

The Effect Of Work Environment, Job Satisfaction, and Retention On Employee Performance

[Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi Terhadap Kinerja Karyawan]

Ramadhan Huda Ginarya¹⁾, Hasan Ubaidillah*²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *In this study aims to examine the influence of the work environment, job satisfaction, and retention on employee performance at PT. Hidup Cerah Sejahtera. This study used a quantitative method with a sample of 118 employees. Sampling through saturated sampling. In accordance with the results of the study, it was found: the work environment has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. Retention has a positive effect on employee performance. And the work environment, job satisfaction, and retention together have a positive effect on employee performance.*

Keywords - *Work Environment; Job Satisfaction; Retention; and Employee Performance.*

Abstrak. *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hidup Cerah Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 118 karyawan. Pengambilan sampel melalui sampling jenuh. Sesuai dengan hasil penelitian maka didapatkan : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Retensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Retensi; dan Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Berawal dari awal mula perusahaan atau organisasi terbentuk sampai dengan lamanya perusahaan pasti memiliki keinginan dan berharap dapat tercapainya tujuan terbaik perusahaan. Perusahaan harus memiliki berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan, seperti mengelola sumber daya secara optimal dan baik serta memiliki fokus terhadap pengembangan serta perencanaan sumber daya manusia serta mengimplementasikan kebijakan dan program baru dalam bidang fungsional, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Sumber daya manusia sebagai penggerak untuk upaya karyawan bekerja dengan baik dan dapat diharapkan hasil kinerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi upaya kinerja yang diberikan perusahaan [1]. Setiap perusahaan atau organisasi berharap adanya pegawai yang bisa mendapatkan tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang cukup baik di dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka tingkat kepuasan kerja pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Baiknya tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan dengan cukup signifikan. Maka perusahaan tetap perlu menjaga agar lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan yang baik. Selain itu, akan berdampak baik juga untuk perusahaan jika perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang memiliki potensi lebih agar bisa tetap loyal untuk perusahaan, tetapi masih kerap terjadi selama ini terdapat banyak hal yang ditemui tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang masih kurang baik.

Menurut [2], lingkungan kerja merupakan faktor yang berada diluar fisik atau nonfisik. Lingkup suatu perusahaan atau organisasi akan memberikan suatu kesan yang baik ataupun kesan yang membuat nyaman berada di suatu lingkungan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki kesan lingkungan yang berbeda-beda, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang berhubungan erat dengan lingkungan kerja yang memiliki nilai baik dapat memberikan efek positif dari kinerja karyawan yang meningkat serta emosional karyawan yang baik. Nyatanya di luar masih banyak perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang. Masih kurangnya kepuasan kerja karyawan maka memiliki dampak yang kurang baik seperti kurangnya potensi kinerja karyawan dan kurangnya fokus terhadap pekerjaan apa yang dilakukannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menelaah kepuasan kerja karyawan agar menjadi lebih baik dan terus membaik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

lingkungan kerja baik dan mempengaruhi aspek kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik, bersih, dan nyaman guna memperbaiki kepuasan kerja suatu karyawan.

Adanya Job Satisfaction atau kepuasan kerja [2], adalah sikap emosional yang dimiliki karyawan seperti hal yang dapat memberikan kesenangan atau hal yang dapat mencintai perusahaan tempat bekerja. Hal ini dapat dibagi dari beberapa sikap karyawan seperti prestasi karyawan, moral kerja karyawan, dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai keadaan emosional karyawan sebagai hal menyenangkan atau tidak karyawan memandang suatu pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan juga berhubungan erat dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang dasarnya ialah hal bersikap individual, dan pada dasarnya setiap perseorangan memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan emosional individual tersebut [3]. Loyalnya karyawan terhadap perusahaan akan berdampak baik bagi perusahaan. Perusahaan juga harus memiliki program retensi karyawan yang baik demi memperbaiki hal yang tidak diinginkan demi mempertahankan karyawan yang memiliki potensi lebih terhadap perusahaan di masa mendatang. Melalui lingkungan kerja serta retensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dengan baik. Salah satu hal yang menyebabkan karyawan dapat merasa kepuasan dengan pekerjaannya saat itu ialah lingkungan kerja yang berada di sekitarnya, di karenakan lingkungan juga termasuk faktor penting bagi karyawan merasa nyaman atau tidaknya berada di perusahaan tersebut. Disebutkan bahwa lingkungan kerja suatu keadaan yang berada dalam ruang lingkup karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikannya [3].

