

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA
HOTEL GRAND Q KOTA GORONTALO**

Oleh

NUR AIN HALUTI

E.21.17.160

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL GRAND Q KOTA GORONTALO

Oleh

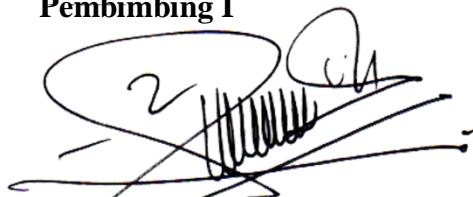
NUR AIN HALUTI
E.21.17.160

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

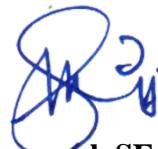
Gorontalo, 25 Oktober 2021

Pembimbing I



Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si
NIDN: 0926078701

Pembimbing II



Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA GRAND Q KOTA GORONTALO**

Oleh

NUR AIN HALUTI
E21.17.160

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
3. Agus S. Naue, SE., M.Si
4. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
5. Syamsul, SE., M.Si

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. skripsi saya adalah asli dan belum pernah diajukan ke Universitas Ichsan, Gorontalo atau universitas lain untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana).
2. Tulisan ini semata-mata merupakan hasil pemikiran, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak manapun selain pimpinan tim pembimbing.
3. Tidak ada karya atau pendapat orang lain yang dipublikasikan dalam karya ini, kecuali dalam bentuk tertulis, yang dicantumkan dalam naskah dengan nama penulis dan dalam daftar pustaka sebagai acuan.
4. Saya membuat pernyataan ini dengan sebenarnya dan menerima sanksi ilmiah, apabila dalam pernyataan ini terdapat penyimpangan dan ketidakakuratan berupa pencabutan gelar yang diperoleh atas dasar karya ini dan sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Standar yang berlaku di universitas ini..

Gorontalo, 25 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



(Nur Ain Haluti)
NIM : E2117160

ABSTRAK

NUR AIN HALUTI. E2117160.PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL GRAND Q KOTA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo.yaitu sebesar 0,927 atau 92,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwalingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontaloyakni sebesar 0.399 atau 39,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh singnifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo yakni sebesar 0.594 atau 59,4%.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, retensi karyawan

ABSTRACT

NUR AIN HALUTI. E2117160. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEE RETENTION AT THE GRAND Q HOTEL IN GORONTALO CITY

The study aims to find out the effect of the work environment (X1) and job satisfaction (X2) on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City. The method used in the study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and the sampling technique applied to this study is the Census method. The data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, and documentation, and the analytical method used was the path analysis method. The result of the first test shows that the work environment variable (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City, namely 0.927 or 92.7%. The result of the second hypothesis shows that the work environment (X1) partially has a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City, namely 0.399 or 39.9%. The result of the third test shows that job satisfaction (X2) partially has a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel, Gorontalo City, namely 0.594 or 59.4%.

Keywords: *work environment, job satisfaction, employee retention*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo**", sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si Selaku sebagai pembimbing I, Bapak Syamsul, SE, M.Si selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan Hotel Grand Q Kota Gorontaloyang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 25 Oktober 2021
Penulis,



(Nur Ain Haluti)
NIM : E2117060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.7 Pengertian Retensi Karyawan	17
2.1.8 Indikator Retensi Karyawan	19
2.1.9 Hubungan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dan Refensi Karyawan	20
2.1.10 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3 Hipotesis	24
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	25
3.2 Metode yang Digunakan	25

3.2.1	Desain Penelitian.....	25
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	25
3.2.3	Populasi dan Sampel	28
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	30
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.6	Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
3.2.7	Metode Analisis Data	35
3.2.8	Pengujian Hipotesis.....	36
3.2.9	Jadwal Penelitian.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	38
4.2	Hasil Penelitian	40
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	52
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	61
DAFTARPUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

3.1	Operasionalisasi Variabel Bebas	26
3.2	Operasionalisasi Variabel Tidak Bebas.....	27
3.3	Daftar Pilihan Kuesioner	28
3.4	Koefisien Korelasi.....	33
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	43
4.6	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X1)	44
4.7	Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X2).....	45
4.8	Tanggapan Responden Tentang Retensi Karyawan (Y)	46
4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	47
4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X2)	48
4.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Retensi karyawan (Y)	49
4.12	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Retensi karyawan (Y)	52

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran.....	24
3.1	Analisis Jalur.....	35
4.1	Struktu Organisasi Grand Q Hotel	39
4.2	Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval.....	70
Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian	79
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	85
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	91
Lampiran 6 : Tabel R dan Tabel F	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat di era globalisasi membuat setiap perusahaan harus mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki demi kesuksesan perusahaan. Salah satu sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan dan harus diberdayakan adalah sumber daya manusia. Suksesnya sebuah perusahaan maupun organisasi sangatlah dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan asset yang berharga dalam sebuah perusahaan. Dikatakan penting karena sumber daya manusia dapat menjalankan fungsi dan tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan, serta menjadi penggagas ddidalam perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rayadi (2012:114) bahwa gagalnya sebuah organisasi dalam mengelolah sumber daya manusia dapat menyebabkan timbulnya hambatan dalam mencapai tujuan organisasi maupun keberlangsungan hidup organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu solusi dalam kegagalan mencapai tujuan organisasi, karena gagalnya organisasi biaasanya disebabkan kekeliruan mengelolah sumber daya manusia. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus diberdayakan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini telah dikemukakan oleh Marwansyah, (2010:3-4) bahwa pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Permasalahan yang biasanya muncul apabila salah mengelolah sumber daya manusia adalah karyawan tidak akan betah yang membuat komitmen organisasi yang rendah, sehingga penerapan fungsi manajemen tidak akan berjalan dengan baik yang berdampak pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik agar karyawan memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan.

Komitmen kuat karyawan tidak lahir begitu saja, akan tetapi tergantung dari perlakuan perusahaan terhadap karyawannya. Salah satu perlakuan perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan cara mempertahankan (retensi) karyawannya agar tidak meninggalkan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Seran, Giri, & Ndoen, (2018:45) bahwa retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan dalam mencegah karyawan keluar dari perusahaan, karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru. Pentingnya dalam mempertahankan karyawan, sehingga perusahaan harus berusaha memenuhi keinginan karyawan se bisa mungkin agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Tingginya retensi karyawan pada suatu organisasi di pengaruhi banyak faktor, diantaranya lingkungan tempat dimana karyawan bekerja dan kepuasan yang diperoleh karyawan dalam bekerja.

Menurut Kamus Bisnis(Undari, 2013:23), retensi karyawan (*employee retention*) adalah praktek dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi sehingga mengurangi perputaran karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor dalam menjaga retensi karyawan, dikarenakan kenyamanan yang

diperoleh karyawan di lingkungan dimana ia bekerja membuat karyawan lebih betah dan lebih lama bertahan pada perusahaan.

Sedangkan, kepuasan kerja menurut Rivai, (2011:858) merupakan gambaran seseorang atas sikap senang dan atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Osteraker (Pradipta & Suwandana, 2019:2413) kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunciuntuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaanpositif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sepertiperasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasasenang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkanpenghargaan dari jerih payahnya

Hotel Grand Q Kota Gorontalo yang dulunya bernama Quality Hotel Gorontalo merupakan salah satu hotel yang bintang 3 di Provinsi Gorontalo yang memiliki jumlah kamar tidur sebanyak 127 dan karyawan sebanyak 92 orang. Ditengah persaingan yang begitu ketat, Hotel Grand Q harus mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dan mempertahankan pelanggan. Oleh karenanya, karyawan merupakan salah satu modal besar dalam memajukan Hotel Grand Q di tengah persaingan Hotel yang begitu ketat.Fenoma yang terjadi pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo adalah adanya beberapa karyawan yang keluar, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Keluar Pada Hotel Gran Q Kota Gorontalo

Tahun	Karyawan Keluar	Bagian
2020	3 orang	Staff Accounting, Staff Pastry dan Staff Waitter
2021	1 orang	Bagian Dapur Hotel
Jumlah	4 orang	

Sumber: Hotel Gran Q Kota Gorontalo, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2020 sampai 2021, dimana jumlah karyawan yang keluar di tahun 2020 sebanyak 3 orang pada bagian Staff Accounting, Staff Pastry dan Staff Waitter, dan 1 orang pada tahun 2021 pada bagian dapur hotel. adapun alasan karyawan keluar beranekaragam, sebagaimana hasil wawancara penulis dengan ibu Agnesi Rajasa selaku HRD Hotel Grand Q mengatakan adapun alasan karyawan yang keluar cukup beragam, yaitu keluar karena ingin mencari pekerjaan lain, keluar karena tidak sanggup dengan peraturan yang berlaku di hotel, dan keluar karena di keluarkan dari pihak hotel. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak Hotel tidak memiliki keharusan dalam mempertahankan karyawannya.

