

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BALI UTAMA CAKRAWALA KUTA-BALI

**Ayu Putu Nina Novyantari¹
Dewiwati Sujadi²**

Universitas Triatma Mulya

**Corresponding author: nina.novyantari@gmail.com*

ABSTRACT

Employee retention is very important for companies to maintain employee work which is influenced by job satisfaction, career development with also the non-physical work environment. This research aims to determine the effect of job satisfaction on employee retention at PT. Bali Utama Cakrawala, knowing the influence of career development on employee retention at PT. Bali Utama Cakrawala, knowing the influence of the non-physical work environment on employee retention at PT. Bali Utama Cakrawala, knowing the independent variables that have a dominant influence on employee retention at PT. Bali Utama Cakrawala. The research method used is a quantitative method with a sample size of 75 employees. The sample sampling technique is saturated. The analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests with also beta coefficients. The results of this research show the regression equation model $Y = 6.978 + 0.364X_1 + 0.298X_2 + 0.212X_3$. The results of this research, it can be concluded that job satisfaction has a positive influence on employee retention at PT. Bali Utama Cakarawala, career development has a positive influence on employee retention at PT. Bali Utama Cakarawala, the non-physical work environment has a positive influence on employee retention at PT. Bali Utama Cakawala, the job satisfaction variable has a dominant influence on employee retention (Y) at PT. Bali Utama Cakawala, this can be seen from the standardized coefficient beta value of 0.460, the career development variable (X2) of 0.278, and the non-physical work environment variable (X3) of 0.235. The implication of this research is that companies need to pay attention to factors in designing policies with also programs that can increase employee retention, consisting of indicators of job satisfaction, career development and non-physical work environments.

Keywords: *Satisfaction, Career, Work environment, Retention.*

PENDAHULUAN

Elemen krusial sebuah unit bisnis dan organisasi ialah manusia sebagai sumber dayanya. SDM adalah komponen krusial pada organisasi serta unit bisnis. SDM terdiri dari tenaga kerja, pegawai, atau karyawan dalam suatu perusahaan dan harus dikelola dengan baik untuk berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila SDM dapat terkelola dengan baik, keinginan karyawan akan tinggi. Dalam

mengatasi hal ini, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawannya agar mereka terus bekerja. Retensi karyawan adalah prosedur yang mendatangkan manfaat bagi pekerja serta perusahaan. Ini memungkinkan terjadinya pertahanan atas pekerja pada suatu perusahaan selama mungkin atau sampai proyek selesai (Inda & Mishra, 2016). Kepuasan kerja berperan penting bagi retensi karyawan sebab jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan sehingga tingkat retensi karyawan dalam sebuah perusahaan akan semakin rendah. Menurut Asmalah & Sudarso (2019) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya seperti kondisi pekerjaan, dan pengaruh pekerjaan dalam memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Terdapat kepuasan kerja di diri seorang karyawan yakni diakibatkan oleh bentuk pengembangan karir yang memuaskan yang diperoleh karyawan dari perusahaan.

Keberhasilan pengembangan karir sangat esensial tergantung ke program pelatihan karyawan yang dilaksanakan suatu perusahaan. Di samping itu, disebabkan oleh pendidikan yang berikan pada tiap individu karyawan. Karyawan yang mempunyai perencanaan karir dengan jelas juga di dampingi oleh pengembangan karir sehingga akan berdampak pada komitmennya untuk Perusahaan (Handoko, 2016). Lingkungan kerja yakni sebuah keadaan tempat kerja yang baik yakni fisik juga non fisik yang bisa menampilkan kesan membahagiakan, aman, nyaman serta damai. Bila karyawan menyukai lingkungan kerja non fisik di tempat ia bekerja, sehingga karyawan itu akan kerasan di tempat kerjanya, melaksanakan kegiatannya, jadi waktu kerja dipakai dengan efektif. Kemudian bila lingkungan dari segi kerja non fisik yang tidak memadai akan bisa mengurangi performa karyawan. Sanjaya (2020) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja mental atau lingkungan kerja non fisik di sekitar manusia namun tidak mampu secara langsung dirasakan.

