| 34 | Mar'atus sholihati        | Perempuan     | Customer Service   |
| 35 | Fian rizky handoko        | Laki-Laki     | Funding Officer    |
| 36 | Yulita                    | Perempuan     | Teller             |
| 37 | Muhammad sholeh           | Laki-Laki     | Account Officer    |



|    |                             |           |                  |
|----|-----------------------------|-----------|------------------|
| 38 | Sukron                      | Laki-Laki | Account Officer  |
| 39 | Rahman ubaidillah           | Laki-Laki | Staff IT         |
| 40 | Rahman                      | Laki-Laki | Account Officer  |
| 41 | Abdullah                    | Laki-Laki | Driver           |
| 42 | Rahman                      | Laki-Laki | Office Boy       |
| 43 | Farisi bahtiar              | Laki-Laki | Staff P2K        |
| 44 | Burhanudin                  | Laki-Laki | ADM Kredit       |
| 45 | Ubaidillah                  | Laki-Laki | ADM Kredit       |
| 46 | Abd waris                   | Laki-Laki | Office Boy       |
| 47 | Qurratul aini               | Perempuan | ADM Kredit       |
| 48 | Dwi mutmainnah pelita putri | Perempuan | Staff P2K        |
| 49 | Yafis                       | Laki-Laki | Driver           |
| 50 | Lia                         | Perempuan | Customer Service |
| 51 | Rendi                       | Laki-Laki | Driver           |
| 52 | Fifin A. K                  | Perempuan | Staff SKAI       |
| 53 | Lailatul qomariyah          | Perempuan | Staff SKAI       |
| 54 | Abd karim                   | Laki-Laki | Office Boy       |
| 55 | Fina syakira anggara        | Perempuan | Staff P2K        |
| 56 | Jamilatus shafi             | Perempuan | Teller           |
| 57 | Khairul anam                | Laki-Laki | Staff IT         |
| 58 | Fikri dzaki                 | Laki-Laki | Staff IT         |
| 59 | Fawaid rizki                | Laki-Laki | Security         |
| 60 | Hidayatullah                | Laki-Laki | Staff IT         |
| 61 | Yundari                     | Perempuan | Staff P2K        |
| 62 | Ulfatun wildaniyah          | Perempuan | Staff P2K        |
| 63 | Kamilah rahman              | Perempuan | Teller           |
| 64 | Wildan rizqy firmansyah     | Laki-Laki | Staff P2K        |
| 65 | Amah                        | Perempuan | Account Officer  |
| 66 | Amrosy                      | Laki-Laki | Account Officer  |

