



Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan

Dewi Qomariah Imelda¹, Ika Niswatin Budiarti²

^{1,2} Universitas Kaltara

¹dewiqomariah73@gmail.com, ² ika_niswa@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juli 2023

Disetujui 2 Agustus 2023

Diterbitkan 30 Agustus 2023

Kata kunci:

Pengembangan karir;

Lingkungan kerja non fisik;

Retensi; Organisasi; SDM

Keywords :

Career development; Non-

physical work environment;

Retention; Organization;

HR

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk mengakui bahwa retensi karyawan merupakan fokus yang berkelanjutan dalam hal SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawannya. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Retensi Karyawan. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis statistik untuk menentukan pengaruh positif secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik juga memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya peningkatan Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan retensi karyawan.

ABSTRACT

It is important for companies to recognize that employee retention is an ongoing focus when it comes to HR. Therefore, companies need to make various efforts to retain their employees. This study aims to analyze the influence of the variables career development, non-physical work environment, and organizational commitment on employee retention. In this study, statistical analysis was carried out to determine the partial positive effect of each independent variable on the dependent variable. The results of the analysis show that the career development variable has a partial positive effect on employee retention. Likewise, the non-physical work environment variable also has a partial positive effect on employee retention. Furthermore, the organizational commitment variable also shows a partial positive effect on employee retention. This research provides a better understanding of the importance of increasing career development, non-physical work environment, and organizational commitment to increase employee retention rates. The practical implication of this research is that organizations need to pay attention to these factors when designing policies and programs that can increase employee retention.



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam berbagai bidang, terutama dalam konteks kehidupan berorganisasi, manusia sering kali menjadi faktor utama yang menyebabkan berbagai masalah dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Riniwati (2016) bahwa sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai modal dan asset penting dalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki potensi baik, baik sebagai pemimpin maupun karyawan, dalam hal pola tugas dan pengawasan, memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran fundamental dalam pembangunan Indonesia. Seperti yang disampaikan oleh Abdurrahmat Fathoni dalam Subandi & Fauzan (2018) unsur kekayaan dan modal terpenting pembangunan suatu negara adalah sumber daya manusianya. Penggunaan SDM tidak hanya dalam konteks pemanfaatan kualitas individu, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat mendukung tujuan pembangunan nasional, bahkan dalam skala yang lebih kecil seperti dalam organisasi (Sunarsih, 2018). Seiring dengan kemajuan dunia yang pesat, kita menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Keberagaman dan jumlah penduduk yang besar menciptakan peluang baru dan meningkatkan kesempatan kerja, sehingga seseorang dapat dengan lebih mudah mencari pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya.

Pergerakan karyawan semakin meningkat, di mana beberapa karyawan berpotensi dapat dengan cepat berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Namun, salah satu tujuan perusahaan adalah mencari laba dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, hal yang paling penting bagi perusahaan adalah memenuhi kebutuhan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Akibatnya, bisnis harus mengambil sejumlah langkah untuk mempertahankan karyawan mereka. Setiap organisasi harus bertindak cepat dan merumuskan rencana pengelolaan yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk menyadari bahwa retensi karyawan adalah prioritas utama bagi sumber daya manusia (SDM) dan merupakan tugas utama bagi semua manajer dan supervisor.

Karyawan yang berorientasi pada kinerja mempunyai potensi menjadi aset yang luar biasa bagi perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan sangat penting karena upaya untuk melakukannya bertujuan untuk menarik personel yang berbakat dan berkualitas untuk tetap berada di perusahaan. Menurut Armstrong dalam Hidayat et al (2020), retensi karyawan adalah strategi untuk mempertahankan individu-individu yang berbakat dengan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Adapun pendapat Jennifer dalam Putra & Rahyuda (2016) yang menyebutkan bahwa upaya perusahaan untuk mempertahankan individu yang dianggap kompeten dikenal sebagai retensi karyawan. Organisasi dapat menyediakan lingkungan belajar untuk karyawan baru dan menjaga stabilitas dengan mempertahankan karyawan yang telah lama bergabung yang dapat diandalkan. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup.