PT Bali Utama Cakrawala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *hospitality, property, beach club* dan *food and beverage*, yang berlokasi di gedung lantai 4 Discovery Mall Bali, Kuta, Badung, Bali. PT. Bali Utama Cakrawala memiliki 75 karyawan dengan tiap tanggung jawab serta beban tugas pada setiap departemen. Retensi karyawan yang terjadi pada PT Bali Utama Cakrawala juga mencangkup hubungan antara rekan kerja kurang baik bisa memunculkan rasa tidak nyaman bagi karyawan. Rancangan pekerjaan bagi karyawan yang melebihi kemampuan karyawan. Masih sedikitnya bentuk apresiasi berupa sertifikat, piala atau uang kepada karyawan yang berprestasi setiap tahunnya, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak ingin meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang kurang baik seperti lembur tanpa adanya tambahan uang lembur.

Ketidakpuasan karyawan pada rekan kerja yang sering tidak bekerja dan tidak melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Tidak adanya pengakuan dari atasan menyebabkan karyawan tidak mau menunjukkan

kinerja mereka dan sering merasakan tanggung jawab yang mereka terima. Selain itu, PT Bali Utama Cakrawala masih mengalami kepuasan pekerja yang rendah, yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi karyawan. Standar yang berlaku tidak memungkinkan karyawan yang sudah lama bekerja untuk promosi. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT Bali Utama Cakrawala, masih sedikit untuk dijalankan seperti *training service excellent* dan *english class* untuk karyawan. Selain itu, pimpinan mengutamakan karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) sesuai dengan standar pendidikan perusahaan daripada karyawan dengan pendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian atau supervisor setingkat departemen. Akibatnya, sulit bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka.

Pengalaman kerja sangat penting dalam karir seseorang karena dapat mempengaruhi peluang pekerjaan masa depan, peningkatan gaji, promosi, dan pengembangan profesional. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Bali Utama Cakrawala bahwa masih banyak terlihat kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan, sehingga sering terjadi perselisihan antara karyawan dengan karyawan lainnya. Bukan hanya itu saja, bahkan perselisihan antara karyawan dengan pimpinan dalam satu departemen sering terjadi yang diakibatkan oleh kurangnya komunikasi, kurangnya kerja sama team dan kurangnya rasa kekeluargaan.

Dari ulasan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, pengkaji merumuskan dalam rumusan masalah, yakni:

1. Apakah kepuasan kerja menunjukkan pengaruh pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakrawala?
2. Apakah pengembangan karir menunjukkan pengaruh pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakrawala?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik menunjukkan pengaruh pada retensi karyawan di PT. Bali. Utama Cakrawala?
4. Variabel bebas mana yang menunjukkan pengaruh dominan pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakrawala?

Berdasarkan pada pokok permasalahan sebelumnya, sehingga tujuan pengkajian yang dilaksanakan ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala

4. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kondisi lapangan saat ini dengan kondisi yang diamati dalam penelitian sebelumnya, yang mencakup:

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga berarti bahwa perasaan emosi pekerja yang didasari oleh hasil kerja yang telah terselesaikan, jika pekerjaan yang telah dilaksanakan menghasilkan hasil yang baik maka karyawan akan merasa puas dan bangga akan hal itu (Oktaviani & Mayasari, 2021). Menurut Asmalah & Sudarso (2019) kepuasan kerja ialah suatu perasaan dan penilaian individu mengenai pekerjaannya seperti kondisi pekerjaan, dan pengaruh pekerjaan dalam memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Terdapat indikator tentang kepuasan kerja yang dipaparkan Afandi (2018) yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Pengembangan karir

Handoko (2016) memaparkan pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilaksanakan individu untuk menggapai karir yang diharapkan. Fattahullah Jurdi (2018) memaparkan bahwasanya pengembangan karir ialah sebuah serangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang dimiliki individu saat periode kehidupan tertentu. Adapun indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Handoko (2016) ialah pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja ialah tempat untuk karyawan melaksanakan kegiatan tiap harinya. Noorainy (2017) memaparkan Lingkungan kerja non fisik yakni keseluruhan situasi terkait korelasi kerja, dari keterkaitan dengan atasan atau pun dengan kolega, atau pun hubungan bersama bawahan. Sanjaya (2020) memaparkan Lingkungan Kerja Non Fisik pula dikatakan menjadi lingkungan kerja mental. Bisa dikatakan pula, situasi non fisik di sekitar tidak bisa dengan langsung terasa oleh perasaan yang dimiliki individu. Terdapat indikator mengenai kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yakni hubungan bersama kolega setingkat, hubungan atasan beserta karyawan serta kerjasama antarkaryawan.