Permasalahan retensi karyawan yang terdapat di Hotel Grand Q Kota Gorontalo diduga disebabkan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja, Hotel Grand Q Kota Gorontalo terlihat memiliki lingkungan yang kondusif seperti penggunaan warna yang unik, lingkungan yang bersih, adanya penerangan dan jaminan terhadap keamanan, namun jika dilihat dari pertukaran udara yang belum cukup memadai karena hamipr semua ruangan menggunakan pendingin atau AC, sehingga pertukaran

udara menjadi lambat. Selain dari itu, juga terdapat aspek kepuasan kerja yang terlihat adanya alasan karyawan keluar seperti mencari kerja lain, yang artinya bahwa karyawan bekerja di Hotel Grand Q Kota Gorontalo tidak puas sehingga mau mencari pekerjaan ditempat lain. Kemudian karyawan tidak betah dengan peraturan yang terdapat dikantor sebagaimana dari alasan karyawan yang keluar, hal ini menandakan bahwa adanya ketidak sukaan karyawan sehingga membuat karyawan keluar.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan (Nitisemito dalam Putra & Rahyuda, 2016:813). Menurut Irshad (Putra & Rahyuda, 2016:813), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016:814), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Maharani (Edwin, 2012:6), lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang karyawan, yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Hal yang sama juga ditemukan oleh Aprillia (2018:20) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik dipahami sebagai segala kondisi yang timbul sehubungan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Nurisman (2018:28), lingkungan kerja diartikan sebagai tempat kerja dan tempat kerja yang dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri dalam bekerja. Aspek lingkungan kerja disini adalah hubungan antara supervisor dan karyawan, kesetaraan dan keadilan, kesesuaian untuk bekerja dan kontrol pribadi atas pekerjaan. Sedarmayanti (2009: 130) mencatat bahwa lingkungan kerja internal mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, bagaimana dia bekerja, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok..

Menurut Mardiana (Budianto & Katini, 2015:101), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga jam kerja digunakan secara efektif dan kinerja karyawan juga optimis. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Rivai (2011:146), lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (Syafrina & Manik, 2018:183), lingkungan kerja merupakan institusi atau kekuatan eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi dalam hal lingkungan sosial dan teknologi.

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (Syafrina & Manik, 2018:184), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan, antara lain::

1. Warna

Ini adalah faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Terutama warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan, menggunakan warna yang tepat dari alat lain, akan membuat karyawan senang dan santai..

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja. Kebersihan lingkungan tidak hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan tenaga surya. Karyawan membutuhkan informasi yang cukup untuk melakukan tugas mereka jika pekerjaan yang dibutuhkan akurat.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang memadai akan menjamin kesegaran fisik karyawan, karena ventilasi yang memadai akan menjamin kesehatan karyawan.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Menjamin keamanan menciptakan perdamaian. Keselamatan pribadi sering didefinisikan sebagai pembatasan keselamatan kerja, yang lebih luas, termasuk keselamatan milik pribadi karyawan, serta konstruksi bangunan tempat mereka bekerja. Menciptakan rasa tenang yang mendorong karyawan untuk bekerja.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, indikator lingkungan kerja (Budianto & Katini, 2015: 105-106) adalah sebagai berikut::

a. Penerangan

Pencahayaan adalah cahaya yang cukup yang masuk ke area kerja setiap karyawan. Kondisi kerja yang menyenangkan akan tercipta dengan tingkat pencahayaan yang cukup

b. Suhu udara

Berapa suhu udara di tempat kerja? Udara yang sangat panas atau sangat dingin di dalam ruangan akan menjadi tempat yang menyenangkan.

c. Suara bising

Kebisingan adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi kinerjanya.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang perlukan

Area pergerakan adalah posisi kerja karyawan lain, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dll..

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja.

g. adalah. Hubungan pegawai dengan pegawai lain harus harmonis, karena akan lebih cepat mencapai tujuan instansi jika tugas-tugas yang diberikan sebelumnya digabungkan..

2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (193, 2014), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan untuk melihat pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, mereka merasa bahwa mereka tinggal lebih lama dengan perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi fokus yang perlu dicapai. Karyawan pasti ingin dipuaskan dengan pekerjaannya, namun terkadang kepuasan tidak dapat

dicapai. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja sekeras mungkin.

Menurut Pradipta & Suwandana (2019: 2418), karyawan cenderung lebih efektif dan produktif karena karyawan merasa puas dengan pekerjaan organisasi. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kemudian timbul perasaan senang yang menimbulkan rasa aman dan aman dalam bekerja – senang atau tidak senang dengan seseorang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Robbins (Aprillia, 2018:20) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang menurut mereka seharusnya diterima. Faktor yang mempengaruhi

Kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, promosi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai jenis perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya pada saat ini, dan kepuasan kerja sangat penting sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan banyak karyawan melakukan Meninggalkan perusahaan (Nurisman, 2018: 30). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sifat kepuasan kerja mengandung pengertian bahwa seseorang cenderung bertahan ketika pekerjaannya memuaskan dan pergi ketika pekerjaannya tidak memuaskan (Edwin, 2012: 4).

Dari definisi kepuasan kerja yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian oleh karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja mengarah pada kondisi kerja yang baik, dengan kondisi kerja yang baik mendorong karyawan untuk memaksimalkan seluruh keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan individu atau organisasi..

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari 4 faktor (Nurisman, 2018: 31-31), yaitu:

a. *Kepribadian (personality)*

adalah sifat dasar dari perasaan, pikiran, dan perilaku seseorang; sifat-sifat ini menentukan bagaimana orang berpikir dan merasakan tentang pekerjaan atau kepuasan kerja mereka. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kepribadian karyawan, yang tidak dapat diubah begitu cepat sehingga peran supervisor atau manajer harus mempengaruhi..

b. *Nilai-Nilai (Values)*

Nilai mempengaruhi kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan karyawan tentang pencapaian hasil kerja dan perilaku karyawan di tempat kerja..

c. *Situasi Kerja (The Work Situation)*

Merupakan sumber terpenting untuk mencapai kepuasan kerja. Situasi kerja dapat didefinisikan sebagai cara seseorang melakukan pekerjaannya (minat dalam pekerjaan atau kebosanan dalam bekerja), bagaimana mereka

berinteraksi dengan pelanggan, bawahan atau atasan, lingkungan tempat orang tersebut bekerja (kebisingan, keramaian, dan suhu) bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya dalam hal keselamatan. , di tempat kerja (keamanan kerja), keadilan dalam pemberian gaji dan tunjangan sosial

d. Pengaruh Sosial (*social influence*)

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengaruh sosial berupa pengaruh individu atau kelompok terhadap sikap dan perilaku diri. Karyawan, kelompok asalnya, budaya tempat mereka dibesarkan, dan tempat tinggal mereka, semuanya memengaruhi kepuasan kerja karyawan..

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Lisdayanti, 2015:32) terdapat 6 (enam) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri adalah kesenangan besar ketika menawarkan tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab..

b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil

Gaji dianggap adil jika didasarkan pada persyaratan pekerjaan, tingkat kualifikasi individu dan standar gaji yang berlaku untuk sekelompok karyawan tertentu dan mengarah pada kepuasan kerja..

c. Adanya Kesempatan Promosi

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk maju dalam organisasi.

d. Pengawasan yang Wajar

Seorang supervisor yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu memberikan instruksi atau petunjuk tentang bagaimana supervisor memperlakukan bawahannya.

e. Rekan Kerja

Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling mudah bagi individu karyawan. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan bagi setiap anggota.

f. Kondisi Kerja

Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menguntungkan menyebabkan keengganan untuk bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan fisik agar karyawannya tetap senang.

2.1.7 Pengertian Retensi Karyawan

Sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten, karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru. Menurut Karthi (Prdipta & Suwandana, 2019: 2415), retensi karyawan adalah suatu proses di mana karyawan dapat didorong untuk tinggal bersama perusahaan untuk jangka waktu maksimum atau sampai proyek selesai.

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan calon karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan (Susilo, 2013:251).

Menurut Jennifer (Putra, 2016: 811), retensi karyawan merupakan suatu cara yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten di perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Ketika karyawan gagal mencapai potensi penuh mereka dan tidak dihargai atau didengar di tempat kerja, mereka akan pergi karena stres dan frustrasi. Menurut Sumarni (Putra, 2016: 812), retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk tetap loyal kepada perusahaan..

Retensi karyawan didefinisikan sebagai teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif sekaligus memenuhi persyaratan operasional (Mayasari, Senen & Tarmedi, 2018: 34). Sedangkan menurut Maarif & Kartika (2014: 17), disebutkan bahwa retensi adalah serangkaian kegiatan dan proses untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dengan potensi tinggi agar selalu berkontribusi sesuai standar yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan retensi adalah untuk mempertahankan atau meningkatkan fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan potensi karyawan perusahaan agar tetap loyal kepada perusahaan. Tujuan retensi adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap dimiliki oleh perusahaan yang berkualitas selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas

merupakan aset tak berwujud yang tak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika seorang karyawan yang memenuhi syarat meninggalkan perusahaan secara sukarela, itu adalah kehilangan modal intelektual bagi perusahaan (Tanjung & Syahreza, 2017:54).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa employee retention merupakan upaya manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten di perusahaan dalam jangka panjang..