Ketika karyawan perusahaan mencapai rasa kepuasan dalam menjalani pekerjaannya maka akan muncul rasa niat dalam menjalani pekerjaannya serta menurunnya niat yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan dan karyawan akan lebih berkomitmen kepada perusahaannya [4], sehingga kepuasan kerja menjadi faktor yang krusial dimana perusahaan harus memiliki perhatian yang lebih serta kepuasan kerja harus terpenuhi terhadap karyawan perusahaan [4]. Peningkatan kepuasan kerja merupakan tanda bahwa perusahaan memiliki potensi baik dalam mengelola karyawan dengan baik. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dan bagi karyawan akan bekerja menjadi suatu hal yang menyenangkan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan melakukan pekerjaannya di sisi lain karyawan akan memiliki sikap loyalitas yang tinggi [5].

Retensi karyawan merupakan hal yang penting pada suatu pendekatan perusahaan atau organisasi dalam mengelola manajemen bakat yang umum dapat diartikan pelaksanaan strategi perusahaan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal produktivitas karyawan semakin meningkat serta mengembangkan, memanfaatkan, serta mempertahankan karyawan yang memiliki bakat atau keterampilan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan masa kini dan masa mendatang [6]. Retensi karyawan memiliki deskripsi sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Studi yang telah dilakukan mengatakan bahwa adanya pengaruh positif langsung terhadap retensi dan kinerja karyawan [5]. Hal ini dapat ditunjukkan jika semakin baik retensi karyawan yang dilakukan perusahaan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan serta mendapatkan loyalitas yang tinggi terhadap karyawan perusahaan. Kinerja karyawan ialah suatu output atas proses produktivitas karyawan terhadap perusahaan dengan suatu ukuran kuantitas dan kualitas karyawan dalam mencapai produktivitas karyawan terhadap perusahaan sesuai atas apa yang di amanatkan oleh perusahaan. Suatu kepuasan kerja pada dasarnya terhubung dengan lingkungan kerja perusahaan serta terhubung dengan program retensi karyawan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta kinerja karyawan untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih baik dan maksimal. Sebaliknya, jika seseorang karyawan merasa dirinya tidak mendapatkan hal pendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini berdampak dan mempunyai potensi ketidakpuasan dalam menjalankan. Oleh karena itu, perusahaan bertahap melakukan retensi karyawan serta memperbaiki lingkungan kerja agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan, dan akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan kepada perusahaan [1].

PT. Hidup Cerah Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan peternakan yang menjual berbagai macam hal seperti pupuk dan makanan tambahan untuk peternakan dengan harga yang terjangkau untuk petani yang kesulitan mencari harga yang rendah. Sebagai salah satu perusahaan yang menjunjung nilai memajukan perekonomian serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan ini menyadari bahwa sebuah unsur penting perusahaan agar dapat berjalan dengan baik melalui berbagai unsur penting. Salah satu hal yang terpenting ialah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan selalu mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Survey telah dilakukan mengenai PT. Hidup Cerah Sejahtera dalam pemberian kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Beberapa hal dalam lingkungan perusahaan, seperti suhu udara, ruang lingkup kerja, serta cahaya yang memadai sehingga para karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Perusahaan memiliki usaha dan berupaya untuk lebih mempertahankan karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta kepuasan yang baik sesuai aturan perusahaan, tetapi tidak semua karyawan yang merasa puas yang akhirnya memilih untuk keluar dari perusahaan. Hasil survey perusahaan

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang di dapati masih belum sesuai dengan suatu hal yang diharapkan para karyawan. Jika kondisi masih berlanjut maka bisa terjadinya tingkat retensi yang rendah dan perusahaan akan kehilangan karyawan terbaik yang dimilikinya serta kinerja karyawan yang semakin memburuk. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan serta kepuasan kerja yang baik.

Penelitian terdahulu [1] memiliki kesimpulan hasil penelitian berupa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja serta kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka kepuasan kerja serta lingkungan kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapatkan juga kesimpulan bahwa pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan saling keterkaitan antar variabel [7]. Lingkungan kerja juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja jika perusahaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, sebaliknya jika perusahaan memiliki dampak negatif akan mempengaruhi lingkungan kerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian ini di lakukan oleh peneliti berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini juga dilakukan karena research gap yang telah di temukan pada penelitian terdahulu. Evidence Gap pada penelitian ini merupakan kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian. Penelitian terdahulu menemukan titik kesenjangan dan hasil yang tidak konsisten antara fenomena dengan bukti dari lapangan yang ditemukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mempunyai minat untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah : Dilakukan rumusan masalah pada artikel yaitu,