### Lampiran 5

| X<br>1.<br>1 | X<br>1.<br>2 | X<br>1.<br>3 | X<br>1.<br>4 | X<br>1.<br>5 | To<br>tal | X<br>2.<br>1 | X<br>2.<br>2 | X<br>2.<br>3 | X<br>2.<br>4 | To<br>tal | Y<br>1 | Y<br>2 | Y<br>3 | Y<br>4 | Y<br>5 | To<br>tal |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| 4            | 4            | 4            | 5            | 4            | 21        | 5            | 5            | 5            | 3            | 18        | 4      | 4      | 5      | 4      | 4      | 21        |
| 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 21        | 5            | 5            | 4            | 4            | 18        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 21        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 4            | 3            | 3            | 3            | 18        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 3      | 3      | 3      | 3      | 16        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 4            | 5            | 5            | 5            | 5            | 24        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 4            | 3            | 4            | 3            | 4            | 18        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 5      | 4      | 4      | 4      | 3      | 20        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 5            | 5            | 5            | 3            | 18        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 5            | 4            | 4            | 5            | 4            | 22        | 5            | 5            | 4            | 4            | 18        | 5      | 5      | 5      | 4      | 5      | 24        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 24        |
| 5            | 4            | 5            | 5            | 5            | 24        | 5            | 5            | 5            | 3            | 18        | 5      | 4      | 5      | 5      | 4      | 23        |
| 4            | 4            | 5            | 5            | 5            | 23        | 5            | 4            | 4            | 3            | 16        | 5      | 4      | 4      | 4      | 5      | 22        |
| 3            | 3            | 4            | 3            | 4            | 17        | 4            | 4            | 3            | 3            | 14        | 3      | 4      | 4      | 3      | 3      | 17        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 19        |
| 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 21        | 4            | 5            | 4            | 4            | 17        | 5      | 5      | 4      | 5      | 5      | 24        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 5            | 4            | 5            | 4            | 4            | 22        | 5            | 5            | 4            | 4            | 18        | 5      | 5      | 4      | 5      | 5      | 24        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 4            | 5            | 5            | 2            | 16        | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      | 21        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 3            | 4            | 4            | 15        | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 19        |
| 4            | 4            | 5            | 5            | 5            | 23        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 5      | 4      | 4      | 4      | 21        |
| 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 21        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 5            | 5            | 4            | 5            | 24        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 4            | 5            | 5            | 5            | 24        | 4            | 4            | 5            | 4            | 17        | 5      | 5      | 4      | 5      | 4      | 23        |
| 4            | 5            | 4            | 4            | 4            | 21        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 5            | 4            | 2            | 4            | 4            | 19        | 4            | 3            | 4            | 3            | 14        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 4            | 4            | 4            | 4            | 21        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 5            | 5            | 4            | 5            | 5            | 24        | 4            | 4            | 5            | 4            | 17        | 4      | 4      | 5      | 5      | 5      | 23        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 5            | 4            | 5            | 4            | 18        | 4      | 4      | 5      | 5      | 4      | 22        |
| 5            | 4            | 5            | 4            | 4            | 22        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 5            | 5            | 5            | 5            | 5            | 25        | 5            | 5            | 5            | 4            | 19        | 5      | 5      | 4      | 4      | 4      | 22        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 5            | 5            | 5            | 5            | 20        | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 25        |
| 5            | 5            | 3            | 3            | 3            | 19        | 4            | 4            | 4            | 4            | 16        | 4      | 4      | 4      | 4      | 4      | 20        |
| 4            | 4            | 4            | 4            | 4            | 20        | 4            | 4            | 4            | 3            | 15        | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 15        |

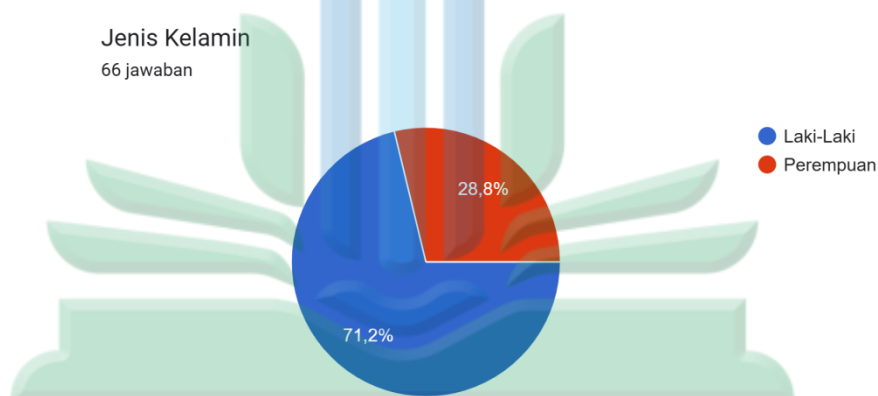


|   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 15 | 4 | 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 2 | 14 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 15 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 17 |
| 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 5 | 1 | 13 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 5 | 17 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 2 | 4 | 15 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 1 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 2 | 15 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9  |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 19 |

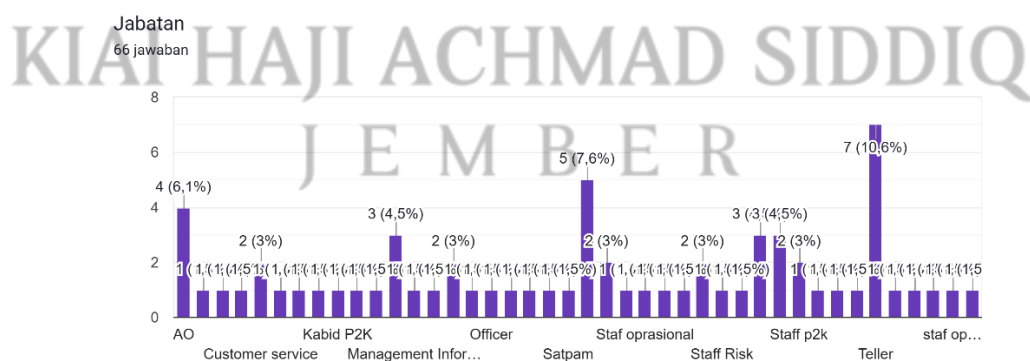
## Hasil Perhitungan Data dan Perhitungan SPSS