Tabel 1 Retensi Karyawan

| NO. | Periode | Jumlah Karyawan | Masuk | Keluar |
|-----|-----------|-----------------|-------|--------|
| 1. | Juni | 64 | 3 | 0 |
| 2. | Juli | 67 | 0 | 0 |
| 3. | Agustus | 63 | 0 | 4 |
| 4. | September | 63 | 1 | 5 |
| 5. | Oktober | 59 | 0 | 2 |
| 6. | November | 57 | 0 | 3 |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas yang mencakup data selama 6 bulan terakhir pada tahun 2022, terdapat 8 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan tingkat retensi karyawan. Meskipun perusahaan telah memiliki sistem yang menghasilkan tingkat keluar kurang lebih 2 orang, masih sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dan memelihara karyawan (*employee retention*) agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Tiga faktor—pengembangan karier, lingkungan kerja non-fisik, dan komitmen organisasi—berdampak pada hal ini. Pengusaha harus memperhatikan pengembangan karir karyawannya dengan menawarkan peluang dan dorongan yang jelas untuk pengembangan mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan tempat kerja yang ramah dan inklusif yang juga mempertimbangkan faktor-faktor tidak berwujud/nonfisik seperti keadilan, dukungan sosial, dan kebahagiaan kerja. Menurut Siagian dalam Bahri & Nisa (2017) pengembangan karir ialah transformasi individual untuk mencapai target karir. Adapun pengembangan karir menurut Arismunandar & Khair (2020) yaitu kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para pegawai dalam perencanaan karir di masa depan. Terakhir, komitmen organisasi yang kuat dari manajemen dan karyawan sendiri dapat membantu mempertahankan karyawan dengan memastikan visi, nilai, dan tujuan perusahaan yang dipahami dan diinternalisasi oleh semua anggota tim. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk perasaan individu secara emosional terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja (Yusuf & Syarif, 2018). Pendapat lain mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah tanggung jawab yang dijalankan individu kepada organisasi yang dilakukan dengan sungguh-sungguh guna membantu organisasi untuk dapat mencapai *goal* yang telah ditetapkan (Shaleh & Firman, 2018).

Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Melalui proses pengembangan karir, karyawan diberikan bantuan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan (Arifin, 2013). Dalam konteks CV Putut Dwi Cahyo, pengembangan karir adalah kegiatan atau tindakan yang

dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dan merencanakan karirnya di masa sekarang dan masa depan.

Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus mendapatkan pertimbangan yang cukup besar dari manajemen. Karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan proses produksi perusahaan terkena dampak langsung dari lingkungan kerja. Pengaturan di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari dikenal sebagai lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Sriathi (2017), ada dua kategori lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditeresna & Mujiati (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan menyimpulkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aprillia & Mukti (2018) memberikan kesimpulan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja; dukungan organisasi yang dirasakan berdampak baik terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini berfokus pada elemen lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan hubungan kerja antara atasan dan pekerja serta interaksi antar rekan kerja. Menurut Ni Luh Putu (2020), Lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan komunikasi terbuka, dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di CV Putut Dwi Cahyo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Putut Dwi Cahyo. Objek penelitian ini yaitu para karyawan di perusahaan CV Putut Dwi Cahyo. Adapun jenis penelitian yang merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data-datanya dipeoleh dilapangan dan dinyatakan dalam bentuk angka (Priadana & Sunarsi, 2021). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang diperoleh dari pengisian kuesioner sebanyak 70 karyawan dengan mengaplikasikan rumus-rumus atau aturan yang telah ditetapkan. Beberapa metode penelitian yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji statistik t. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan program SPSS untuk memperoleh hasil yang akurat. Setelah melalui proses analisis yang komprehensif, temuan dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman dan pengembangan bidang yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Uji Validitas