1. Bagaimana Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan,
2. Bagaimana Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Bagaimana Retensi Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan
4. Bagaimana Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pertanyaan Penelitian : 1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
3. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi secara simultan langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDG's : Sesuai pada SDG:s penelitian artikel ini menggunakan SDG's ke 8 ialah Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

II. LITERATUR REVIEW

1) Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yang diterapkan pada suatu perusahaan memiliki pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Seperti yang dijelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan jangka waktu panjang yang dirasakan oleh karyawan sendiri dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah lingkungan fisik dan non fisik yang memiliki hubungan erat untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja ialah kondisi dan keadaan yang dimana akan digunakan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab dan memiliki pengaruh baik secara fisik maupun mental dalam bekerjanya. Menurut [1] indikator dari lingkungan kerja ialah :

- a. Suasana tempat kerja, suatu indikator yang menilai lingkungan kerja di karenakan jika suasana tempat kerja cenderung buruk maka lingkungan kerja juga akan di nilai buruk.
- b. Hubungan dengan karyawan lain, suatu indikator yang memiliki nilai terhadap lingkungan kerja yang dimana jika karyawan memiliki hubungan dengan karyawan yang baik maka penilaian lingkungan kerja juga akan meningkat
- c. Fasilitas yang didapat, jika suatu perusahaan dapat memberikan suatu fasilitas yang tepat maka karyawan juga akan melihat dan menilai baik untuk lingkungan karyawan
- d. Keamanan tempat kerja, jika indikator keamanan kerja memiliki nilai yang baik maka keamanan tempat kerja akan menaikkan nilai lingkungan kerja jika keamanan yang diberikan dengan baik.

Pada saat karyawan memiliki aktivitas yang dilakukan atau tugas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan maka ada hal yang memiliki peran penting bagi karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam jangka panjang saat karyawan menetap pada perusahaan dan akan berdampak untuk karyawan tersebut dan jalannya perusahaan. Dengan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka dampak positif yang akan dirasakan pada karyawan ialah memiliki perasaan nyaman dan aman pada perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk perusahaan.

2) Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja ialah hal yang dimiliki oleh individu itu sendiri atau hal yang dirasakan karyawan dengan kepuasan kerja yang baik atau tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan [8]. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada perusahaan harus memiliki nilai baik jika ingin kinerja karyawan yang stabil dan baik. Adapun dari gaji yang sering muncul saat orang-orang membahas variabel kepuasan kerja, terlebih untuk karyawan yang memiliki ekonomi dibawah standar atau hidup di negara berkembang, gaji benar – benar berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Menurut [1] indikator kepuasan kerja ialah :

- a. Pekerjaan, jika perusahaan memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan tugasnya maka karyawan akan memberikan nilai pekerjaan dengan baik maka nilai kepuasan kerja akan meningkat
- b. Gaji, jika karyawan memiliki gaji yang mencukupi atau gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat
- c. Promosi pekerjaan, karyawan juga berharap atau memiliki keinginan mendapatkan promosi pekerjaan jika karyawan mendapatkan apa yang diinginkan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja.
- d. Rekan kerja, karyawan akan menilai kepuasan kerja dengan baik jika memiliki rekan kerja yang sesuai.
- e. Komunikasi, perusahaan akan memiliki nilai kepuasan kerja yang baik jika karyawan juga memiliki nilai komunikasi yang baik maupun sesama karyawan atau atasan.

3) Retensi (X3)

Retensi ialah suatu proses yang mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk perusahaan di masa mendatang atau dapat diartikan dengan upaya yang terprogram dari perusahaan untuk karyawan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut [9] indikator retensi ialah :

- a. Peluang terhadap karir, jika karyawan memiliki rasa peluang terhadap karir di perusahaan maka nilai retensi perusahaan juga akan baik.
- b. Penghargaan, karyawan juga ingin atau berharap mendapatkan apresiasi terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugas dengan memberikan penghargaan maka nilai retensi akan bertambah.
- c. Rancangan pekerjaan dan tugas, jika perusahaan memberikan arahan yang jelas serta tepat maka karyawan juga akan memiliki rasa untuk tetap bertahan di perusahaan maka dari itu nilai retensi juga akan meningkat.
- d. Hubungan sesama karyawan, karyawan juga ingin memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Jika karyawan memiliki hubungan sesama karyawan dengan baik maka nilai retensi akan bertambah.