2.1.8 Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (Putra & Rahyuda, 2016: 815) bahwa ada tiga indikator retensi karyawan, karyawan diharapkan bertahan di tempat kerja jika ketiga elemen tersebut terpenuhi. Ketiga indikator tersebut antara lain digunakan untuk mengukur tingkat retensi karyawan:

a. Peluang karir organisasi

di mana organisasi menawarkan kesempatan karir yang sama kepada setiap karyawan, yang dapat meningkatkan pengembangan masa depan karyawan

b. Penghargaan yang diberikan

dimana perusahaan selalu menghargai kinerja karyawannya

c. Hubungan karyawan

di mana rekan kerja tidak pernah membeda-bedakan atau menghormati satu sama lain.

2.1.9 Penelitian Terdahulu

1. Seran, Giri & Ndoen, (2018) Studi berjudul Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus oleh

Pt.Surya Bataramahkota Kupang). Menggunakan 190 populasi dan sampel 66 karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Penelitian Pradipta & Suwandana, (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Menggunakan populasi dan sampel sebanyak 83 karyawan. Analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Penelitian Putra & Rahyuda (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan. Dengan menggunakan populasi dan sampel 72 karyawan, analisis data digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi remunerasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

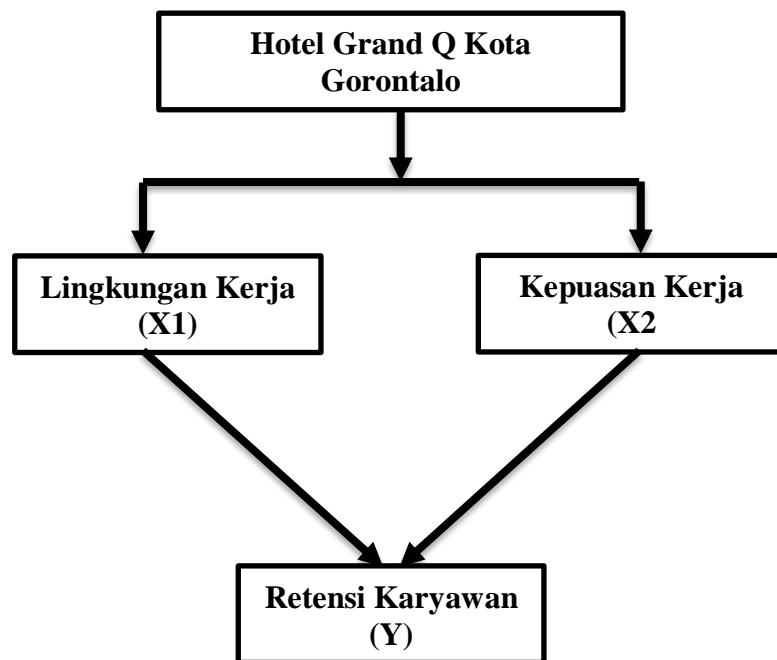
Irshad (Putra & Rahyuda, 2016: 813) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk menjaga karyawan dalam suatu organisasi tetap

bertahan. Menurut Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016: 814), lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, tempat kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga jam kerja digunakan secara efektif dan kinerja karyawan juga optimis. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Faktor kepuasan kerja juga menjadi poin penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin dipuaskan dengan pekerjaannya, namun terkadang kepuasan tersebut tidak dapat dipenuhi. Ketika karyawan senang di tempat kerja, mereka akan melakukan yang terbaik. Karyawan cenderung lebih efektif dan produktif karena karyawan senang dengan pekerjaan perusahaan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kemudian timbul perasaan senang yang mengarah pada mereka (Pradipta & Suwandana, 2019: 2413).

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang berbeda yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini. 2018).

Berdasarkan hal tersebut, kerangka investigasi ini dapat dilihat pada gambar berikut::



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Hotel Grand Q Kota Gorontalo.
2. Lingkungan kerja (X1) terkadang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Grand Q Hotel Gorontalo City
3. Kepuasan kerja (X2) terkadang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Hotel Grand Q Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain dari penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain desain penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Dalam perencanaan penelitian, desain dimulai dengan mengadakan penyeleksian dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Dari penyeleksian akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan desain penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Desain penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data sendiri atau menggunakan data orang lain.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang digunakan, maka penting mengoperasionalkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variaebel, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen yaitu lingkungan kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas atau dependen yaitu retensi karyawan (Y)

Urain dari setiap variabel yang dunakan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel Bebas atau Independen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan fisik dan non fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang di perlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan karyawan dalam bekerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil 3. Adanya Kesempatan Promosi 4. Pengawasan yang wajar 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	Ordinal

Sumber:

Variabel X1: Sedarmayanti (Budianto& Katini, 2015)

Variabel X2: Luthans (Lisdayanti, 2015)

Tabel 3.2 Operasional Variabel Tidak Bebas atau Dependental

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Retensi Karyawan (Y)	Peluang karir organisasi	1. Menyediakan peluang karir yang sama bagi karyawan 2. Mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan	Ordinal
	Penghargaan yang diberikan	1. Memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan	Ordinal
	Hubungan karyawan	1. Rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif 2. Saling menghargai satu dengan yang lain	Ordinal

Sumber: Mathis dan Jackson (Putra & Rahyuda, 2016:816)

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana jumlah variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel lingkungan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) akan diukur menggunakan instrument kuesioner dengan jenis skala likert
2. Instrumen yang disusun dalam sebuah kuesioner merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian yang diberikan pilihan
3. Jawaban atau pilihan dari setiap instrument dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata pilihan dan setiap pilihan diberikan bobot, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hamper tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2016:137)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah objek dalam hal ini Hotel Grand Q Kota Gorontalo dan subyek dalam hal ini seluruh karyawan Hotel Grand Q Kota Gorontalo yang jumlahnya sebanyak 92 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu dan biaya, serta kondisi objek penelitian dimana karyawan yang bekerja berdasarkan sift yang membuat peneliti membutuhkan waktu yang lama. Oleh karenanya peneliti mengambil sampel dari jumlah seluruh karyawan.

Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (10%)

Oleh karenanya dengan menggunakan rumus di atas, maka di peroleh

perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92.0,01^2}$$

$$= 47,9 \text{ Di Bulatkan } 48$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan Hotel Grand Q Kota Gorontalo

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada responden
- b. Data kualitatif, yaitu data menunjukkan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian yaitu Hotel Grand Q Kota Gorontalo

2. Sumber Data

Selain dari jenis data yang digunakan terdapat pula sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di Hotel Grand Q Kota Gorontalo
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel, tulisan ilmiah, dan lainnya. Data

sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi Hotel Grand Q Kota Gorontalo

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data yang diperoleh sangat tergantung dari kualitas pengumpulan data dimana menunjukkan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan, dimana dalam pengumpulannya dengan cara mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dari keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran penelitian atau subyek penelitian
3. Kuesioner atau angket merupakan seperangka instrument yang telah diberikan pilihan dan bobot kemudian diberikan kepada responden
4. Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data melalui berbagai literatur berupa dokumen perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian, dimana kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument. Oleh karena itu, untuk meyakini bahwa instrument

tersebut valid dan reliabel, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reiabilitanya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Adapun cara menguji tingkat kesahian atau validnya data yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah atau total skor atau bobot untuk masing-masing variable. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menguji validitas yaitu menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument

tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

Angka Korelasi (r)	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi/sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi/kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi/sedang
0,200 – 0,399	Rendah/lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah/sangat lemah

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Adapun rumus menghitung reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

interpretasi dalam hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan. Apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat diakatakan *reliabel* (dipercaya). Sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak *reliabel* (tidak

dipercaya). Semakin nilai *Cronbach alpha* mendekati 1 (satu) maka instrumen tersebut semakin dapat dipercaya.