### a. Karakteristik jenis kelamin

#### 1. Berdasarkan jenis kelamin



#### 2. Berdasarkan jabatan



## b. Uji validitas

### 1. Uji validitas variabel kepuasan kerja

#### Correlations

|         |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2TOTAL |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2.1    | Pearson Correlation | 1      | .525** | .428** | .358** | .746**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .003   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.2    | Pearson Correlation | .525** | 1      | .516** | .429** | .824**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.3    | Pearson Correlation | .428** | .516** | 1      | .210   | .730**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .091   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.4    | Pearson Correlation | .358** | .429** | .210   | 1      | .684**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   | .091   |        | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2TOTAL | Pearson Correlation | .746** | .824** | .730** | .684** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Uji validitas variabel lingkungan kerja

#### Correlations

|         |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2TOTAL |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2.1    | Pearson Correlation | 1      | .525** | .428** | .358** | .746**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .003   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.2    | Pearson Correlation | .525** | 1      | .516** | .429** | .824**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.3    | Pearson Correlation | .428** | .516** | 1      | .210   | .730**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .091   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2.4    | Pearson Correlation | .358** | .429** | .210   | 1      | .684**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   | .091   |        | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| X2TOTAL | Pearson Correlation | .746** | .824** | .730** | .684** | 1       |

|                 |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N               | 66   | 66   | 66   | 66   |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji validitas variabel ritensi karyawan

#### Correlations

|        |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | YTOTAL |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1     | Pearson Correlation | 1      | .630** | .537** | .524** | .475** | .781** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |
| Y2     | Pearson Correlation | .630** | 1      | .604** | .462** | .510** | .783** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |
| Y3     | Pearson Correlation | .537** | .604** | 1      | .603** | .573** | .824** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |
| Y4     | Pearson Correlation | .524** | .462** | .603** | 1      | .636** | .815** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |
| Y5     | Pearson Correlation | .475** | .510** | .573** | .636** | 1      | .809** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |
| YTOTAL | Pearson Correlation | .781** | .783** | .824** | .815** | .809** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### c. Uji reliabilitas

#### 1. Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .797                   | 5          |

#### 2. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

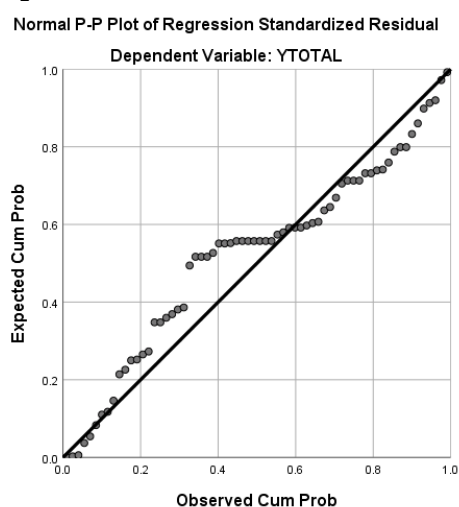
| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .727                   | 4          |

#### 3. Uji reliabilitas variabel ritensi karyawan

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .860                   | 5          |

### d. Uji asumsi klasik

#### 1. Uji non probability plot



## 2. Uji kolmogrov-sminov

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                         | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                |                         | 66                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    | -.0130380               |
|                                  | Std. Deviation          | 2.27204737              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                | .156                    |
|                                  | Positive                | .090                    |
|                                  | Negative                | -.156                   |
| Test Statistic                   |                         | .156                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         | .000 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    | .075 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval |                         |
|                                  | Lower Bound             | .068                    |
|                                  | Upper Bound             | .082                    |