| Item | R hitung | R tabel | Kesimpulan | Item | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|-------|----------|---------|------------|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,672 | 0,235 | Valid | X3.1 | 0,785 | 0,235 | Valid |
| X1.2 | 0,713 | 0,235 | Valid | X3.2 | 0,807 | 0,235 | Valid |
| X1.3 | 0,727 | 0,235 | Valid | X3.3 | 0,874 | 0,235 | Valid |
| X1.4 | 0,819 | 0,235 | Valid | X3.4 | 0,862 | 0,235 | Valid |
| X1.5 | 0,787 | 0,235 | Valid | X3.5 | 0,822 | 0,235 | Valid |
| X1.6 | 0,747 | 0,235 | Valid | X3.6 | 0,802 | 0,235 | Valid |
| X1.7 | 0,799 | 0,235 | Valid | Y.1 | 0,837 | 0,235 | Valid |
| X1.8 | 0,764 | 0,235 | Valid | Y.2 | 0,699 | 0,235 | Valid |
| X1.9 | 0,790 | 0,235 | Valid | Y.3 | 0,751 | 0,235 | Valid |
| X1.10 | 0,761 | 0,235 | Valid | Y.4 | 0,690 | 0,235 | Valid |
| X2.1 | 0,851 | 0,235 | Valid | Y.5 | 0,650 | 0,235 | Valid |
| X2.2 | 0,840 | 0,235 | Valid | Y.6 | 0,764 | 0,235 | Valid |
| X2.3 | 0,812 | 0,235 | Valid | Y.7 | 0,795 | 0,235 | Valid |
| X2.4 | 0,798 | 0,235 | Valid | Y.8 | 0,789 | 0,235 | Valid |
| X2.5 | 0,787 | 0,235 | Valid | Y.9 | 0,783 | 0,235 | Valid |
| X2.6 | 0,824 | 0,235 | Valid | Y.10 | 0,779 | 0,235 | Valid |

Sumber: Data diolah (2023)

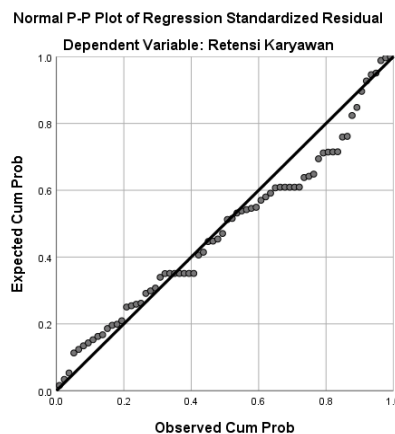
Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, terbukti bahwa semua item instrumen pada setiap variabelnya memenuhi kriteria validitas, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi (r) yang lebih besar daripada nilai kritis (r tabel). Oleh karena itu, semua pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dianggap valid dan dapat digunakan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

| Item | R hitung | R tabel | Kesimpulan | Item | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|-------|----------|---------|------------|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,912 | 0,60 | Reliabel | X3.1 | 0,899 | 0,60 | Reliabel |
| X1.2 | 0,910 | 0,60 | Reliabel | X3.2 | 0,892 | 0,60 | Reliabel |
| X1.3 | 0,910 | 0,60 | Reliabel | X3.3 | 0,879 | 0,60 | Reliabel |
| X1.4 | 0,903 | 0,60 | Reliabel | X3.4 | 0,882 | 0,60 | Reliabel |
| X1.5 | 0,906 | 0,60 | Reliabel | X3.5 | 0,889 | 0,60 | Reliabel |
| X1.6 | 0,909 | 0,60 | Reliabel | X3.6 | 0,893 | 0,60 | Reliabel |
| X1.7 | 0,905 | 0,60 | Reliabel | Y.1 | 0,901 | 0,60 | Reliabel |
| X1.8 | 0,908 | 0,60 | Reliabel | Y.2 | 0,910 | 0,60 | Reliabel |
| X1.9 | 0,905 | 0,60 | Reliabel | Y.3 | 0,907 | 0,60 | Reliabel |
| X1.10 | 0,909 | 0,60 | Reliabel | Y.4 | 0,912 | 0,60 | Reliabel |
| X2.1 | 0,876 | 0,60 | Reliabel | Y.5 | 0,912 | 0,60 | Reliabel |
| X2.2 | 0,878 | 0,60 | Reliabel | Y.6 | 0,906 | 0,60 | Reliabel |
| X2.3 | 0,885 | 0,60 | Reliabel | Y.7 | 0,904 | 0,60 | Reliabel |
| X2.4 | 0,887 | 0,60 | Reliabel | Y.8 | 0,904 | 0,60 | Reliabel |
| X2.5 | 0,893 | 0,60 | Reliabel | Y.9 | 0,905 | 0,60 | Reliabel |
| X2.6 | 0,880 | 0,60 | Reliabel | Y.10 | 0,905 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang telah dilakukan, terbukti bahwa setiap variabel instrumen penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksudkan, sehingga hasil penelitian yang didapatkan dapat dipercaya dan relevan.