3. Konversi Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *path* atau analisis jalur. Asumsi dasar dalam penggunaan analisis jalur adalah data yang digunakan berskala interval. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam skala ordinal di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang digunakan dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan, dkk, 2012:30):

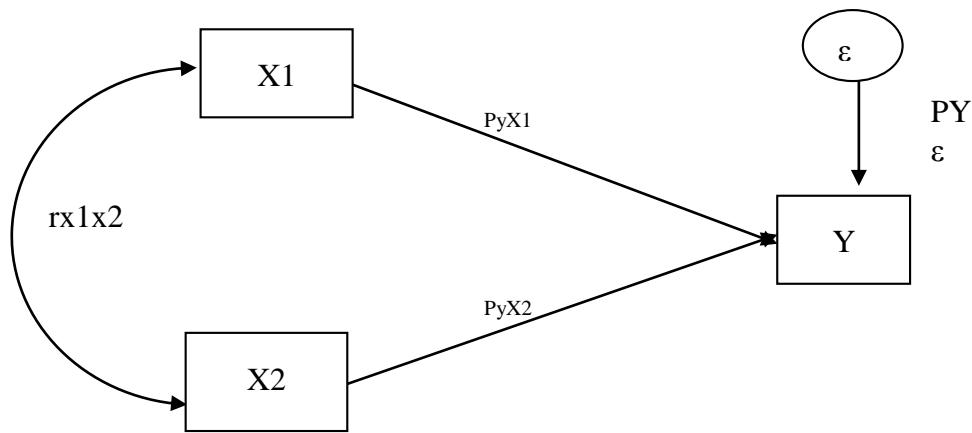
- a. Perhatikan tiap butir jawaban responden dari angket yang disebarluaskan
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |1+|NSmin|$

3.2.7 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun jenis analisis path yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Schumacker dan Lomax dalam Riduan,dkk, (2012:3) adalah *correlated path model* (model jalur hubungan). Adapun model jalur yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

X1 : lingkungan kerja

X2 : kepuasan kerja

Y : retensi karyawan

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 dan X3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

3.2.9 Jadwal Penelitian

Adapun rencana jadwal penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Jadwal Rencana Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Hotel Quality adalah salah satu hotel berbintang di Gorontalo berlokasi di Jl.Nani Wartabone (Ex. Jl. A. Yani) No. 25. Gorontalo, 96115, Indonesia. Dulu bernama Quality HotelGorontalo, di bangun pada tahun :2002 s/d 2004. Di resmikan oleh Gubernur Gorontalo Ir.Hi.FadelMuhamad, pada tanggal : 20 Mei2005 dan ditetapkan sebagai tanggal lahirnya Hotel QualityGorontalo (sekarang, Grand QHotel).

Quality Hotel Gorontalo adalah salah satu Brand dari jaringan hotelinternasional terbesar di Indonesia dandunia yakni di bawah management dari Choice Hotels International dengan motto extra care that counts, Kemudian pada tahun 2007 Choice Hotel'sIndonesia harus menelan pil pahit karena berada pada titik nadir dimana problematika internal membuat pihak origin internasional gerah bahkan harus menutup atau membubarkan brand ini dari Indonesia, sehingga saat itu seluruh brand choice yang ada diIndonesia berupa : CLARION,QUALITY, COMFORT, SUITE INN &SLEEP INN harus mengganti namahotel. Bukan perkara mudah, seluruh pemilik/owner HOTEL harus memutarotak untuk bekerja keras agar terhindar dari penalty yang telah disanksikan oleh pihak origin internasional apabila masih memakai nama dari brand *choice internasional*.

Seiring berjalannya waktu akhirnya, Tepat pada tanggal 01 January 2014, pukul 00.00 QUALITY HOTEL resmi mengganti nama dan logo menjadi GRAND Q HOTEL. Yang diresmikan oleh Bpk Hi Wirantobeserta Ibu Ha Rugaiyah WUsman.

4.1.2 Visi dan Misi

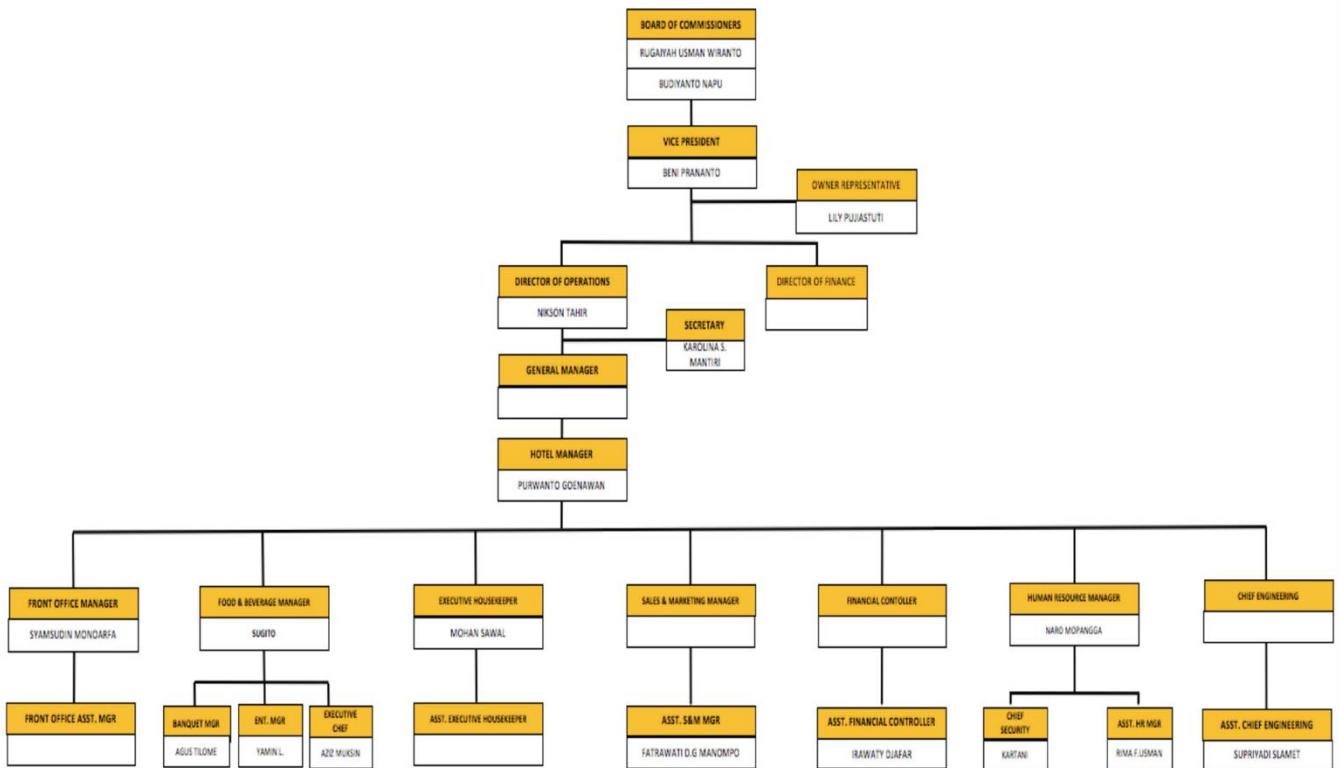
Visi:

“Being the best hotel in Gorontalo”

Misi:

“We will always put the best in service, providing the best facilities in order to always be unforgettable memories”

4.1.3 Struktur Organisasi Grand Q Kota Gorontalo



Gambar 4.1 Sturtur Organisasi Grand Q Hotel Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 48 responden pada Hotel Grand Q Kota Gorontaloterjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi:jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	27	56.3
Perempuan	21	43.8
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo lebih mempertahankan karyawan laki-laki agar tidak keluar dibanding dengan karyawan perempuan, namun jika dilihat dari jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang hampir sama jumlahnya, maka dapat dikatakan bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo membutuhkan karyawan laki-laki dan perempuan dalam aktivitas atau kegiatan Hotel Grand Q Kota Gorontalo.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2Distribusi Responden Berdasarkan Usia

U s i a	F r e k u e n s i	P e r s e n t a s e (%)
17 - 25 T a h u n	11	22.9
26 - 35 T a h u n	23	47.9
36 - 45 T a h u n	14	29.2
45 T a h u n K e a t a s	0	0.0
J u m l a h	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Hotel Grand Q Kota Gorontalolebih banyak yang berusia 17-25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo lebih memprioritaskan penerimaan karyawan yang usia muda, dengan kata lain Hotel Grand Q Kota Gorontalo berusaha mempertahankan karyawan dengan usia muda dibanding karyawan yang usianya di atas.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	9	18.8
1 - 2 Tahun	15	31.3
3 - 4 Tahun	20	41.7
5 Tahun Ke atas	4	8.3
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo lebih banyak yang memiliki lama bekerja antara 3-4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo selama ini berusaha mempertahankan karyawannya agar tidak keluar dari Hotel Grand Q Kota Gorontalo

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	31	64.6
Sarjana (S1)	17	35.4
Jumlah	48	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan SLTA.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA lebih mudah didapatkan dibanding dengan tingkat pendidikan Sarjana. Dengan kata lain bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo lebih mempertahankan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA dibanding sarjana

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawankaryawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{array}{lcl} \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : & 5 \times 1 \times 48 = 240 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : & 1 \times 1 \times 48 = 48 \\ \text{Rentang skala : } & \frac{240-48}{5} & = 38,4 \text{ dibulatkan menjadi 38} \end{array}$$

Tabel 4.5Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
48 – 86	Sangat Rendah
87 – 125	Rendah
126 – 164	Sedang
165 – 203	Tinggi
204 – 242	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 48 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja(X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.3	3	6	6.3	0	0	0.0	1	2	2.1
3	21	63	43.8	21	63	43.8	23	69	47.9	24	72	50.0
4	15	60	31.3	14	56	29.2	16	64	33.3	14	56	29.2
5	9	45	18.8	10	50	20.8	9	45	18.8	9	45	18.8
Σ	48	174	100	48	175	100	48	178	100	48	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.3	1	2	2.1	1	2	1.2			
3	24	72	50.0	23	69	47.9	25	75	52.1			
4	12	48	25.0	16	64	33.3	14	56	29.2			
5	9	45	18.8	8	40	16.7	8	40	16.7			
Σ	48	171	100	48	175	100	48	173	100			
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi					