Retensi kepada karyawan ialah seperti dapat menghargai suatu keputusan yang dilakukan oleh karyawan, memberikan rasa percaya dalam pekerjaan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berkontribusi dengan baik, adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta hubungan kerja yang baik antar karyawan dan antar atasan dan bawahan.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ialah suatu hal yang dimiliki individu seperti hasil yang diperoleh dari suatu tugas dan pekerjaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaan. Hasil yang diperoleh bisa berbentuk kuantitas atau kualitas kinerja selama menjalankan tugas yang diberikannya. Kinerja karyawan ialah suatu hal mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut [1] indikator kinerja karyawan ialah :

- a. Kualitas kerja, jika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka perusahaan juga akan memiliki kinerja karyawan dengan baik.

- b. Kuantitas kerja, perusahaan harus memiliki kuantitas kerja yang baik dengan cara memberikan arahan yang baik. Jika karyawan memiliki kuantitas yang baik maka perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang baik juga.
- c. Kontribusi pada perusahaan, karyawan yang memiliki kontribusi dengan baik maka perusahaan akan melihat bahwa kinerja karyawan dengan baik. Maka perusahaan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kedisiplinan waktu, kedisiplinan waktu ialah kunci bagi karyawan jika karyawan memiliki kedisiplinan waktu maka kinerja karyawan juga akan baik.

III. METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan saat ini bermaksud menjelaskan pengaruh dan ikatan antar variabel melalui pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan pada penelitian ini menggunakan eksplanatori atau explanatory research. Dengan menggunakan metode eksplanatori ini penelitian dapat ditemukan kejadian yang berhubungan antar variabel[5]. Jenis pada penelitian ini digunakan untuk dapat dicapai dengan menjelaskan pengaruh dan hubungan antar variabel yang hasilnya dapat disimpulkan jika variabel tersebut berhubungan antar variabel yang dijelaskan hubungan variabel dependen dan independen[10]. Variabel independen pada penelitian ini ialah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi. Kemudian variabel dependen dalam penelitian ialah Kinerja Karyawan. Dalam teknis analisis pada penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik serta melakukan uji hipotesis. Tujuannya agar mendapatkan hasil atau gambaran secara menyeluruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi penelitian ini ialah perusahaan yang bernama PT. Hidup Cerah Sejahtera yang memiliki karyawan berjumlah 118. Responden berjumlah 118 ini digunakan untuk menentukan dan menjelaskan beberapa variabel yang ada pada penelitian ini yang tentu untuk dijadikan gambaran pada penelitian yang akan datang.

Teknik pada penelitian ini menggunakan penelitian yaitu teknik angket atau koesioner yang menggunakan skala likert[11]. Terdapat beberapa poin kriteria 1-5 tidak setuju hingga sangat setuju yang akan digunakan dan disebarkan kepada responden dalam penelitian ini.

Lokasi Penelitian

Penelitian saat ini yang dilakukan pada PT. Hidup Cerah Sejahtera, Taman Pondok. Jati, Geluran, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257, pada seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

Definisi Operasional

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat berpengaruh dalam jangka panjang saat karyawan menetap pada perusahaan dan akan berdampak untuk karyawan tersebut dan jalannya perusahaan. Dengan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka dampak positif yang akan dirasakan pada karyawan ialah memiliki perasaan nyaman dan aman pada perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk perusahaan. [12]

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja ialah suatu sifat dalam individu yang memiliki sifat kebahagiaan atau kesenangan dalam mengerjakan suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Serta suatu perasaan pendukung dengan suatu individu dan pekerjaannya yang timbul dari suatu aspek penilaian individu terhadap pekerjaannya.[13]

c. Retensi (X_3)

Retensi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan jika suatu karyawan memiliki potensi untuk perusahaan maka perusahaan akan memiliki cara untuk mempertahankan karyawan dan kinerja karyawan yang baik. Retensi suatu proses yang mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk perusahaan di masa mendatang.[14]