Retensi karyawan

Retensi karyawan ialah proses yang memberikan manfaat untuk perusahaan atau pun karyawan dengan tujuan perusahaan bisa mempertahankan karyawan pada waktu yang maksimal atau hingga penuntasan proyek yang dilaksanakan karyawan (Inda & Mishra, 2016). Retensi karyawan yang dipaparkan Karthi (2017) definisi retensi karyawan ini ialah sebuah proses karyawan itu didorong untuk terus ada pada suatu organisasi hingga proyeknya tersebut tuntas atau saat periode maksimal. Adapun indikator untuk mengukur retensi karyawan menurut Mathis & Jackson

(2016) yakni komponen dari suatu organisasi, peluang untuk berkarir, penghargaan, perancangan pekerjaan juga hubungan bersama karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja pada retensi karyawan

Kepuasan kerja menghasilkan dampak positif (menunjukkan pengaruh searah) serta signifikan (berpengaruh nyata) pada retensi karyawan PT. Bali Utama Cakarawala. Akan terjadi peningkatan pada retensi karyawan ketika kepuasan kerja meningkat. Dalam penelitian oleh Putu Suindra Aditya Pradipta serta I Gusti Made Suwandana tahun 2019 memiliki hasil kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada retensi karyawan. Dilihat dari penjelasan diatas dapat menghasilkan hipotesis:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif pada retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakarawala

Pengaruh pengembangan karir pada retensi karyawan

Pengembangan karir menunjukkan pengaruh searah serta nyata pada retensi karyawan PT. Bali Utama Cakarawala. Ini artinya bahwasanya retensi karyawan akan meningkat jika ada peningkatan dalam pengembangan karir. Dalam penelitian Normansyah, Aris Siregar, Rosnaida dan Anshari Putra tahun 2023 memiliki hasil pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif serta signifikan pada retensi karyawan. Dilihat dari pemaparan diatas bisa menghasilkan hipotesis:

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif pada retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakarawala

Pengaruh lingkungan kerja non fisik pada retensi karyawan

Lingkungan kerja non-fisik menghasilkan dampak positif (menunjukkan pengaruh searah) serta signifikan (berpengaruh nyata) pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan pada retensi karyawan ketika lingkungan kerja non-fisik meningkat. Dalam penelitian Dewi Qomariah Imelda dan Ika Niswatin Budiarti tahun 2023 memiliki hasil lingkungan kerja non fisik menunjukkan pengaruh positif serta signifikan pada retensi karyawan. Dilihat dari penjelasan sebelumnya dapat memperoleh hasil hipotesis:

H₃ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala

METODE PENELITIAN

Analisis deskriptif dipilih dalam pelaksanaan penelitian, dengan kuantitatif sebagai pendekatannya. Terdapat tiga variabel independent, yakni kepuasan kerja, pengembangan karir, serta lingkungan kerja non-fisik. Selain itu, ada juga variabel dependent, yaitu retensi karyawan. Penelitian ini melibatkan semua pekerja PT. Bali Utama Cakarawala, Kuta-Bali. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena metode sensus digunakan. Metode pengumpulan data termasuk wawancara,

dokumentasi, dan kuesioner. Sejumlah pengujian dilakukan, seperti uji normalitas (uji kolmogorov Smirnov), uji multikolinier, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, juga koefisien beta yang bertujuan untuk analisis data statistik. SPSS 26.0 digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis statistik deskriptif

Analisis berdasar data yang dilaksanakan yakni dengan melaksanakan pengujian dengan cara deskriptif serta inferensial yang didapat berdasar perhitungan data statistik. Karakteristik responden di pengkajian ini yakni gender, umur, pendidikan, serta masa kerja. Pengukuran itu bisa dilaksanakan lewat data yang didapat dari kuesioner yang kembali. Data pada pengkajian ini melalui kuesioner yang tersebar untuk 75 orang responden. Berikut merupakan pembahasan dari karakteristik responden tersebut :

Berdasarkan jenis kelamin, diperoleh karakteristik yaitu dari 75 responden penelitian, lebih dominan 59 responden (78,7%) dengan jenis kelamin laki-laki, yang menunjukkan bahwa mayoritas departemen membutuhkan pekerja laki-laki, serta peran dan tuntutan pekerjaan yang lebih sesuai untuk laki-laki. Karakteristik responden berdasar umur dari 75 responden pengkajian , lebih dominan umur 31-40 tahun yaitu 36 orang responden (48,0 %). Pada usia produktif tentunya memiliki pengalaman bekerja dalam bidang yang dibutuhkan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 75 responden penelitian, lebih dominan 34 responden (45,3%) dengan tingkat pendidikan D4/S1, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan, yang berarti pendidikan mereka harus setara dengan diploma dan sarjana. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 75 responden penelitian, lebih dominan 51 responden (68%) dengan masa kerja 3-6 tahun. Hal tersebut karena karyawan royal terhadap perusahaan.