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja(X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan dambaan bagi setiap karyawan untuk lebih nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo dapat terlihat dari

penerangan yang lebih baik, suhu udara yang teratur, tidak adanya suara bising, penggunaan warna yang menarik, ketersediaan ruang gerak yang luas, kemampuan bekerja, dan hubungan karyawan yang baik.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja(X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.1	3	6	6.3	3	6	6.3
3	25	75	52.1	21	63	43.8	24	72	50.0
4	13	52	27.1	19	76	39.6	12	48	25.0
5	9	45	18.8	5	25	10.4	9	45	18.8
Σ	48	172	100	48	170	100	48	171	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		
Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.3	7	14	14.6	1	2	14.6
3	21	63	43.8	19	57	39.6	20	60	39.6
4	15	60	31.3	15	60	31.3	18	72	31.3
5	9	45	18.8	7	35	14.6	9	45	14.6
Σ	48	168	100	48	166	100	48	179	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja(X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja membuat karyawan bertahan dan lebih lama bekerja pada Hotel Grand Q Kota

Gorontalo. Dengan kata lain, bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sebagai bentuk atau upaya Hotel Grand Q Kota Gorontalo dalam mempertahankan karyawannya agar tidak meninggalkan Hotel Grand Q Kota Gorontalo

3. Retensi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel retensi karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Retensi Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.1	1	2	2.1	3	6	6.3
3	25	75	52.1	24	72	50.0	24	72	50.0
4	13	52	27.1	15	60	31.3	13	52	27.1
5	9	45	24.3	8	40	24.3	8	40	16.7
Σ	48	172	100	48	174	100	48	170	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		
Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.3	3	6	6.3	1	0	0.0
3	21	63	43.8	21	63	43.8	20	75	52.1
4	15	60	31.3	15	60	31.3	18	52	27.1
5	9	45	18.8	9	45	18.8	9	50	20.8
Σ	48	168	100	48	174	100	48	177	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap retensi karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Grand Q Kota Gorontalo berupaya melakukan retensi karyawan, dengan kata lain Hotel Grand Q Kota Gorontalo berusaha

dalam mempertahankan karyawannya agar tidak meninggalkan Hotel Grand Q Kota Gorontalo agar karyawan terus berkontribusi yang positif bagi Hotel Grand Q Kota Gorontalo

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 48 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.9Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,769	0,284	Valid	0,868	> 0,6 = reliable
X1-2	0,878	0,284	Valid		
X1-3	0,817	0,284	Valid		
X1-4	0,793	0,284	Valid		
X1-5	0,813	0,284	Valid		
X1-6	0,558	0,284	Valid		
X1-7	0,544	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,868 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,892	0,284	Valid	0,908	> 0,6 = reliable
X2-2	0,799	0,284	Valid		
X2-3	0,848	0,284	Valid		
X2-4	0,928	0,284	Valid		
X2-5	0,747	0,284	Valid		
X2-6	0,759	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja(X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,908 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabelkepuasan kerja adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Retensi karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Retensi karyawan(Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,920	0,284	Valid	0,943	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,853	0,284	Valid		
Y1-3	0,895	0,284	Valid		
Y1-4	0,889	0,284	Valid		
Y1-5	0,889	0,284	Valid		
Y1-6	0,844	0,284	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

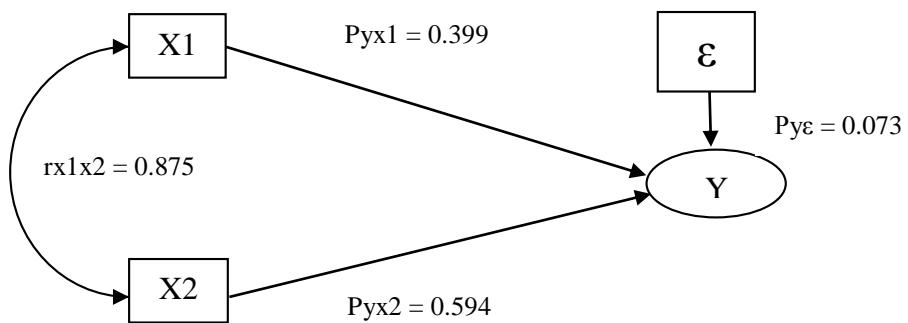
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel retensi karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,284) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,943 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel retensi karyawandalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerjaterhadapretensi karyawan pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.399X_1 + 0.594X_2 + 0.027\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja(X2) sebesar 0,875 dengan tingkat hubungankuat atau tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan sebesar 0,399 atau 39,9%, dan kepuasan kerja(X2) dengan nilai sebesar 0,594 atau 59,4%.

Pengaruh simultan lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan sebesar 0,927 atau 92,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,073 atau 7,3% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Retensi karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	%	
X1 terhadap Y	0.399	0.399	39,9%	
X2 terhadap Y	0.594	0.594	59,4%	
ϵ	0.073	0.073	7,3%	
X1 dan X2 terhadap Y				0.927(92,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawanKaryawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Hasil uji statisticlingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja(X2) secara simultanberpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) dapat dilihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukan hasil sebesar 286.551 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($286.551 > 3.200$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan diterima.

4.2.5.2 Lingkungan kerja(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawanKaryawan(Y)pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa lingkungan kerja(X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.399 atau 39,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan(Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.6 Kepuasan kerja(X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawanKaryawan(Y)pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepuasan kerja(X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.594 atau 59,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawankaryawan(Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Besarnya kontribusi pengaruhlingkungan kerja(X1) dan kepuasan kerja(X2) terhadap retensi karyawan karyawa(Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo, dimana bila lingkungan kerja dan kepuasan

kerjameningkat maka akan meningkatkanretensi karyawankaryawanpada Hotel Grand Q Kota Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, merupakan bagian dari cara yang dilakukan oleh Hotel Grand Q Kota Gorontalo untuk mempertahankan karyawannya (retensi karyawan). Hal ini sebagaimana dari distribusi jawaban responden, dimana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, artinya bahwa karyawan merasakan lingkungan yang kondusif selama bekerja pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo. Selain itu, karyawan yang bekerja merasakan kepuasan selama bekerja di Hotel Grand Q Kota Gorontalo sehingga karyawan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan hotel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Aprillia, (2018:20) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan tasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal yang sama dikemukakan Putra & Rahyuda, (2016:813)

dalam penelitiannya berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi.

Menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seran, Giri, & Ndoen, (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Bataramahkota Kupang). Dengan menggunakan 190 populasi dan sampel sebanyak 66 karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan..

4.3.2 Lingkungan kerja(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan(Y)pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Lingkungan kerja(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karyawan pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo, dimana bila lingkungan kerjaditingkatkan maka retensi karyawan akan

meningkat. Selain itu, lingkungan kerjamemiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan kepuasan kerja.

Pengaruh yang rendah tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa hal yang belum cukup memadai sehingga pengaruhnya rendah, seperti suhu udara yang terlalu dingin karena menggunakan AC sehingga membuat karyawan yang tidak nyaman bekerja dengan suhu yang terlalu dingin, selain itu kemampuan kerja pada setiap karyawan berbeda-beda hal ini dikarenakan tingkat pendidikan pada setiap karyawan yang berbeda. Begitupun juga dengan hubungan karyawan, dimana karyawan tidak begitu memiliki hubungan yang erat dikarenakan pada setiap bagian yang berbeda sehingga bertemu dan berkomunikasi tidak sesering mungkin.

Akan tetapi, secara keseluruhan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini sebagaimana dari distribusi jawaban responden dimana lingkungan kerja berada pada kategori tinggi. Seperti kecukupan penerangan yang memudahkan karyawan bekerja, tidak adanya suara bising baik dari luar hotel maupun dari dalam hotelGrand Q Kota Gorontalo, penggunaan warna yang menarik membuat karyawan lebih betah dan nyaman bekerja, ruang gerak karyawan yang luas karena ruangan kerja setiap karyawan berbeda tergantung dari bagian yang ditempatinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dikemukakan olehIrshad (Putra & Rahyuda, 2016), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di

sebuah organisasi. Menurut Muceke (2012), karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016:814), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan. Sedangkan menurut Budianto & Katini, (2015:101) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2015:183) Lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya

akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Menurut Edwin, (2012:6) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Rahyuda, (2016) Menggunakan populasi dan sampel 72 karyawan, dengan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

4.3.3 Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan(Y)pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan(Y), dimana bila kepuasan kerja dinaikkan maka retensi karyawan pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan lingkungan kerja.

Pengaruh yang tinggi tersebut dikarenakan karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun gaji karyawan ada yang berbeda besarnya hal ini dianggap adil oleh karyawan karena besaran gaji yang diberikan oleh Hotel Grand Q Kota Gorontalo sesuai dengan tingkat pendidikan dan bagian yang ditempatinya. Adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh Hotel Grand Q Kota

Gorontalo kepada karyawan yang ingin maju sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan karyawan memberikan kepuasan. Pengawasan yang ketat dilakukan Hotel Grand Q Kota Gorontalo kepada karyawannya agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah, ketatnya pengawasan tersebut sebagaimana temuan awal penelitian dimana beberapa karyawan yang dikeluarkan karena tidak mampu mengikuti perintah dari atasan.