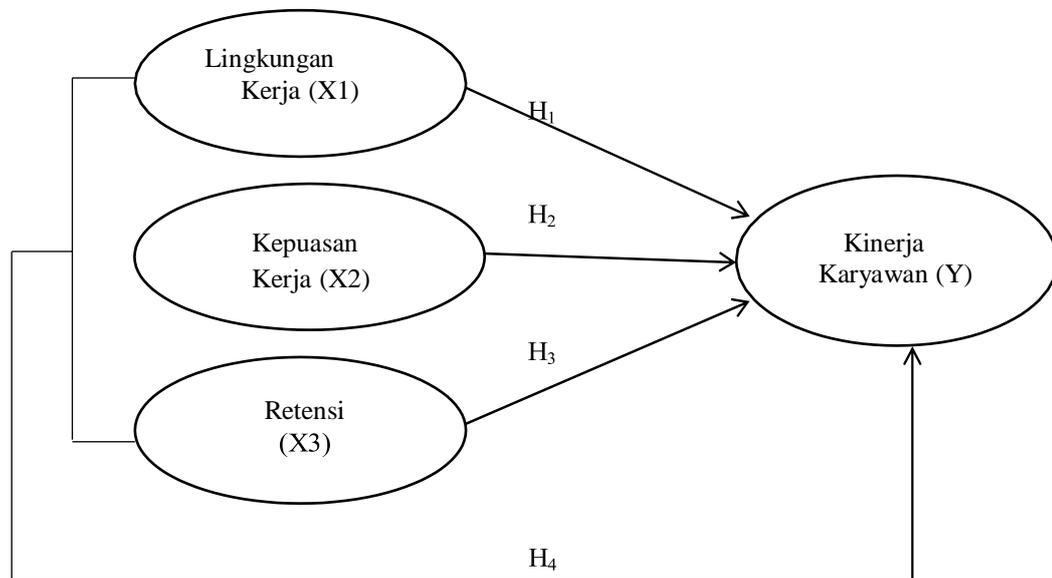
d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan ialah suatu hasil kinerja yang dimiliki suatu individu terdiri dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja memiliki nilai yang dapat menilai kebahagiaan dan kesejahteraan yang pantas didapatkan oleh karyawan.[15] **Variabel Penelitian**

Tabel 1. Variabel Indikator

No.	Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Lingkungan Kerja	a. Suasana tempat kerja b. Hubungan dengan karyawan lain c. Fasilitas yang didapat d. Keamanan tempat kerja	Skala Likert
		[16]	
2.	Kepuasan Kerja	a. Pekerjaan b. Gaji c. Promosi pekerjaan d. Rekan kerja e. Komunikasi	Skala Likert
		[17]	
3.	Retensi	a. Peluang terhadap karir b. Penghargaan c. Rancangan pekerjaan dan tugas d. Hubungan sesama karyawan	Skala Likert
		[11]	
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kontribusi pada perusahaan d. Kedisiplinan waktu	Skala Likert
		[18]	

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Kepuasan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₃ : Retensi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan analisis data yang digunakan untuk alat ukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas suatu data dapat dilihat dari suatu penelitian yang benar diukur dengan apa yang diukur. Suatu data dapat dikatakan valid jika r hitung dikatakan lebih besar dari r tabel dengan adanya ukuran signifikansi $>0,05$.

Tabel 2. Uji Validitas

Uji Validitas				
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,876	0,181	Valid
	X1.2	0,881		Valid
	X1.3	0,856		Valid
	X1.4	0,851		Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	0,888		Valid
	X2.2	0,854		Valid
	X2.3	0,888		Valid
	X2.4	0,829		Valid
Retensi (X ₃)	X2.5	0,831		Valid
	X3.1	0,883		Valid

	X3.2	0,841	Valid
	X3.3	0,886	Valid
	X3.4	0,874	Valid
	Y.1	0,872	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,881	Valid
	Y.3	0,857	Valid
	Y.4	0,861	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil data yang diolah dengan menggunakan 17 pernyataan kuesioner mulai dari variabel (X) dan variabel (Y) yang diartikan r hitung lebih besar dari r tabel, r tabel dapat ditentukan dengan cara tabel statistik $DF=n-2=118-2=116$, sehingga bisa dilihat dari hasilnya tabel r ialah 0,181. Maka dapat dikatakan hasil data dari pernyataan kuesioner valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilihat pada hasil penelitian yang seberapa konsisten variabel. Variabel dapat dikatakan valid jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,06$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0.888	Reliabel
X ₂	0.910	Reliabel
X ₃	0.894	Reliabel
Y	0.891	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

3. Uji Normalitas

Data bisa dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk garis yang simetris dan yang mendekati garis diagonal pada grafik. Pengujian suatu data dapat menggunakan Plot of Regression Standardized Residual. Uji statistik yang kali ini digunakan menggunakan uji statistik nonparametric one Kolmogorov Smirnov. Bisa dinyatakan jika angka probabilitas $<\alpha = 0,05$ maka dapat dipastikan variabel atau data yang digunakan tidak tersebar secara normal, dan sebaliknya jika angka Monte Carlo Sig.(2-tailed) $>\alpha = 0,05$ dapat dipastikan variabel data yang digunakan tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 atau dismbolkan dengan nilai $p > 5\%$ maka data memiliki distribusi normal pada uji Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,092 lebih besar dari 0,05

