



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun)

Anis Fitri Riyani<sup>1</sup>, Siti Nur Azizah<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Universitas Putra Bangsa

anisfitriyani2001@gmail.com<sup>1</sup>

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: April 28<sup>th</sup> 2022

Accepted: May 5<sup>th</sup> 2022

Published: May 5<sup>th</sup> 2022

#### Keywords:

*Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Afektif, Retensi Karyawan*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini karyawan non PNS yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Komitmen Afektif berpengaruh terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan *assets* yang sangat penting untuk organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan, tidak adanya aktivitas, dan tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun majunya teknologi serta lengkapnya sarana dan fasilitas kerja yang dimiliki, akan tetapi faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang harus mendapatkan perhatian besar oleh sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, jika organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak pada tingginya keinginan sumber daya manusia untuk keluar dari

organisasi. Untuk menanggulangi hal tersebut organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusia agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada diberbagai instansi salah satunya puskesmas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu layanan kesehatan yang paling mudah diakses oleh masyarakat. Puskesmas ini sebagai unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh untuk masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah menambah fungsi dan tugas Puskesmas yaitu menjadi garda terdepan penanganan dan pencegahan penyebaran Covid-19.

Pada kondisi pandemi Covid-19, banyak organisasi atau perusahaan yang kehilangan karyawan atau memang mengurangi karyawan. Pada faktanya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terlibat langsung dalam menjalankan suatu organisasi dan berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini organisasi harus mempertahankan loyalitas para karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Karyawan yang memiliki status karyawan non PNS akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih rendah dibanding dengan karyawan PNS, sehingga organisasi perlu melakukan retensi karyawan dengan baik.

Menurut Mathis and Jackson (2011:126), retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Namun dalam hal tersebut, karyawan juga harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh organisasi, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sujatmiko, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Kutowinangun, mengatakan bahwa usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan non PNS sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan bidang masing-masing karyawan, meskipun pada kondisi pandemi ada beberapa tambahan pekerjaan yang harus dikerjakan. Selain itu, usaha organisasi dalam mempertahankan karyawannya juga dibuktikan dengan adanya *onboarding* atau orientasi. Orientasi tersebut dilakukan oleh seorang atasan dengan cara melakukan pengenalan program dari organisasi, pelatihan untuk karyawan, hingga membangun keterlibatan karyawan. Selanjutnya, organisasi juga membebaskan karyawan non PNS untuk menemukan hal baru, yaitu dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil beasiswa dan kuliah. Ketika ada pendaftaran CPNS juga organisasi memberikan cuti sementara untuk membiarkan karyawan non PNS mengambil kesempatan itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa lebih memiliki *value* dan *engaged* terhadap organisasi sehingga retensi karyawan dapat meningkat.

Organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan diperlukan adanya dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) yang baik. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan (Suta dan Ardana, 2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menghargai dirinya sendiri dan berkontribusi dengan maksimal karena telah merasa didukung dari dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sujatmiko, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Kutowinangun, menyatakan bahwa dukungan organisasi terhadap para karyawan sudah baik, meskipun belum maksimal. Dibuktikan dengan beberapa bentuk dukungan organisasi yang seperti adanya *reward* dari organisasi atas kontribusi untuk karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti diadakannya pelatihan untuk karyawan dan liburan bersama. Dukungan organisasi lain dalam kondisi pandemi ini yaitu organisasi memberikan keadilan kepada semua karyawan dengan memberikan tunjangan kesehatan berupa vitamin dan lainnya untuk mendukung kesehatan karyawan dalam bekerja. Selain itu ketika karyawan yang sedang terkena Covid-19 organisasi juga memberikan bantuan seperti sembako dan lainnya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Wursanto (2009:269), karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Edwin dalam Astuti dan Dewi (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik telah menjadi faktor yang lebih efektif dari faktor lainnya dalam menjaga retensi karyawan karena jika karyawan memiliki pengalaman yang positif dari lingkungan kerja, menyebabkan karyawan tersebut bertahan lebih lama pada perusahaan. Pendapat tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Irianto (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sujatmiko, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Kutowinangun, lingkungan kerja non fisik pada organisasi sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan kejelasan tanggung jawab kerja yang diberikan terhadap karyawan mengakibatkan adanya kerja sama yang baik antar karyawan. Selain itu, organisasi juga berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga menjadikan semangat karyawan dalam bekerja. Tidak hanya pada suasana kerja yang aman dan nyaman, hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja juga menjadi bagian lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun bertahan pada organisasi.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap retensi karyawan yaitu komitmen afektif. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (Syarafuddin, 2008:56). Mehta *et al* dalam Darmika dan Sriathi (2019) menemukan bahwa hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan retensi, dimana besar komitmen afektif maka akan semakin tinggi retensi karyawan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi maka karyawan tersebut akan berupaya melakukan yang terbaik untuk perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sujatmiko, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Kutowinangun, mengatakan bahwa komitmen afektif karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun sudah baik, hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi dan merasa organisasi adalah bagian dari hidupnya. Karyawan sudah terikat dengan pekerjaannya karena setiap karyawan memiliki tanggungjawab penuh atas tugas yang diberikan. Selain itu juga didukung dengan data masa kerja karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Masa Kerja Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 tahun	7	17%
2	1-5 tahun	25	59%
3	6-10 tahun	8	19%
4	11-20 tahun	2	5%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table I-1 mengenai data masa kerja karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangundi atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat masa kerja paling banyak pada usia masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah presentase sebesar 59%. Hal ini menunjukkan semakin lama karyawan berkerja di organisasi, maka semakin tinggi keterikatan atau komitmen afektif karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun)”**.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan bahwa retensi karyawan yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Kutowinangun kurang baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif. Oleh karena itu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan pada karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap retensi karyawan pada karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun?
4. Apakah *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan pada karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun?

### Kajian Teori dan Telaah Literatur

#### Perceived Organizational Support

Menurut Grace (2013), bahwa *perceived organizational support* didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Sebuah perusahaan apabila ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan *perceived organizational support* (Cahyana, 2013).

Adapun batasan pengukuran *perceived organizational support* menurut Farasat dalam Darmika dan Sriathi (2019) sebagai berikut :

- 1) Keadilan (*Fairness*)
- 2) Dukungan atasan (*Supervisor*)
- 3) Imbalan Organisasi (*Organizational rewards*)
- 4) Kondisi Kerja (*Conditions*)

#### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas dan

berkomitmen terhadap perusahaan dan apabila karyawan mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut (Muceke dalam Martini, 2020).

Adapun batasan pengukuran lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) meliputi :

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

### **Komitmen Afektif**

Menurut Yateno (2020) komitmen afektif adalah perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan akan nilai-nilai organisasinya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Adapun Batasan pengukuran komitmen afektif menurut Meyer *et al* dalam Harianto (2016:99) terdiri dari :

- 1) Loyalitas
- 2) Rasa bangga
- 3) Peran serta
- 4) Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
- 5) Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

### **Retensi Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Astuti (2014) retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam organisasi, oleh karena itu sangatlah penting untuk organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan.

Adapun batasan pengukuran retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Pratiwi dkk (2020) sebagai berikut :

- 1) Komponen organisasional
- 2) Peluang karir
- 3) Penghargaan
- 4) Rancangan tugas dan pekerjaan
- 5) Hubungan karyawan

### **Metode Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah variabel *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Afektif sebagai variabel bebas, sedangkan Retensi Karyawan sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian adalah karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Data yang diperoleh dari UPTD Puskesmas Kutowinangun secara keseluruhan sejumlah 42 karyawan yang berstatus non PNS dan metode pengambilan sampel menggunakan Teknik *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) wawancara; (2) studi Pustaka; (3) kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 21.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Relabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Regresi Linear Berganda

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

#### 1. Uji Validitas Instrumen Retensi Karyawan

Hasil analisis uji validitas variabel Retensi Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan**

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1	0,742	0,3044	0,000	Valid
2	0,635	0,3044	0,000	Valid
3	0,712	0,3044	0,000	Valid
4	0,583	0,3044	0,000	Valid
5	0,482	0,3044	0,001	Valid
6	0,714	0,3044	0,000	Valid
7	0,649	0,3044	0,000	Valid
8	0,728	0,3044	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai *r*<sub>tabel</sub> (0,3044) dengan nilai signifikansi < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel Retensi Karyawan dinyatakan valid (sah).