Hasil uji validitas serta reliabilitas

Uji kualitas data digunakan untuk meyakini kelayakan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner. Uji kualitas data diperoleh lewat uji validitas serta uji reliabilitas dengan penerapan bantuan dari program *Statistical Package For Social Science* atau yang dilakukan penyebutan serta penyingkatan menjadi SPSS versi 25.

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0.848 (Reliabel)	X1.1	0.554	Valid
		X1.2	0.896	Valid
		X1.3	0.730	Valid
		X1.4	0.861	Valid
		X1.5	0.864	Valid
Pengembangan karir (X2)	0.839 (Reliabel)	X2.1	0.903	Valid
		X2.2	0.937	Valid
		X2.3	0.766	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0.927 (Reliabel)	X3.1	0.941	Valid
		X3.2	0.928	Valid
		X3.3	0.934	Valid
Retensi karyawan (Y)	0.731 (Reliabel)	Y1.1	0.806	Valid
		Y1.2	0.478	Valid
		Y1.3	0.793	Valid
		Y1.4	0.671	Valid
		Y1.5	0.739	Valid

Sumber: Lampiran 4

Pada pengujian validitas mendapatkan hasil $>0,30$. Berdasarkan hal tersebut maka hasil pengujian validitas dinyatakan valid. Pada pengujian reliabilitas diperoleh yaitu 0,60. Jadi dapat dinyatakan jika reliabel terhadap seluruh pernyataan.

Hasil uji normalitas

Uji Normalitas diterapkan sebagai pengujian apakah di model regresi variabel independen juga dependen atau seluruhnya terdapat distribusi yang ditunjukkan normal atau pun tidak.

Tabel 2
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,20347413

	Absolute	0,092
Most Extreme Differences	Positive	0,298
	Negative	-0,092
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

Sumber: Lampiran 5

Pada pengujian normalitas menampilkan nilai Asymp. Sig yakni 0,192 atau $\geq \alpha = 0,05$. Jadi, terdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini mempunyai tujuan untuk pengujian apakah ada keterkaitan yang tinggi atau dikatakan sempurna antarvariabel bebas atau tidak di model regresi, untuk melaksanakan pendeteksian adanya kolerasi yang tinggi antarvariabel independent bisa dilaksanakan dengan sejumlah cara, satu dari sejumlahnya dengan memakai *tolerance* serta *variance inflation factor* atau yang dilakukan penyebutan serta penyingkatan menjadi VIF. Ghozali (2018) memaparkan *tolerance* melaksanakan pengukuran variabilitas variabel independent terpilih yang tidak dipaparkan oleh variabel independent lain.

Tabel 3
Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja (X ₁)	0,971	1,030	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan karir (X ₂)	0,990	1,010	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan kerja non fisik (X ₃)	0,980	1,020	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 5

Pengujian multikolinieritas menunjukkan memiliki VIF <10 serta toleran yang dihasilkan >0, 10. Menunjukkan jika variabel bebas tidak terjadi kolerasi ganda (multikolinieritas).

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya varian variabel gangguan ditunjukkan dengan tidak konstan. Pengujian itu dipakai untuk melaksanakan pengujian apakah pada model regresi terdapat variance yang tidak sama dari residual antapengamatan satu dengan yang lain

Tabel 4
Uji heteroskedastisitas (uji glejser)

Variabel	Sig.
Kepuasan kerja (X ₁)	0,354
Pengembangan karir (X ₂)	0,682
Lingkungan kerja non fisik (X ₃)	0,121

Sumber: Lampiran 5

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan masing-masing mempunyai hasil signifikan > 0,05. Sehingga tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi linier berganda

Model regresi berganda dimanfaatkan untuk memahami apakah ditemukan pengaruh dengan signifikan dari variabel yang dikaji.