Gambar 1 Uji Normalitas

Terdapat sebaran titik-titik yang berada di bawah garis diagonal seperti terlihat pada Gambar 1 dari hasil analisis dengan menggunakan model regresi p-plot. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir telah memenuhi syarat kenormalan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penggunaan ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini layak secara statistik atau memenuhi asumsi normalitas. Dapat dikatakan bahwa variabel tes untuk komitmen organisasi, lingkungan kerja non-fisik, dan pertumbuhan karir semuanya memenuhi asumsi standar kenormalan. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi p-plot efektif dalam menentukan apakah variabel-variabel tersebut normal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat

diandalkan dan memberikan dasar yang kuat dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks yang diteliti.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity tolerance | Statistics VIF |
|----------------------------|------------------------|----------------|
| Pengembangan Karir | 0,287 | 3,487 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,379 | 2,639 |
| Komitmen Organisasi | 0,324 | 4,274 |

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variabel—pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi—memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kecenderungan variabel-variabel tersebut menjadi multikolinier. Selain itu, variabel pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi semuanya memiliki nilai VIF (variance inflation factor) kurang dari 10,0. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa temuan pengujian tidak menunjukkan bukti adanya multikolinieritas antar variabel yang dipertimbangkan.

Tidak terdapat bukti adanya multikolinieritas antara variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi, sesuai dengan analisis penelitian yang dilakukan. Berdasarkan temuan uji statistik, variabel-variabel ini dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah multikolinieritas karena variabel tersebut memiliki tingkat toleransi yang dapat diterima dan nilai VIF yang rendah. Hasil ini memberikan alasan untuk meyakini bahwa, dalam konteks penelitian ini, masing-masing faktor tersebut secara independen dapat memberikan kontribusi yang khusus terhadap pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

| Model | Sig |
|----------------------------|-------|
| Pengembangan Karir | 0,720 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,400 |
| Komitmen Organisasi | 0,902 |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan analisis pada Tabel 5, ditemukan bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh melebihi nilai ambang 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terdampak oleh masalah heteroskedastisitas.

Hasil ini memberikan indikasi bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam model regresi yang digunakan. Artinya, variasi residual dalam model tersebut cenderung seimbang secara merata di seluruh rentang nilai variabel independen. Dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan dapat dipercaya dalam menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | |
|---------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .945 | .893 | .888 |

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,893. Faktor independen pengembangan karir (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) mampu menyumbang 89,3% variasi variabel dependen retensi karyawan (Y), sesuai

dengan nilai tersebut. Unsur lain yang bukan merupakan bagian dari variabel yang diteliti berdampak pada sisanya sebesar 10,7%.

Hal ini menunjukkan kapasitas kuat variabel independen model regresi untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Tingkat retensi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir, lingkungan kerja non-fisik, dan komitmen organisasi. Namun selain variabel-variabel yang diteliti, variabel-variabel tambahan juga berkontribusi dalam menjelaskan variansi retensi karyawan. Akibatnya, 10,7% variasi retensi karyawan dalam penelitian ini mungkin disebabkan oleh variabel yang tidak disertakan dalam model regresi yang diteliti.

Tabel 7 Uji Hipotesis Parsial

| Model | | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Coefficient | | Coefficient | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.487 | 1.564 | | 4.149 | .000 |
| | Pengembangan Karir | .311 | .069 | .338 | 4.494 | .000 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .399 | .090 | .289 | 4.429 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | .513 | .108 | .393 | 4.729 | .000 |

a. Dependant Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen Retensi Karyawan (Y). Dapat ditunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) mempunyai selisih thitung (4,494) > ttabel (1,668) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara kemajuan karir dan retensi karyawan. Sedangkan thitung (4,429) juga melampaui ttabel (1,668) untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2), nilai signifikansi selisihnya sebesar 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Retensi Karyawan. Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi (X3) juga menunjukkan pengaruh positif secara parsial terhadap Retensi Karyawan. Thitung (4.729) melebihi ttabel (1.668), dan nilai signifikansi (0.00) lebih kecil dari 0.05.