#### 2. Perceived Organizational Support

Hasil uji validitas *Perceived Organizational Support* dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support**

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1	0,583	0,3044	0,000	Valid
2	0,575	0,3044	0,000	Valid
3	0,829	0,3044	0,000	Valid
4	0,827	0,3044	0,000	Valid
5	0,536	0,3044	0,000	Valid
6	0,797	0,3044	0,000	Valid
7	0,694	0,3044	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai *r*<sub>tabel</sub> (0,3044) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel *Perceived Organizational Support* dinyatakan valid (sah).

#### 3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1	0,736	0,3044	0,000	Valid
2	0,739	0,3044	0,000	Valid
3	0,670	0,3044	0,000	Valid
4	0,713	0,3044	0,000	Valid
5	0,765	0,3044	0,000	Valid
6	0,386	0,3044	0,012	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai *r*<sub>tabel</sub> (0,3044) dengan nilai signifikansi < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel fasilitas dinyatakan valid (sah).

#### 4. Variabel Komitmen Afektif

Hasil uji validitas Komitmen Afektif dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif**

Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1	0,658	0,3044	0,000	Valid
2	0,698	0,3044	0,000	Valid
3	0,42	0,3044	0,006	Valid
4	0,509	0,3044	0,001	Valid
5	0,798	0,3044	0,000	Valid
6	0,637	0,3044	0,000	Valid
7	0,733	0,3044	0,000	Valid
8	0,700	0,3044	0,000	Valid
9	0,715	0,3044	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai *r*<sub>tabel</sub> (0,3044) dengan nilai signifikansi < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel komitmen afektif valid (sah).

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
Retensi Karyawan	0,812	0,60	Reliable
Perceived Organizational Support	0,823	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,744	0,60	Reliable
Komitmen Afektif	0,833	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena nilai crombach's alpha lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas model regresi penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 21.0 for Windows adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Variabel Bebas
	Tolerance	VIF	
Perceived Organizational Support	0,894	1.119	Perceived Organizational Support
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,419	2.386	Lingkungan Kerja Non Fisik
Komitmen Afektif	0,395	2.532	Komitmen Afektif

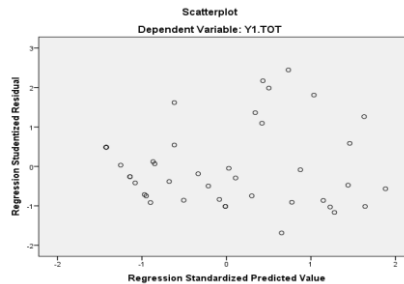
Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 21.0 for Windows adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



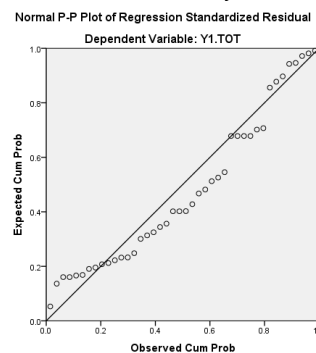
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam scatter plot menear secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil Nonparamatrix Kolmogorov-Smirnov, sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91846206
	Absolute	.125
Most Extreme Differences	Positive	.125
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		.529

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2021



Berdasarkan output di atas terlihat bahwa Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,529 > 0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konsten. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Version 21.0*. Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.438	2.116		-1.152	.257
X1	.170	.068	.152	2.483	.018
X2	.412	.114	.322	3.598	.001
X3	.556	.082	.627	6.800	.000

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan persamaan di atas, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.438 + 0,170X_1 + 0,412X_2 + 0,556X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = -2,438

Nilai konstanta atau nilai tetap pada persamaan diatas menunjukkan bahwa apabila *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi sama dengan nol (0) maka retensi karyawan akan mengalami penurunan sebesar -2,438.

2. X1 = 0,170

Koefisien regresi artinya variabel *Perceived Organizational Support* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Jika variabel *Perceived Organizational Support* (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka retensi karyawan akan mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,170. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan retensi karyawan, semakin meningkat *Perceived Organizational Support* maka akan menimbulkan peningkatan retensi karyawan.

3. X2 = 0,412

Koefisien regresi artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka retensi karyawan akan mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,412. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) dengan retensi karyawan, semakin meningkat Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) maka akan menimbulkan peningkatan retensi karyawan.