Tabel 5
Uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,978	2,815		2,478	0,016
Kepuasan kerja	0,364	0,081	0,460	4,503	0,000
Pengembangan karir	0,298	0,108	0,278	2,751	0,008
Lingkungan kerja non fisik	0,212	0,104	0,207	2,037	0,045

Sumber: Lampiran 6

Berdasar cakupan hasil diatas persamaan regresi linier berganda dapat ditulis dengan :

$$Y = 6,978 + 0,364X_1 + 0,298X_2 + 0,212X_3.$$

Persamaan ini menunjukkan korelasi tiap variabel. Uraian persamaan di atas ialah:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,364 atas retensi karyawan. Apabila kepuasan kerja dinaikan satu kali satuan, terjadi peningkatan retensi karyawan sejumlah 0,364 satuan.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif sebesar 0,298 atas retensi karyawan. Apabila Pengembangan karir dinaikan satu kali satuan, terjadi peningkatan retensi karyawan sejumlah 0,298 satuan

3. Lingkungan kerja non-fisik memengaruhi retensi karyawan secara positif sebanyak 0,212. Apabila lingkungan kerja non fisik dinaikan satu kali satuan, terjadi peningkatan retensi karyawan sejumlah 0,212 satuan
4. Apabila tidak ada perubahan nilai kepuasan kerja, pengembangan karir serta lingkungan kerja non fisik atau nilainya sama dengan 0, jadi retensi karyawan tetap konstan sejumlah 6,978.

Analisis T-test

Berdasar cakupan hasil uji T pada tabel 10, berikut kesimpulan yang diperoleh:

1. Kepuasan kerja (X_1) diperoleh hasil $t_{hitung} = 4,503 > t_{tabel} 1,666$ dengan tingkat signifikan 0,000. Berarti X_1 memengaruhi Y secara positif serta signifikan.
2. Pengembangan karir (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar $2,751 > t_{tabel} 1,666$ dengan tingkat 0,008. Berarti X_2 memiliki dampak positif serta signifikan terhadap Y.
3. Lingkungan kerja non fisik (X_3) didapat hasil t_{hitung} sebanyak $2,037 > t_{tabel} 1,666$ dengan Tingkat signifikan sebesar 0,045. Berarti lingkungan kerja non fisik (X_3) memiliki dampak positif serta signifikan terhadap retensi karyawan.

Koefisien beta

Dari tabel 5 diatas menunjukkan Kepuasan kerja (X_1) dengan koefisien beta 0,460 adalah variabel bebas dengan pengaruh dominan atas retensi karyawan di PT Bali Utama Cakrawala.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepuasan kerja pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakrawala (H_1).

Hipotesis Pertama (H_1), kepuasan kerja memengaruhi retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala. Dengan menggunakan perolehan pengujian statistik t, pengaruh kepuasan kerja (X_1) atas retensi karyawan (Y) diuji. Taraf probabilitas (sig.) variabel kepuasan kerja = $0,000 < \alpha (0,05)$, serta taraf pengaruh kepuasan kerja (X_1) adalah 5% (0,05), dan $df = (n-k-1) = 75-3-1 = 71$. Dengan uji sisi kanan, ttabel diperoleh 1,666. Tabel 9 menghasilkan taraf t-hitung 4,503 dan taraf t-tabel 1,666, yang menunjukkan taraf t-hitung $>$ t-tabel, jadi hipotesis bisa diterima serta ditemukan pengaruh searah serta nyata

antara kepuasan kerja (X1) pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala.

2. Pengaruh pengembangan karir pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala (H₂).

Hipotesis kedua (H₂), retensi karyawan PT. Bali Utama Cakarawala dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dengan menggunakan perolehan pengujian statistik t, pengaruh pengembangan karir (X₂) atas retensi karyawan (Y) diuji. Tingkat probabilitas (sig.) t variabel pengembangan karir = 0,008 < α (0,05), serta $df = (n-k-1) = 75-3-1 = 71$, dengan uji sisi kanan diperoleh ttabel 1,666. Tabel 9 menunjukkan taraf t-hitung ialah 2,751 juga nilai t-tabel ialah 1,666, berarti nilai t-hitung > t-tabel, jadi H₀ ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis tentang X₂ memengaruhi Y secara positif, signifikan, serta secara parsial dapat diterima dan dibuktikan.

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik padaretensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala (H₃).

Hipotesis Ketiga (H₃), lingkungan kerja non-fisik memengaruhi retensi karyawan. Menggunakan hasil uji statistik t, pengaruh X₃ terhadap Y diuji. Taraf probabilitas (sig.) t variabel X₃ = 0,045 < α (0,05), taraf pengaruh X₂ = 5% (0,05), serta $df = (n-k-1) = 75-3-1 = 71$. Dengan uji sisi kanan, ttabel diperoleh 1,666. Nilai t-tabel 1,666 serta nilai t-hitung 2,037, jadi H₀ ditolak. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh searah serta signifikan pada X₃ serta Y secara parsial di PT. Bali Utama Cakarawala dapat diterima dan dibuktikan.