Pembahasan

Temuan menunjukkan bahwa tiga variabel independen—pengembangan karir (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), dan komitmen organisasi (X3)—masing-masing secara individual memiliki dampak positif parsial terhadap variabel dependen, retensi karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa memperkuat komitmen perusahaan, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir semuanya dapat membantu meningkatkan tingkat retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang lebih baik dan juga pengembangan karir yang kuat mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap retensi karyawan, yang berarti peningkatan retensi karyawan dipengaruhi oleh keduanya.

Pengembangan karir sangat penting bagi semua karyawan. Karir merupakan kebutuhan setiap individu, dan harus selalu diciptakan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Nasir (2020) dalam penelitiannya menyatakan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dan juga tentunya akan berdampak baik pada perusahaan. Selain itu adanya pengembangan karir yang baik akan meyakinkan karyawan bahwa mereka memiliki peluang dan jenjang karir yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang melandasi karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Selain pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik pun turut mengambil peran penting dalam meningkatkan Retensi Karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dan aman akan menumbuhkan rasa nyaman dan senang pada psikologis karyawan, hal ini bisa meningkatkan produktivitas dan tentunya akan berdampak pula pada keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Afiani & Mulyana (2022) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor dominan dari Retensi Karyawan adalah faktor komitmen organisasi dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, karena semakin kuat komitmen organisasi semakin kuat pula keinginan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan tersebut. Meyer dan Allen (1997) dalam Malim Perak Malaysia (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap bekerja dengan organisasi mereka. Komitmen organisasi dipandang sebagai nilai perusahaan karena menunjukkan bahwa seseorang peduli dengan pekerjaannya dan bahwa perusahaan menghargai mereka. Dalam skenario ini, semakin besar tingkat komitmen organisasi yang ditetapkan pada karyawan, semakin besar pula tingkat Retensi Karyawan, sehingga mereka melanjutkan bekerja di perusahaan. Retensi karyawan akan meningkat jika perusahaan mempertahankan komitmennya kepada karyawannya.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, masing-masing dari ketiga variabel independen—pengembangan karir (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), dan komitmen organisasional (X3)—memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap variabel dependen, retensi karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa memperkuat komitmen perusahaan, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karir semuanya dapat membantu meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Temuan penelitian ini menyoroti nilai komitmen perusahaan, lingkungan kerja non-fisik, dan pengembangan karier dalam meningkatkan retensi karyawan. Dalam konteks penelitian ini, peningkatan kualitas ini dapat membantu menjaga karyawan tetap berada di perusahaan. Untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan dan keberlanjutan organisasi, perusahaan harus fokus memperhatikan dan melaksanakan kebijakan dan program yang mendukung pengembangan karir, lingkungan kerja yang positif, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814–5845. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p1>
- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis faktor dominan yang mempengaruhi retensi karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v10i1.4250>
- Aprillia, F., & Mukti, A. H. (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. <https://ibn.e-journal.id/index.php/JIBPU/article/view/104>
- Arifin, N. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. Unisnu Press.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance pada pegawai ditjen pajak di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(7), 2704–2723. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p12>
- Malaysia, M. P. (2016). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 2222–6990. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i12/2464>
- Nasir, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan dan retensi dosen (Tesis)*. Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

- Ni Luh Putu, K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada instalasi rawat inap c (irna c) Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar*. Universitas Ngurah Rai.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1478–1506. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28109>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support (pos) terhadap retensi karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810–837. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16054>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Subandi, S., & Fauzan, A. (2018). Manajemen good corporate governance pada usaha kecil dan menengah berbasis sumber daya manusia. *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1), 173–196. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/1215>
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi: Strategi meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 17–28.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.