Rekan kerja pada suatu bagian yang mendukung membuat karyawan senang dan puas dalam bekerja, dikarenakan rekan kerja dapat mendukung satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan pada bagiannya masing-masing. Pada dasarnya kondisi kerja di Hotel Grand Q Kota Gorontalo cukup menyenangkan, hal ini terlihat dari temuan awal bahwa jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya hanya sebanyak 4 orang tahun 2020-2021 itupun dikeluarkan karena tidak disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka

karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah

Menurut Robbins (Aprillia, 2018:20) menerangkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2018:30). Menurut Hasibuan, (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Martyo, (2013:115) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Pradipta & Suwandana, (2019), dimana hasil

penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo
2. Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Hotel Grand Q Kota Gorontalo agar lebih menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah, dengan cara mengatur suhu udara yang tidak terlalu dingin sesuai dengan kebutuhan karyawan, meningkatkan kemampuan kerja pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, dan mempererat hubungan antar karyawan pada antar bagian dengan melakukan pertemuan-pertemuan pada seluruh karyawan setiap minggu ataupun setiap bulan

2. Disarankan kepada Pimpinan Hotel Grand Q Kota Gorontalo agar mempertahankan kepuasan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi, dengan cara tetap memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tetap belajar, meningkatkan gaji karyawan, kesempatan promosi bagi karyawan, pengawasan yang wajar kepada karyawan, hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, dan kondisi kerja yang baik
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti pengembangan karir kompensasi (Pradipta & Suwandana, 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Lion Wings. *Binus University Repository*, 1-62.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kwenin, Daisy. (2013). Relationship Between Work Enviroment, Career Deveplment Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited.*Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9
- Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30-38.
- Maarif, S. M. Dan L. Kartika. 2014. “Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement. Ed Ke-1”. IPB Press. Bogor
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1): 1–6
- Martoyo, Susilo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabet:Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayasari, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon. *Journal of Business Management Education*, 3(1), 32-41.

- Muceke, Jane. (2012). Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21), pp: 297-302.
- Nazir, (2011). Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia
- Nitisemito, Alex. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,Bandung.
- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.
- Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409-2438.
- Putra, I. B., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810-837.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawandan Perusahaan Di Kalbar. Jurnal EKSOS. 8(2), pp: 114-119.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen* , 10(1), 44-57.
- Susilo, Andri. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis. 1(3), pp: 247-262
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf:Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tanjung, D. S., & Syahreza, D. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Raz Hotel And Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan. *JURNAL PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12(1), 51-59

Lampiran1 :Kuisisioner/AngketPenelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Denganhormat,

Disela-selakesibukanBapak/Ibusdr(i), perkenankan kami memohonbantuanuntukmeluangkansedikitwaktugunamengisikuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angketinidibuatsemata-matauntukkepentinganilmiahdalamrangkapenyusunanTugasAkhir (Skripsi) yang merupakansyaratkelulusan Program S1 Manajemen, UniversitasIchsan Gorontalo.

Kuisisionerinidimaksuduntukmengetahuibagaimana

“PengaruhLingkunganKerjadanKepuasanKerjaTerhadapRetensiKaryawan

(StudiPada Hotel Grand Q Kota Gorontalo”. Kerahasiaan data penelitianakandijamindanpenelitimengharapkaninformasidanjawaban yang sesungguhnyadariBapak/ibusdr(i).

Ataskesediaandankerjasamaanda, kami ucapkanterimakasih.

HormatSaya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jeniskelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Lama Bekerja :

< 1 Tahun :

5> tahun :

1 – 2 Tahun :

3 – 4 tahun :

d. Tingkat Pendidikan:

SMA/SMK :

Diploma :

Sarjana :

Magister :

2. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat dan dengan memberikan tanda cek list

(√) pada kolom yang tersedia.

B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

LINGKUNGAN KERJA(X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kerja kerja yang terang membuat bapak/ibu nyaman bekerja					
2	Suhu udara di tempat kerja membuat bapak/ibu betah bekerja					
3	Tempat kerja bapak/ibu jauh dari kebisingan, seperti suara kendaraan atau suara mesin lainnya					
4	Penggunaan warnah ruangan di tempat kerja bapak/ibu membuat nyaman dan tidak membosankan					
5	Tersedianya ruang gerak yang luas di tempat kerja bapak/ibu membuat nyaman melakukan pekerjaan					

6	Bapak/ibu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan					
7	Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja					

KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan Bapak/ibu saat ini yang diberikan sudah sesuai dengan harapan					
2	Gaji atau imbalan yang diberikan saat ini menurut bapak/ibu sudah adil dan sesuai					
3	Di tempat kerja bapak/ibu memberikan kesempatan promosi pada karyawan					
4	Ditempat kerja bapak/ibu telah dilakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan					
5	Bapak/ibu memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu					
6	Kondisi kerja di tempat kerja bapak/ibu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan					

RETENSI KARYAWAN(Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Komponen organisasi yang mendukung di tempat kerja membuat bapak/ibu bertahan dan tidak mau meninggalkan tempat kerja					
2	Ditempat kerja memberikan peluang karis sehingga bapak/ibu bertahan					
3	Ditempat kerja memberikan penghargaan kepada bapak/ibu					
4	Ditempat kerja bapak/ibu telah memiliki rancangan tugas taua pekerjaan yang jelas					
5	Bapak/ibu bertahan di tempat kerja karena memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja(X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	28
2	4	3	3	4	3	3	3	19
3	4	4	4	3	4	3	3	21
4	3	3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	4	3	4	4	3	22
6	4	3	3	4	4	3	4	21
7	3	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	3	4	3	4	4	21
9	3	4	4	4	4	3	3	22
10	4	3	3	4	3	3	3	19
11	4	4	3	3	4	4	3	21
12	3	4	4	4	4	3	3	22
13	4	3	3	3	3	3	4	19
14	4	4	3	4	3	5	5	24
15	5	5	5	5	5	3	2	25
16	3	3	3	3	4	3	4	20
17	3	3	4	3	3	4	3	20
18	3	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	3	3	3	3	3	19
20	3	3	4	3	3	4	4	21
21	3	3	4	4	3	4	3	21
22	4	3	4	3	4	3	3	20
23	3	3	3	3	3	3	4	19
24	3	4	3	3	3	5	5	23
25	5	5	5	5	5	3	3	26
26	3	2	3	3	3	4	3	18
27	3	4	4	3	3	4	3	21
28	4	4	4	4	4	3	4	23
29	2	3	3	3	2	2	3	16
30	4	3	3	3	3	3	3	18
31	2	2	3	3	2	3	3	16
32	3	3	3	2	3	3	3	17
33	2	2	3	3	3	3	3	17
34	3	4	3	3	3	4	4	21
35	4	5	4	4	4	5	5	27
36	5	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	4	4	28
39	3	4	4	4	3	4	3	22
40	4	4	3	3	4	4	4	22
41	4	4	4	3	4	4	4	23

42	3	3	4	4	3	3	3	20
43	3	3	3	3	3	5	5	22
44	5	5	5	5	5	3	4	27
45	3	3	4	3	2	5	5	22
46	5	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	3	3	26
48	3	3	3	4	3	4	3	20

Data Interval Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Succesive Interval								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL	
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	3.540	3.991	29.181	
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	2.507	2.895	18.603	
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	2.507	2.895	20.739	
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	3.540	3.991	20.840	
2.425	3.469	2.171	2.722	3.488	3.540	2.895	20.708	
3.488	2.425	1.000	3.865	3.488	2.507	3.991	20.763	
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	16.397	
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	3.540	3.991	20.732	
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	2.895	20.819	
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	2.507	2.895	18.603	
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	3.540	2.895	20.600	
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	2.895	20.819	
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	3.991	18.557	
3.488	3.469	1.000	3.865	2.425	4.529	4.951	23.726	
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	1.000	25.158	
2.425	2.425	1.000	2.722	3.488	2.507	3.991	18.557	
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	3.540	2.895	18.601	
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	16.397	
3.488	3.469	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	18.505	
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	3.540	3.991	19.697	
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	3.540	2.895	19.744	
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	2.507	2.895	19.695	
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	3.991	17.493	
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	4.529	4.951	21.520	
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	2.895	27.053	
2.425	1.000	1.000	2.722	2.425	3.540	2.895	16.005	
2.425	3.469	2.171	2.722	2.425	3.540	2.895	19.645	
3.488	3.469	2.171	3.865	3.488	2.507	3.991	22.978	
1.000	2.425	1.000	2.722	1.000	1.000	2.895	12.041	
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	17.461	
1.000	1.000	1.000	2.722	1.000	2.507	2.895	12.124	