4. Variabel dengan pengaruh dominan atas retensi karyawan (Y) pada PT. Bali Utama Cakarawala.

Dihasilkan taraf standardized coefficient beta dengan lebih tinggi, variabel kepuasan kerja (X₁) mempunyai pengaruh terbesar yaitu 0,460 terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bali Utama Cakarawala. Variabel pengembangan karir (X₂) memiliki nilai 0,278, serta variabel lingkungan kerja non-fisik (X₃) menghasilkan taraf 0,207.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan diskusi dan analisis sehingga mencapai kesimpulan berikut:

1. Kepuasan kerja menghasilkan dampak positif (berpengaruh searah) dan signifikan (berpengaruh nyata) pada retensi karyawan PT. Bali Utama Cakarawala. Akan terjadi peningkatan pada retensi karyawan ketika kepuasan kerja meningkat.

2. Pengembangan karir menunjukkan pengaruh searah serta nyata pada retensi karyawan PT. Bali Utama Cakarawala. Ini artinya bahwasanya retensi karyawan akan meningkat jika ada peningkatan dalam pengembangan karir.
3. Lingkungan kerja non-fisik menghasilkan efek positif (berpengaruh searah) juga signifikan (berpengaruh nyata) pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala. Dengan kata lain, akan terjadi peningkatan pada retensi karyawan ketika lingkungan kerja non-fisik meningkat.
4. Hasil uji koefisien beta menunjukkan nilai koefisien beta variabel X1 sejumlah $0,460 >$ dari nilai variabel X2 dan X3, berarti ditemukan pengaruh dominan oleh kepuasan kerja terhadap Y.

SARAN

Mengacu dengan temuan di atas, saran yang dapat dijabarkan ialah:

1. Diharapkan adanya perhatian yang diberikan PT. Bali Utama Cakarawala atas kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang sesuai dengan *jobdesk* masing-masing karyawan, gaji yang sesuai dengan standar perusahaan, promosi yang diadakan secara merata terhadap karyawan, pengawas yang memberikan dukungan kepada karyawan serta rekan kerja yang mampu dengan baik saling bekerja sama, yang berdampak pada retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakarawala.
2. PT. Bali Utama Cakarawala diharapkan sangat memperhatikan Pengembangan karir yang terdiri dari pendidikan yang diberikan berupa beasiswa bagi karyawan, pelatihan berkala sesuai dengan bidang masing-masing departemen, dan pengalaman kerja yang memotivasi karyawan karena berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Bali Utama Cakarawala.
3. PT. Bali Utama Cakarawala diharapkan bahwasanya lingkungan kerja non-fisik yang saling memberikan arahan serta masukkan, serta kerjasama antar karyawan yang terjalin baik akan berdampak pada retensi karyawan di PT Bali Utama Cakarawala.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dengan jumlah sampel dan menggunakan baru dalam penelitian, sehingga dapat menghasilkan penelitian baru dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru Baru.
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. 2019. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1. Nomer 3. Hal. 97–108.
- Busro Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Fatahullah Jurdi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Interns Publishing. Malang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A.M., & Sanjaya, V. 2020. Pengaruh Kompetensi, insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. Vol. 1. Nomer 1. April 2020. Hal. 71-83.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A.M., & Sanjaya, V. 2020. Pengaruh Kompetensi, insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. Vol. 1. Nomer 1. April 2020. Hal. 71-83.
- Imelda, D. Q., & Budiarti, I. N. 2023. Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap Retensi Karyawan CV Putut Dwi Cahyo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 6. Nomer 1. Agustus 2023. Hal. 21-28.
- Inda, S. S., & Mishra, D. S. 2016. A study on influence of employee compensation, job satisfaction, working environment on employee retention. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. Vol. 3. Nomer 7. Juli 2016. Hal. 103-116
- Noorainy, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *of Management Review. Master of Management Studies Program, Graduate Program Universitas Galuh Ciamis..* Vol. 1. Nomer. 2. Mei 2017. Hal.75-85.
- Normansyah, Siregar, A., Rosnaida, & Putra, A. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT

- Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*. Vol. 5. Nomor 2. Januari 2023.
- Oktaviani, K. E., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petani Padi di Desa Ambengan. Bisma: *Jurnal Manajemen*. Vol.7. No.2. 2021.
- Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Vol. 8. Nomer 4. 2019. Hal. 2409-2437
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.