## 3. Uji mutikolineritas

Coefficients<sup>a</sup>

| Collinearity Statistics |     |           |       |
|-------------------------|-----|-----------|-------|
| Model                   |     | Tolerance | VIF   |
| 1                       | TX1 | .511      | 1,958 |
|                         | TX2 | .511      | 1,958 |

## 4. Uji heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 2.854                       | 1.415      |                           | 2.016  | .048 |
|       | X1TOTAL    | -.134                       | .090       | -.258                     | -1.489 | .142 |
|       | X2TOTAL    | .091                        | .109       | .145                      | .837   | .406 |

## 5. Uji regresi linier berganda

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | -.461                       | 2.050      |                           | -.225 | .823 |
|       | X1TOTAL    | .236                        | .130       | .193                      | 1.809 | .075 |
|       | X2TOTAL    | .963                        | .158       | .649                      | 6.089 | .000 |

## 6. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .796 <sup>a</sup> | .634     | .622              | 2.30787                    |

### e. Uji hipotesis

#### 1. Uji T (parsial)

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | -.461                       | 2.050      |                           | -.225 | .823 |
|       | X1TOTAL    | .236                        | .130       | .193                      | 1.809 | .075 |
|       | X2TOTAL    | .963                        | .158       | .649                      | 6.089 | .000 |

#### 2. Uji F (silmultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 581.431        | 2  | 290.715     | 54.582 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 335.554        | 63 | 5.326       |        |                   |
|       | Total      | 916.985        | 65 |             |        |                   |

## Lampiran 6



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
 Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B- 505/Un.22/7.a/PP.00.9/05/2025  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

05 Mei 2025

Kepada Yth.

Kepala BPR Nusamba Rambipuji

Jl. Airlangga No 26, Ds. Rambipuji, Kec. Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur  
 68152

Disampaikan dengan hormat, bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Badrut Tamam  
 NIM : 214105010005  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Rambipuji Jember di Lingkungan/Lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Nurul Widyawati Islami Rahayu



3.

## Lampiran 7



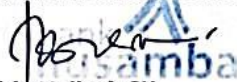
**SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN PENELITIAN**  
**GUNA PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**  
 Nomor : 087/RBP/DIR/VII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di PT. Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji :

Nama : **BADRUT TAMAM**  
 NIM : **214105010005**  
 Prodi : **Perbankan Syariah**  
 Jurusan : **Ekonomi Islam**  
 Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**  
 Lembaga : **Universitas Islam Negeri Kial Haji Achmad Siddiq Jember**  
 Tanggal penelitian : **05 Mei 2025 – 04 juli 2025**  
 Judul tugas akhir : **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 04 Juli 2025  
 PT. BPR Nusamba Rambipuji

  
**Ririn Maliani, SH**  
 Kabid SDM dan Umum

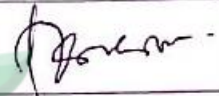
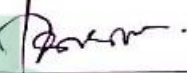
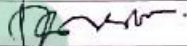
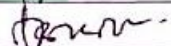
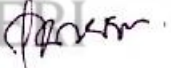
## Lampiran 8

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian:

**PT. BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

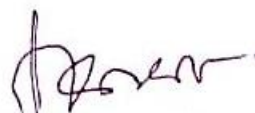
Jl. Airlangga No. 26, Rambipuji, Kabupaten Jember

| NO | Tanggal    | Jenis Kegiatan                                            | Tanda Tangan                                                                         |
|----|------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 06-05-2025 | Penyerahan surat izin penelitian ke pihak PT. BPR Nusamba |   |
| 2  | 15-05-2025 | Proposal penelitian diterima dan diberi idzin             |   |
| 3  | 29-05-2025 | Wawancara Kepada Kepala Bidang SDM                        |   |
| 4  | 23-06-2025 | Penyebaran dan Distribusi Kuesioner                       |   |
| 5  | 04-07-2025 | Meminta Tanda Tangan dan Surat Telah Selesai Penelitian   |  |

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 04 Juli 2025

Kabid SDM

  
Ririn Maliani, S.H

## Lampiran 9



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



### SURAT KETERANGAN

Nomor : 2024/Un.22/D.5.KP.4/KM.05.00/09/2025

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program Studi Perbankan Syariah,  
menerangkan bahwa :

Nama : Badrut Tamam

NIM : 214105010005

Semester : 9 (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai  
bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan  
diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 04 September 2025

A.n. Dekan  
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah

Ana Pratiwi



## Lampiran 10



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
 Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Badrut tamam

NIM : 214105010005

Program Studi : PERBANKAN SYARIAH

Judul : Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada PT BPR Nusamba Rambipuji jember.