4. X3 = 0,556

Koefisien regresi artinya variabel Komitmen Afektif (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Jika variabel Komitmen Afektif (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel retensi karyawan juga akan mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,556. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen Afektif (X<sub>3</sub>) dengan retensi karyawan, semakin meningkat Komitmen Afektif (X<sub>3</sub>) maka akan menimbulkan peningkatan retensi karyawan.

### 5. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Signifikansi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,018	2,483	2,024	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,001	3.598	2,024	Signifikan
Komitmen Afektif	0,000	6.800	2,024	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Kesatu (H1)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel *perceived organizational support* dengan nilai t<sub>hitung</sub> 2,483 > t<sub>tabel</sub> 2,024 dengan signifikan sebesar 0,018 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan, dan hipotesis ke satu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,598 > t<sub>tabel</sub> 2,024 dengan signifikan sebesar 0,001 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan, dan hipotesis ke dua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada pengujian hipotesis tiga didapatkan hasil estimasi variabel komitmen afektif dengan nilai t<sub>hitung</sub> 6.800 > t<sub>tabel</sub> 2,024 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh terhadap retensi karyawan dan hipotesis ke tiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

### 6. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for windows version 25.0 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA <sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	236.390	3	78.797	86.573	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.586	38	.910		
Total	270.976	41			

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai f<sub>hitung</sub> sebesar 86,573 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS pada UPTD Puskesmas Kutowinangun.

### 7. Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diolah dengan alat bantu analisis SPSS for windows version 21.0

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.862	.95403

a. Predictors: (Constant), Tot.X3, Tot.X1, Tot.X2

b. Dependent Variable: Tot.Y1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,872 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,762. Hal ini berarti bahwa kontribusi dari *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif terhadap retensi karyawan sebesar 86,2% atau 86,2%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 86,2\% = 13,8\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan

Hasil analisis variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan menunjukkan hasil  $t_{hitung} 2,483 > t_{tabel} 2,024$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan non PNS pada UPTD Puskesmas Kutowinangun.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan

Hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap minat berkunjung menunjukkan hasil  $t_{hitung} 3,598 > t_{tabel} 2,024$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan non PNS pada UPTD Puskesmas Kutowinangun.

### 3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan

Hasil analisis variabel fasilitas terhadap minat berkunjung menunjukkan hasil  $t_{hitung} 6,800 > t_{tabel} 2,024$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen afektif terhadap retensi karyawan non PNS pada UPTD Puskesmas Kutowinangun.

### 4. Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh hasil  $f_{hitung}$  adalah  $86,573 > f_{tabel}$  sebesar 2.850 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS pada UPTD Puskesmas Kutowinangun.

## Penutup dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non

fisik maka semakin tinggi juga retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi juga retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun.

#### **Keterbatasan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di UPTD Puskesmas Kutowinangun. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya di instansi luar kota Kebumen.
2. Penelitian ini hanya membatasi variabel *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif yang mempengaruhi retensi karyawan non PNS, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan variabel lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain.

#### **Implikasi**

##### **1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun, oleh karena itu berikut ini merupakan implikasi praktis dari penelitian ini:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Artinya, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* akan meningkatkan retensi pada karyawan non PNS. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat memberi dukungan kepada karyawannya yang baik dan positif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan kepercayaan dan keyakinan dari atasan untuk karyawan, bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, dan merawat partisipasi serta kesejahteraan mereka. Selain itu, bentuk dukungan organisasi pada karyawan yaitu adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan sehingga karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih memudahkan organisasi dalam mempertahankan karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan retensi pada karyawan non PNS. Oleh karena itu, untuk meningkatkan retensi karyawan non PNS perlunya organisasi mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang baik. Pada saat karyawan merasa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya dan memilih untuk bertahan pada organisasi tempat bekerja. UPTD Puskesmas Kutowinangun perlu mendukung hal ini dengan menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang membuat suasana aman, nyaman dan menyenangkan serta hubungan kerja yang baik antar rekan kerja karyawan non PNS. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin mudah organisasi untuk mempertahankan karyawannya.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi akan meningkatkan retensi pada karyawan non PNS. Pada penelitian ini berfokus pada komitmen afektif. Komitmen ini akan terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi dan keyakinan akan nilai-nilai organisasinya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan bangga serta rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga loyalitas karyawan non PNS untuk meningkatkan retensi pada karyawan non PNS.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu retensi karyawan dapat ditingkatkan ketika organisasi memberi dukungan dan siap untuk menghargai usaha karyawan, memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan dan merawat partisipasi serta kesejahteraan karyawan, adanya lingkungan kerja non fisik yang aman, nyaman dan menyenangkan dalam tempat kerja, dan menjaga loyalitas karyawan untuk tetap berada pada organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun dengan cara meningkatkan *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi.