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		118	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	,88394035	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,038	
	<i>Positive</i>	,038	
	<i>Negative</i>	-,032	
<i>Test Statistic</i>		,038	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,061 ^c	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	,092 ^d	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	,089
		<i>Upper Bound</i>	,094

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat dari nilai Sig pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* >0,05. Maka data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Jika nilai pada Variance Inflation Factor (VIF) <10 dan nilai Tolerance >0,1 maka bisa dikatakan variabel terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,063	,454		,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231	3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481	5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275	3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada variabel penelitian diatas bisa terdapat nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8.035 (<10), Selanjutnya variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai sebesar 9.614 (<10), dan variabel retensi memiliki nilai sebesar 7.920 (<10). Berdasarkan pada hasil olah data diatas maka bisa dikatakan variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolinearitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,721 ^a	0,582	0,557	895	2,099

a. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai standart pada uji autokorelasi yang digunakan dalam suatu penelitian bisa dinyatakan tidak terjadinya autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5. 2,099 < 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadinya autokorelasi.

6. Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) ialah suatu uji yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing - masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Syarat uji yang dilakukan dilihat dari nilai signifikan < 0,05 untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan retensi terhadap kinerja karyawan

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,063	,454			,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231		3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481		5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275		3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan uji-t diatas yang memiliki hasil variabel lingkungan kerja signifikansi dikarenakan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka dari itu hipotesis penelitian bisa diterima, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $t \text{ hitung } X1 = 3,138$ $df = n - k - 1$ $t \text{ tabel}$ dengan $df = 118 - K - 1 = 118 - 3 - 1 = 114$, $t \text{ tabel}$ statistik adalah 1,658. Maka $3,138 > 1,658$ sehingga hipotesis diterima, $X1$ berpengaruh terhadap Y . $X2$ memiliki $t \text{ hitung}$ sebesar 5,981 lebih besar dari $t \text{ tabel}$ sebesar 1,658 maka memiliki pengaruh terhadap Y . dan terakhir $X3$ memiliki nilai lebih besar dari $t \text{ tabel}$ yang sebesar $3,766 > 1,658$ maka memiliki pengaruh terhadap Y .

7. Uji Simultan (F)

Syarat uji F berupa nilai signifikan $F < 0,05$ dan $0,00 < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Diartikan bahwa variabel independen atau bebas dan interaksinya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Syarat kedua $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102,862	3	367,621	458,430	,000 ^b
	Residual	91,418	114	,802		
	Total	1194,280	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas menunjukkan $F_{\text{hitung}} = F_{\text{tabel}}$ dengan $df = 118 - K - 1 = 118 - 3 - 1 = 114$, $t \text{ tabel } F \text{ statistik} = 114$ adalah = 2,68. Maka $458,430 > 2,68$ sehingga hipotesis diterima, X memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y .

8. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,063	,454			,139	,890		
	Lingkungan Kerja (X1)	,233	,074	,231		3,138	,002	,124	8,035
	Kepuasan Kerja (X2)	,394	,066	,481		5,981	,000	,104	9,614
	Retensi (X3)	,281	,075	,275		3,766	,000	,126	7,920

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,063 + 0,233 X_1 + 0,394 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

1. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta adalah ,063 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X_1 , sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 0,063.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0,233, menunjukkan besaran pengaruh X_1 terhadap Y , koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_1 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,233.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,394, menunjukkan besaran pengaruh X_2 terhadap Y , koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_2 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,394.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 0,281, menunjukkan besaran pengaruh X_3 terhadap Y , koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X_3 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_3 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,281.

9. Uji Korelasi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,721 ^a	0,582	0,557	895	2,099

a. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai korelasi berganda menunjukkan nilai 0,721 yang artinya keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 0,721 yang artinya nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