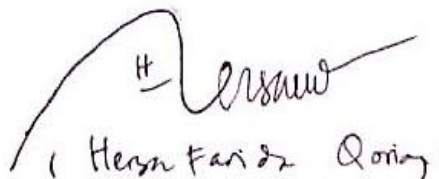
Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 12 September 2025

Operator Turnitin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
 Hery Fariq Qoring



## Lampiran 11

### SITASI

- Siti Indah Purwaning Yuwana. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia, *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vol. 1, No. 12, November 2022  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kerjasama+Tim%2C+Komunikasi%2C+Lingkungan+dan+Kompensasi++Terhadap+Kinerja+Karyawn+Pasca+Merger+Bank+Syariah+Indonesia+Siti+Indah+Purwaning+Yuwana+UIN+KHAS+Jember&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1758480312083&u=%23p%3Dot69ActhaN0J](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kerjasama+Tim%2C+Komunikasi%2C+Lingkungan+dan+Kompensasi++Terhadap+Kinerja+Karyawn+Pasca+Merger+Bank+Syariah+Indonesia+Siti+Indah+Purwaning+Yuwana+UIN+KHAS+Jember&btnG=#d=gs_qabs&t=1758480312083&u=%23p%3Dot69ActhaN0J)
- Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I, Hersa Farida Qoriani. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember, *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9, No. 1, Januari 2023, Hal 44-57  
[Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I, Hersa Farida Qoriani. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi \(PIO\) Melalui Motivasi Kerja pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember, Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol. 9, No. 1, Januari 2023, Hal 44-57](#)
- Ayubi Yahya Bimantara, Ana Pratiwi. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember, *Jurnal Penelitian Nusantara* Vol. 1, No. 7, Juli 2025 Page 66-70.  
<http://padangjurnal.web.id/index.php/menulis>
- Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, Imam Suroso. Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja di Baznas Jember, *Indonesia Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 4, no. 2, Desember 2021 hal 10-21  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Analisis+Pengaruh+Sumber+Daya+Insani%2C+Etos+Kerja+Dan++Motivasi+Terhadap+Kinerja+Perusahaan+Melalui+Kepuasan++Kerja+Di+BAZNAS+Jember+Ahmad+Faizal%2C+Nurul+Widyawati+Islami+Rahayu\\*\\*\\*&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Analisis+Pengaruh+Sumber+Daya+Insani%2C+Etos+Kerja+Dan++Motivasi+Terhadap+Kinerja+Perusahaan+Melalui+Kepuasan++Kerja+Di+BAZNAS+Jember+Ahmad+Faizal%2C+Nurul+Widyawati+Islami+Rahayu***&btnG=)
- Ahmad Afif, Sri Yuniati. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam (Studi pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, *Indonesia Journal of Economics & Finance* Vol, 5. No, 1, Juni 2022: 32-41  
<https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/search/search>.

## Lampiran 12



## DOKUMENTASI



**Lampiran Biodata****BIODATA PENULIS****Biodata Diri :**

Nama : Badrut Tamam

NIM : 214105010005

TTL : Pamekasan, 24 Agustus 2003

Alamat : Desa Ragang, Kecamatan Waru, Kabupaten Pamekasan.

No Hp : 087766710638

Email : tamambinali24@mail.com

Jurusan /Prodi : Perbankan Syariah

**Riwayat Pendidikan :**

1. TK Miftahul Ulum Ragang
2. MI Miftahul Ulum Ragang
3. MTsN 3 Pamekasan
4. MA Sumber Bungur Pakong