2.425	2.425	1.000	1.000	2.425	2.507	2.895	14.675
1.000	1.000	1.000	2.722	2.425	2.507	2.895	13.548
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	3.540	3.991	19.570
3.488	4.483	2.171	3.865	3.488	4.529	4.951	26.975
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	3.540	3.991	29.181
2.425	3.469	2.171	3.865	2.425	3.540	2.895	20.788
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	3.540	3.991	21.696
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	3.540	3.991	22.867
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	2.507	2.895	18.711
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	4.529	4.951	20.476
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	3.991	28.149
2.425	2.425	2.171	2.722	1.000	4.529	4.951	20.223
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	4.529	4.951	31.131
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	2.507	2.895	27.053
2.425	2.425	1.000	3.865	2.425	3.540	2.895	18.573

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja(X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	3	5	5	3	5	26
2	4	4	3	4	4	3	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	2	3	17
8	3	4	3	4	4	3	21
9	4	3	4	3	3	4	21
10	4	4	3	4	5	3	23
11	3	4	4	4	4	3	22
12	4	3	4	3	3	4	21
13	3	4	3	4	3	3	20
14	4	4	3	4	4	3	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	3	2	18
17	3	3	3	3	2	4	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	3	4	4	4	23
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	2	4	18
22	3	4	4	4	4	3	22
23	4	3	3	3	3	4	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	4	4	4	3	4	22
29	3	2	2	2	3	4	16
30	4	4	3	4	3	3	21
31	2	2	2	2	2	3	13
32	3	3	3	3	4	3	19
33	3	2	3	2	2	3	15
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	3	3	3	4	4	21
40	3	4	4	4	3	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	3	2	4	18

43	3	4	3	3	4	3	20
44	5	3	5	5	3	5	26
45	3	4	2	3	5	4	21
46	5	4	5	5	4	5	28
47	5	3	5	5	3	5	26
48	3	4	3	3	3	4	20

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Succesive Interval						
x2 . 1	x2 . 2	x2 . 3	x2 . 4	x2 . 5	x2 . 6	TOTAL
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	20.786
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	3.865	2.438	2.425	2.139	2.747	16.399
2.786	2.722	2.438	2.425	3.104	3.873	17.347
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	3.873	21.913
2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	2.747	14.117
2.786	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	19.655
3.917	3.865	2.438	2.425	2.139	3.873	18.657
3.917	3.865	3.666	3.488	4.144	2.747	21.827
2.786	2.722	3.666	3.488	3.104	2.747	18.512
3.917	3.865	2.438	2.425	2.139	3.873	18.657
2.786	2.722	3.666	3.488	2.139	2.747	17.548
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	2.747	20.786
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	1.000	13.509
2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	3.873	15.243
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
2.786	3.865	2.438	2.425	1.000	3.873	16.386
2.786	2.722	3.666	3.488	3.104	2.747	18.512
3.917	2.722	2.438	2.425	2.139	3.873	17.514
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
2.786	2.722	2.438	2.425	1.000	2.747	14.117
2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
2.786	3.865	3.666	3.488	2.139	3.873	19.817
2.786	2.722	1.000	1.000	2.139	3.873	13.520
3.917	2.722	3.666	3.488	2.139	2.747	18.679
1.000	2.722	1.000	1.000	1.000	2.747	9.469
2.786	1.000	2.438	2.425	3.104	2.747	14.499
2.786	2.722	1.000	1.000	1.000	2.747	11.254

2.786	2.722	2.438	2.425	2.139	2.747	15.256
3.917	3.865	3.666	3.488	3.104	3.873	21.913
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
4.930	4.930	4.869	4.518	4.144	4.951	28.341
3.917	3.865	2.438	2.425	3.104	3.873	19.621
2.786	2.722	3.666	3.488	2.139	3.873	18.674
3.917	2.722	3.666	3.488	3.104	3.873	20.770
2.786	3.865	2.438	2.425	1.000	3.873	16.386
2.786	2.722	3.666	2.425	3.104	2.747	17.449
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
2.786	2.722	3.666	2.425	4.144	3.873	19.616
4.930	4.930	3.666	4.518	3.104	4.951	26.098
4.930	4.930	2.438	4.518	2.139	4.951	23.905
2.786	3.865	3.666	2.425	2.139	3.873	18.754

Data Ordinal Variabel Retensi Karyawan(Y)

No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	4	4	5	4	5	27
2	4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	3	4	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	4	3	21
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	4	3	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	3	2	18
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	3	3	4	4	4	22
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	3	4	20
22	3	3	4	4	3	3	20
23	4	3	3	3	3	4	20
24	3	3	3	3	4	3	19
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	4	3	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	3	4	17
30	4	3	3	4	3	3	20
31	2	3	2	2	2	3	14
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	2	3	16
34	3	3	3	3	4	3	19
35	4	4	4	4	5	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22

40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	3	4	20
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	3	4	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	3	4	20

Data Interval Variabel Retensi Karyawan(Y)

Successive Interval						Total
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.930	3.884	3.507	4.518	3.488	4.895	25.221
3.917	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	18.838
3.917	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	20.950
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	2.700	16.644
2.786	2.722	3.507	2.425	3.488	3.829	18.756
3.917	3.884	3.507	3.488	2.425	3.829	21.049
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
2.786	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	17.707
3.917	3.884	3.507	2.425	3.488	3.829	21.049
3.917	3.884	2.425	3.488	2.425	2.700	18.838
2.786	2.722	3.507	3.488	3.488	2.700	18.690
3.917	3.884	3.507	2.425	3.488	3.829	21.049
2.786	2.722	2.425	3.488	2.425	2.700	16.545
3.917	3.884	2.425	3.488	3.488	2.700	19.901
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	3.507	2.425	2.425	1.000	14.864
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	3.829	16.610
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
3.917	2.722	2.425	3.488	3.488	3.829	19.868
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772
2.786	2.722	3.507	3.488	2.425	2.700	17.627
3.917	2.722	2.425	2.425	2.425	3.829	17.741
2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	2.425	2.425	1.000	2.700	14.057

2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
2.786	3.884	3.507	3.488	3.488	3.829	20.981
2.786	2.722	1.000	1.000	2.425	3.829	13.761
3.917	2.722	2.425	3.488	2.425	2.700	17.676
1.000	2.722	1.000	1.000	1.000	2.700	9.422
2.786	1.000	2.425	2.425	2.425	2.700	13.759
2.786	2.722	2.425	1.000	1.000	2.700	12.632
2.786	2.722	2.425	2.425	3.488	2.700	16.545
3.917	3.884	3.507	3.488	4.518	3.829	23.142
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
3.917	3.884	2.425	2.425	3.488	3.829	19.967
2.786	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	19.819
3.917	2.722	3.507	3.488	3.488	3.829	20.950
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772
2.786	2.722	2.425	2.425	2.425	2.700	15.481
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	2.722	1.000	2.425	2.425	3.829	15.185
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
4.930	4.966	4.554	4.518	4.518	4.895	28.380
2.786	3.884	2.425	2.425	2.425	3.829	17.772

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	21	43.8	43.8	50.0
4.00	15	31.3	31.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	21	43.8	43.8	50.0
4.00	14	29.2	29.2	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	47.9	47.9	47.9
4.00	16	33.3	33.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	24	50.0	50.0	52.1
4.00	14	29.2	29.2	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	24	50.0	50.0	56.3
4.00	12	25.0	25.0	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	23	47.9	47.9	50.0
	4.00	16	33.3	33.3	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	14	29.2	29.2	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja(X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	13	27.1	27.1	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	19	39.6	39.6	89.6
	5.00	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	24	50.0	50.0	56.3
	4.00	12	25.0	25.0	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.6	14.6	14.6
	3.00	19	39.6	39.6	54.2
	4.00	15	31.3	31.3	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	20	41.7	41.7	43.8
	4.00	18	37.5	37.5	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Variabel Retensi Karyawan (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	25	52.1	52.1	54.2
	4.00	13	27.1	27.1	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	24	50.0	50.0	52.1
	4.00	15	31.3	31.3	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	24	50.0	50.0	56.3
	4.00	13	27.1	27.1	83.3
	5.00	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	21	43.8	43.8	50.0
	4.00	15	31.3	31.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	20	41.7	41.7	43.8
	4.00	18	37.5	37.5	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja X1)