10. Uji Determinasi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,721 ^a	0,582	0,557	895	2,099

a. Predictors: (Constant), Retensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,582 atau sebesar 58,2%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Retensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Pengaruh antara variabel X1 Lingkungan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [1] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Diartikan bahwa lingkungan kerja yang ada telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator kenyamanan suasana tempat kerja pada variabel lingkungan kerja yang memberikan dampak dan mempengaruhi kinerja karyawan karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan mampu bekerja dengan optimal. Indikator fasilitas tempat kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun indikator yang menunjukkan hasil paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator hubungan dengan karyawan. Indikator hubungan dengan karyawan memiliki nilai yang terendah dikarenakan ada beberapa karyawan baru yang masih beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja serta perlu dukungan antar karyawan untuk membimbing serta dukungan perusahaan agar dapat merasakan lingkungan kerja yang baik. Jika karyawan memiliki rasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik maka otomatis akan memiliki dampak kinerja karyawan yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut pendapat penelitian sebelumnya lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan. Jika karyawan menilai lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik maka kinerja karyawan pada karyawan tersebut juga akan meningkat. pada penelitian lain [19] menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua : Pengaruh antara variabel X2 Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H2 dapat diterima yang menandakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner indikator yang mayoritas memiliki dampak ialah indikator berupa gaji yang sesuai dan indikator kenyamanan komunikasi antar karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa faktor tersebut sebagai penentu karyawan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, itu perusahaan memiliki peran untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan berupa gaji yang sesuai dan rekan kerja yang baik. Adapun indikator fasilitas kerja juga memberikan dampak bagi kinerja karyawan maka dari itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan mampu mendorong kinerja karyawan lebih maksimal dan juga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk memiliki peran penting untuk kepuasan kerja pada karyawan dan mendorong untuk memberikan karyawan memiliki kepuasan yang baik maka dari itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh [20] menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menyatakan kepuasan kerja ialah suatu hal yang penting bagi karyawan dan memiliki pengaruh penting bagi kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja yang baik dan layak maka perusahaan juga akan kehilangan kinerja karyawan yang baik.

Hipotesis Ketiga : Pengaruh antara variabel X3 Retensi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas yang diolah menggunakan spss dapat ditunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan variabel retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [6] yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil kuesioner mayoritas setuju mengenai retensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mayoritas setuju pada indikator kontribusi kepada pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan hasil yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi kepada pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang lebih besar daripada indikator yang lainnya. Indikator kontribusi kepada karyawan memiliki nilai yang lebih besar daripada indikator yang lain dikarenakan jika karyawan memiliki kontribusi yang baik maupun bisa lebih baik daripada karyawan yang lain

maka akan berdampak pada retensi yang dilakukan oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki kontribusi yang kurang baik maka perusahaan akan melihat karyawan tersebut dan karyawan yang memiliki kontribusi terendah akan lebih kalah dengan karyawan yang memiliki kontribusi yang baik. Karyawan akan berlomba-lomba berkontribusi kepada pekerjaan dengan baik dan akan mempengaruhi retensi dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa retensi memiliki dampak positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Retensi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan retensi akan mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan perusahaan tidak dapat mempertahankan kinerjanya maka perusahaan akan memilih untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan perusahaan memiliki nilai yang baik maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang baik. Menurut penelitian sebelumnya [21], retensi memiliki pengaruh antar variabel kinerja karyawan dikarenakan karyawan memiliki kecenderungan tingkat dimana sikap seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya adanya ketidakpuasan dalam bekerja, tidak adanya komitmen organisasi dan iklim kerja yang tidak kondusif.

Hipotesis Keempat : Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diatas dengan menggunakan spss dengan ditunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima yang menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh [1] menyatakan bahwa variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Retensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, serta lingkungan kerja memiliki peran terhadap kepuasan kerja dikarenakan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan memiliki nilai yang baik di mata karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat serta kinerja karyawan yang akan ikut meningkat juga. Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan berupa upah, promosi, fasilitas, rekan kerja memiliki dampak yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang puas terhadap apa yang diberikan perusahaan akan memiliki dampak pada kinerja karyawan, dan retensi yang dilakukan perusahaan pada karyawan mampu menjadi dorongan dalam semangat kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [1] menyatakan bahwa secara bersama sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya pada variabel kepuasan kerja berupa variabel yang paling dominan dikarenakan penelitian sebelumnya memiliki pendapat jika kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang baik maka kinerja juga akan lebih baik. Perusahaan harus memiliki peran terhadap kepuasan kerja yang dimiliki kepada karyawannya. Jika perusahaan memberikan apa yang diharapkan karyawan seperti gaji yang setara maka karyawan juga akan memiliki pemikiran untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut dan perusahaan akan memiliki karyawan dengan kinerja karyawan yang baik. Adapun penelitian yang dilakukan oleh [9] menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan memiliki dampak yang besar dan lingkungan kerja serta retensi akan mengikuti kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang baik maka nilai retensi juga akan membaik dan lingkungan kerja juga memiliki nilai yang baik dan kinerja karyawan juga memiliki kualitas yang baik. Maka dari itu kepuasan kerja memiliki peran yang besar terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan :

- 1) adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menandakan jika semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) adanya pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) adanya pengaruh yang positif dan signifikan retensi terhadap kinerja karyawan. Jika retensi terjaga

dengan baik maka kinerja karyawan dari perusahaan juga akan meningkat.