## 2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian, dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan  
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel *perceived organizational support* sebesar  $0,018 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka *t*hitung sebesar  $2,483 > t$ tabel sebesar  $2,024$  maka dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga diterima. Bekerja dengan adanya dukungan dari organisasi membuat seseorang ingin bertahan pada organisasi tempatnya bekerja. Organisasi diharapkan perlu lebih menghargai kontribusi dan usaha ekstra yang telah dilakukan karyawan serta keluhan yang dirasakan karyawan. Organisasi juga lebih terbuka bila karyawan lalai dalam menjalankan tanggungjawab agar memberikan teguran. Sehingga karyawan merasa bahwa organisasi memiliki

perhatian kepada karyawan serta organisasi peduli dan bangga atas kontribusi dari karyawannya. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Yossi Hendriati (2020), menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan  
Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,001 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka *t*hitung sebesar  $3,598 > t$ tabel sebesar  $2,024$  maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga diterima. Karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Organisasi atau perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan, dan keamanan ruang kerja dan komunikasi yang efektif, memiliki kesempatan yang sangat baik untuk dapat mempertahankan karyawan pada organisasi. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedy Irianto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
3. Pengaruh komitmen afektif terhadap retensi karyawan  
Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel komitmen afektif sebesar  $0,000 < 0,050$  dan hasil perhitungan diperoleh angka *t*hitung sebesar  $6,800 > t$ tabel sebesar  $2,024$  maka dapat dikatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga diterima. Adanya hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan retensi, dimana semakin besar komitmen afektif maka akan semakin tinggi retensi karyawan. Organisasi diharapkan lebih melibatkan karyawannya, hal ini dilakukan agar karyawan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan merasa khawatir jika harus meninggalkan organisasi. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Puji Astuti (2014) yang menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, *perceived organizational support*, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan akan diikuti secara langsung dengan lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif yang baik maka akan semakin tinggi juga retensi pada karyawan non PNS.

## Referensi

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Alwi, S. (2001). Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis, Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS.
- Burhan, B. (2005). Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. *Jakarta: Prenada Media*.
- Cahyana, B., & Irvianti, S. D. (2013). *Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Trust Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Lestarindo Perkasa* (Doctoral dissertation, BINUS).
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153-4182.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7836-7862.
- Echdar, S. (2017). *Management and Business Research Methods*. Bogor: *Ghalia Indonesia*.
- Ghazali, I. (2009). *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program SPSS, cet. IV Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip*.
- Guci, A. M. (2020). *Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kcu Bandung* (Doctoral dissertation, Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 164.
- Hani, H. T. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta*.
- Hariato, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di hotel X.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Revisi)*. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Hendriari, Y. (2020). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Involvement Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya pada Retensi Karyawan di PT. Griya Makmur Nusantara. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 76-83.

- Imam, G. (2005). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.
- Irianto, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIE Putra Bangsa*.
- Kumara, L. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Employee Empowerment terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grand Inna Malioboro di Yogyakarta.
- Lubis, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 164.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Martini, L., & Wajdi, M. F. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2011). Human Resource Management, Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Novitasari, D., Asbari, M., Putra, F., Kumoro, D. F. C., & Fikri, M. A. A. (2021). Tacit Knowledge Sharing di Sekolah Islam: Analisis Kepemimpinan dan Iklim Keamanan Psikologis. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 138-162.
- Pramesti, G. (2017). Statistika Penelitian dengan SPSS 24. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313-324.
- Priyatno, D. (2009). SPSS untuk analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, D. (2018). SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Manajemen. buku 1 dan 2, edisi kedelapan. PT. Indeks.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).



- Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational dynamics*, 22(2), 40-52.
- Siagian, P. S. (2014). In Manajemen Sumber Daya Manusia (pp. 306–307). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2017). Prof, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, M. (2008). Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana prenada media group.
- Wursanto, I. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. Yogyakarta: Andi.