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	.765**	.630**	.715**	.820**	.176	.244	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.231	.094	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_2	Pearson Correlation	.765**	1	.748**	.679**	.812**	.305*	.281
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.035	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_3	Pearson Correlation	.630**	.748**	1	.750**	.755**	.212	.121
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.147	.414
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_4	Pearson Correlation	.715**	.679**	.750**	1	.707**	.166	.174
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.259	.236
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_5	Pearson Correlation	.820**	.812**	.755**	.707**	1	.111	.144
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.454	.328
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_6	Pearson Correlation	.176	.305*	.212	.166	.111	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.231	.035	.147	.259	.454		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1_7	Pearson Correlation	.244	.281	.121	.174	.144	.728**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.094	.053	.414	.236	.328	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.769**	.878**	.817**	.793**	.813**	.558**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
```

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.533**	.781**	.821**	.545**	.762**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_2	Pearson Correlation	.533**	1	.518**	.757**	.781**	.385**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_3	Pearson Correlation	.781**	.518**	1	.820**	.413**	.687**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_4	Pearson Correlation	.821**	.757**	.820**	1	.593**	.624**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_5	Pearson Correlation	.545**	.781**	.413**	.593**	1	.349*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2_6	Pearson Correlation	.762**	.385**	.687**	.624**	.349*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.015		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.892**	.799**	.848**	.928**	.747**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.769**	.760**	.821**	.761**	.762**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_2	Pearson Correlation	.769**	1	.691**	.693**	.662**	.719**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_3	Pearson Correlation	.760**	.691**	1	.803**	.803**	.665**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_4	Pearson Correlation	.821**	.693**	.803**	1	.745**	.624**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_5	Pearson Correlation	.761**	.662**	.803**	.745**	1	.717**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y1_6	Pearson Correlation	.762**	.719**	.665**	.624**	.717**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.920**	.853**	.895**	.889**	.889**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	48	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	6

Lampiran 5. UjiHipotesis

UjiKorelasiAntarVariabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		LingkunganKe rja	KepuasanKerj a	Retensi
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.875**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.875**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Retensi	Pearson Correlation	.919**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

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

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja ^a , LingkunganKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Retensi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.924	1.34348

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.410	2	517.205	286.551	.000 ^b
	Residual	81.222	45	1.805		
	Total	1115.632	47			

a. Dependent Variable: Retensi

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.268	.904		-1.403	.167
	LingkunganKerja	.414	.086	.399	4.797	.000
	KepuasanKerja	.629	.088	.594	7.144	.000

a. Dependent Variable: Retensi

Lampiran 6. R Tabeldan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

ABSTRACT

NUR AIN HALUTI. E2117160. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEE RETENTION AT THE GRAND Q HOTEL IN GORONTALO CITY

The study aims to find out the effect of the work environment (X_1) and job satisfaction (X_2) on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City. The method used in the study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and the sampling technique applied to this study is the Census method. the data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires, and documentation, and the analytical method used was the path analysis method. The result of the first test shows that the work environment variable (X_1) and job satisfaction (X_2) simultaneously have a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City, namely 0.927 or 92.7%. The result of the second hypothesis shows that the work environment (X_1) partially has a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel in Gorontalo City, namely 0.399 or 39.9%. The result of the third test shows that job satisfaction (X_2) partially has a significant effect on employee retention (Y) at the Grand Q Hotel, Gorontalo City, namely 0.594 or 59.4%.

Keywords: work environment, job satisfaction, employee retention



ABSTRAK

NUR AIN HALUTI. E2117160. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL GRAND Q KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo. yaitu sebesar 0,927 atau 92,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwalingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo yakni sebesar 0.399 atau 39,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh singnifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo yakni sebesar 0.594 atau 59,4%.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja, retensi karyawan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0823/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	NUR AIN HALUTI
NIM	:	E2117160
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Grand Q Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 21%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 19 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

GRAND Q HOTEL GORONTALO



SURAT REKOMENDASI
NO. 027/PERS/GQH/VI/2021

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	: Naro Mopangga
Jabatan	: HR Manager
Alamat	: JL Nani Wartabone No 25 Kec Kota Timur, Kota Gorontalo.

Menyatakan bahwa benar nama dibawah ini telah melakukan **Penelitian di Grand Q Hotel Gorontalo.**

Yang bersangkutan adalah :

Nama Lengkap	: Nur Ain Haluti
Stambuk/NIM	: E-2117160
Program/Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Kosentrasi	: Manajemen
Judul Mata Kuliah/Penelitian	:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI PADA GRAND Q HOTEL GORONTALO EX QUALITY HOTEL GORONTALO"

Surat Keterangan ini diperlukan seperlunya.

Demikian disampaikan, Atas kerja samanya diucapkan Terima Kasih.

Gorontalo, 08 Juni 2021

Mengetahui,


Naro Mopangga
 H.R.D
 HR Manager



SKRIPSI_NUR AIN HALUTI. E2117160.PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL GRAND Q ...

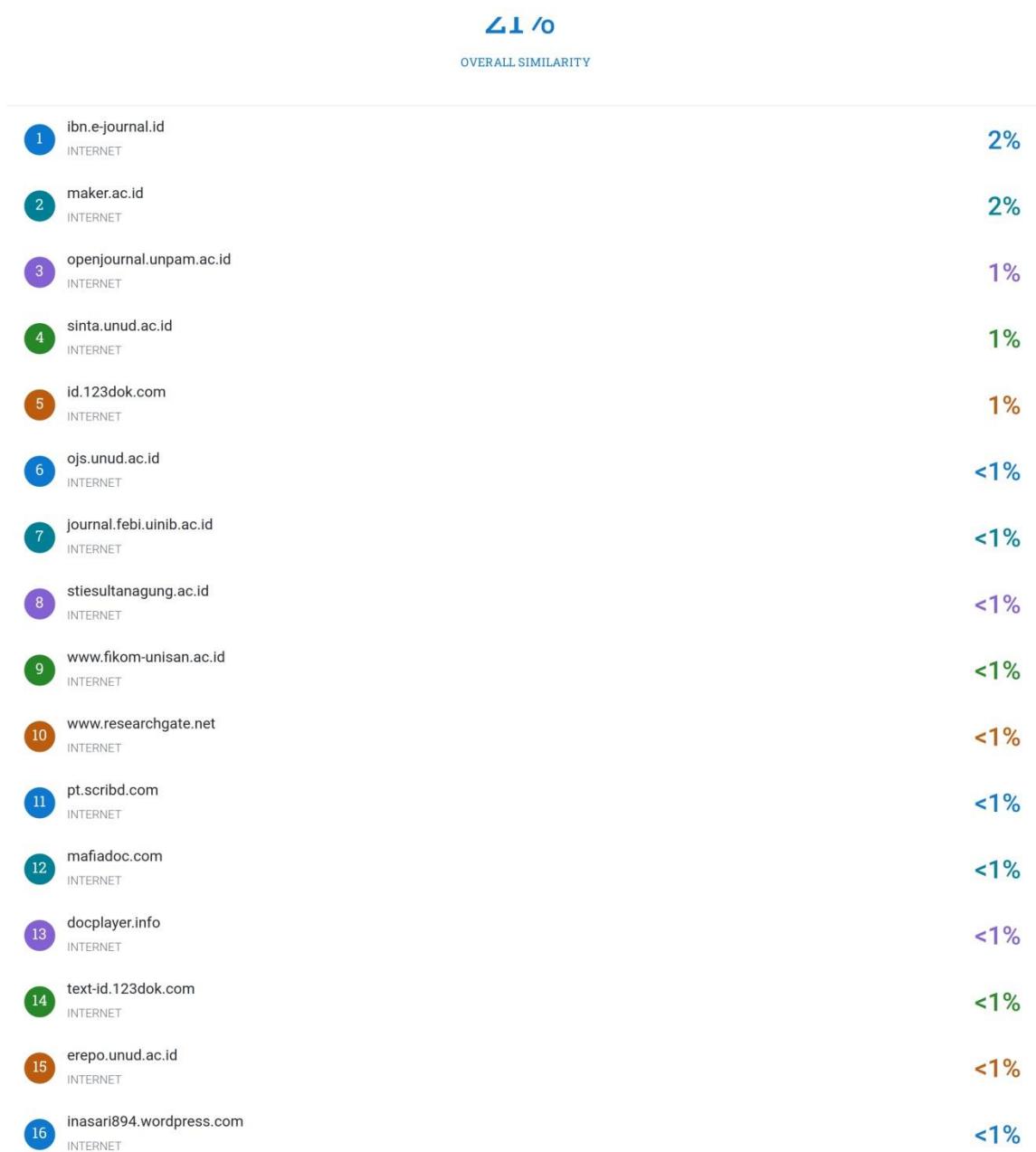
Oct 18, 2021

10537 words / 68098 characters

E2117160.

SKRIPSI_NUR AIN HALUTI. E2117160.PENGARUH LINGKUNGAN ...

Sources Overview



10/18/21, 6:55 AM SKRIPSI_NUR AIN HALUTI. E2117160.PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYA - E2117160.

17	akademik2.ipdn.ac.id INTERNET	<1%
18	es.scribd.com INTERNET	<1%
19	repository.wima.ac.id INTERNET	<1%
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
21	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	<1%
22	www.scribd.com INTERNET	<1%
23	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id INTERNET	<1%
24	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
25	id.scribd.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3051/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

General Manager Quality Hotel Gorontalo
di,-
Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulham, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Nur Ain Haluti
NIM	:	E2117160
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	QUALITY HOTEL GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI PADA QUALITY HOTEL GORONTALO)

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	:	Nur Ain Haluti
NIM	:	E2117160
Tempat/Tgl Lahir	:	Gorontalo, 05 April 1999
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Angkatan	:	2017
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama	:	Islam
Alamat	:	Jln. Rambutan Kel. Huangobotu Kec. Dungingi

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 25 Dungingi pada tahun 2005
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 10 Kota Gorontalo pada tahun 2011
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Sipatana Kota Gorontalo pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2017