- 4) adanya pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel (Kepuasan Kerja) yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

- 1) Untuk Perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu melakukan dukungan atas apa yang diharapkan karyawan untuk menjaga kualitas dari kinerja karyawan. Maka perusahaan juga perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan tetap memiliki karyawan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya perlu adanya penelitian dengan mengembangkan faktor-faktor maupun variabel yang berkaitan dengan pengaruh pada kinerja karyawan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan karunia, penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Serta tak luput juga dukungan dari orang tua, keluarga, rekan dan bantuan dari seluruh jajaran dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, serta Prodi Manajemen yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. Irwan, A. Ismail, N. Latif, and A. Z. P. Pradana M, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Kinerja*, vol. 19, no. 2, pp. 163–175, 2022, doi: 10.30872/jkin.v19i2.10997.
- [2] P. B. Kerja, L. K. Fisik, E. S. Cahya, and H. Ubaidillah, "STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PO PRATAMA PUTRA , SIDOARJO [THE INFLUENCE OF WORKLOAD , PHYSICAL WORK ENVIRONMENT , AND WORK CONFLICT ON SATISFACTION WITH WORK STRESS AS A MODERATING VARIABLE AT PO PRATAMA PUTRA , SIDOARJO]," pp. 1–13.
- [3] I. Seran, E. E. Giri, and L. M. Ndoen, "Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang)," *J. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 44–57, 2018.
- [4] Nadila Damayanti and Fajar Ariyanti, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Staf Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 (Analisis Data Risnakes 2017)," *Heal. Care J. Kesehat.*, vol. 10, no. 1, pp. 35–43, 2021, doi: 10.36763/healthcare.v10i1.107.
- [5] A. D. Suhendar, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank BJB Tbk. Cabang Tasikmalaya)," *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 182–193, 2021, [Online]. Available: <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/717%0Ahttp://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/download/717/421>
- [6] D. A. Harvida and C. Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur," *J. Ilmu Adm. Negara*, vol. 16, no. 1, pp. 13–23, 2020.
- [7] N. Kadek and I. Lestari, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung," vol. 3, no. 2, pp. 298–311, 2023.
- [8] C. Hidayat and F. Ferdiansyah, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Binus Bus. Rev.*, vol. 2, no. 1, p. 379, 2011, doi: 10.21512/bbr.v2i1.1144.
- [9] I. D. Putri and M. Y. Arwiyah, "the Effect of Employee Retention on Employee Performance in Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur," *eProceedings Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 4494–4500, 2019.
- [10] D. L. Primandaru, D. S. Tobing, and D. Prihatini, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember," *Bisma*, vol. 12, no. 2, p. 204, 2018, doi: 10.19184/bisma.v12i2.7890.
- [11] H. Aula Rahmawati, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 419–429, 2019.
- [12] J. Manajemen and D. A. N. Bisnis, "KARYAWAN PADA SWALAYAN KARISMA KABUPATEN KEDIRI Eva Elviana Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Kediri , Program Studi Manajemen," vol. 1, no. 3, pp. 82–99, 2023.
- [13] D. D. J. J. Hermana, W. A. Atheros, and V. Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado," *J. Product.*, vol. 4, no. 1, pp. 48–54, 2023.
- [14] I. G. Ayu, W. Adriati, I. Ayu, O. Martini, E. Sutrisni, and P. Nasional, "ORGANISASIONAL Jurnal Magister Manajemen Unram," vol. 12, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.29303/jmm.v12i1.748.
- [15] N. A. Zakiah and J. Dwiridotjahjono, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo," *J. Stud. Manaj. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 56–63, 2021, doi: 10.21107/jsmb.v1i1.10642.
- [16] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [17] S. Trinovela and S. V. S. Saragi, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [18] P. Kinerja, K. Melalui, L. Kerja, and D. A. N. Komitmen, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen," *JDM (Jurnal Din. Manajemen)*, vol. 2, no. 2, pp. 118–129, 2011, doi: 10.15294/jdm.v2i2.2476.
- [19] F. Rahmadani and A. Sampeliling, "Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp," vol. 20, no. 1, pp. 77–86, 2023.

- [20] N. C. P. Paparang, W. A. Areros, and V. Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 2, pp. 119–123, 2021.
- [21] V. Firdaus, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.