

BAB V

PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Bab ini juga membahas implikasi manajerial lalu keterbatasan penelitian dan diikuti saran untuk mengatasi keterbatasan penelitian.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan. Hal ini berarti semakin nyaman lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi retensi karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja yang mendukung terhadap keterlibatan organisasi. Hal ini berarti semakin nyaman lingkungan kerjanya, maka semakin meningkatkan keterlibatan organisasi.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif keterlibatan organisasi terhadap retensi karyawan. Hal ini berarti semakin kuat keterlibatan organisasi, maka semakin tinggi retensi karyawan.

4. Keterlibatan organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan. Hal ini berarti jika keterlibatan organisasi sebagai pemediasi meningkat, pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan akan meningkat.

5.2. Implikasi Manajerial

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi serta masukan kepada para pelaku bisnis terutama pihak Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama). Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan di Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) melalui lingkungan kerja yang mendukung dan keterlibatan organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi aspek yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan segala pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, hal ini akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dan membuat kepuasan kerjanya meningkat yang akan meningkatkan retensi karyawan. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan maka karyawan tersebut akan setengah hati dalam melakukan pekerjaannya yang bisa berdampak buruk pada kinerjanya, lalu memutuskan untuk mengundurkan diri atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan variabel lingkungan kerja yang mendukung memiliki nilai rata-rata tinggi. Hasil tersebut berarti Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) sudah memiliki lingkungan kerja yang baik menurut karyawannya. Diharapkan kedepannya Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) mampu mempertahankannya dan meningkatkannya lebih lagi. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan pertemuan rutin supaya rasa kebersamaan karyawan semakin erat dan karyawan bisa mengeluarkan opininya untuk kemajuan lingkungan kerja yang mendukung yang akan berpengaruh pada retensi karyawan. Pimpinan perusahaan perlu lebih lagi memperhatikan kesehatan karyawan, yang dapat dilakukan dengan memberikan BPJS terhadap karyawannya atau asuransi kesehatan lainnya. Pimpinan juga perlu mendukung nilai dan tujuan dari karyawan, mendengarkan apabila ada opini tertentu yang ingin disampaikan oleh karyawannya.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan variabel keterlibatan organisasi memiliki nilai tinggi yang berarti menurut responden, Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) sudah menerapkan keterlibatan organisasi yang baik bagi karyawannya. Keterlibatan organisasi merupakan ikatan yang terjadi kepada karyawan ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi ingin melekat kepada

perusahaan, hal ini yang menjadi penyebab retensi karyawan. Keterlibatan organisasi dapat ditingkatkan dengan lebih memperkenalkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan sehingga mereka akan mengingatnya dan menerapkan dalam pekerjaan setiap harinya.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan keterlibatan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel retensi karyawan memiliki nilai tinggi, yang berarti menurut responden Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) sudah berusaha untuk mempertahankan karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan ingin berkomitmen bersama untuk memajukan perusahaannya. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk memprediksi retensi karyawan dengan menggunakan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama), sehingga hasilnya dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lainnya.
2. Kuesioner yang disebar oleh pihak HRD Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) tidak langsung dari pihak peneliti untuk

karyawan, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan kebenaran dari jawaban kuesioner tersebut.

5.4. Saran

Dalam melakukan penelitian ada berbagai keterbatasan yang dialami peneliti. Berikut adalah saran yang diberikan peneliti untuk menanggulangi keterbatasan penelitian yang ada:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada karyawan di perusahaan lain, sehingga dapat mengetahui dan membandingkan hasil penelitian ini dengan akurat. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang beroperasi dalam bidang percetakan, hasilnya mungkin akan bervariasi apabila dilakukan pada bidang perusahaan lain.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan mendampingi responden sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan responden dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang M. (2011). "Populasi dan sampel penelitian 4: Ukuran sampel rumus Slovin", diakses dari <https://tatangmanguny.wordpress.com/> pada tanggal 10 April 2020.
- Choo, L. S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. *Business Strategy Series*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta, Salemba Empat.
- Coulter, S. P. R. Mary. 2012. *Management, Eleventh Edition*, Alih Bahasa: Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Pearson.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Enterprise, J. (2018). SPSS Komplet untuk Mahasiswa. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ghosh, K., & Sahney, S. (2011). Impact of organizational sociotechnical system on managerial retention. *Journal of Modelling in Management*.
- Gujarati, Damodar. (2003). *Ekonomimetrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati, D. (2006). *Dasar – dasar Ekonometrika*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 3002-3019.
- Karthi, R., & Devi, P. J. (2012). A study on employee retention in leading multinational automobile sector in India. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(9), 1474.
- Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. *Evaluation and program planning*, 33(4), 468-476.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention. *International Journal of Organizational Analysis*.

- Malinen, S., Wright, S., & Cammock, P. (2013). What drives organisational engagement?. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Group Publishing Limited.
- Muchlis, I., (2015), "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta", *Skripsi*, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/38670/11/BAB%203.pdf>
- Nutov, L., & Hazzan, O. (2014).An organizational engagement model as a management tool for high school principals. *Journal of Educational Administration*.
- Palmer, B. R., & Gignac, G. (2012).The impact of emotionally intelligent leadership on talent retention, discretionary effort and employment brand. *Industrial and commercial training*.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*.
- 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*, 6(3), 1478-1506.
- Ragupathi, D. (2013). The Employee Retention Practices of MNCS in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences ISSN*, 2319, 1171.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Robbins & Judge.(2018), *Organizational Behavior*, 16th Editions. London: Pearson Education Ltd.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter,(2014). *Management*. Pearson, Malaysia.
- Seashore, S. E., Lawler, E. E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982). Observing and measuring organizational change: A guide to field practice.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger.(2010). *Research Methods for Business A Skill Building Approach (5th Edition)*.United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U. dan Bougie.(2013), *Research Methods for Business A Skill Building Approach (6th Edition)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017).*Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281, diakses dari <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>.

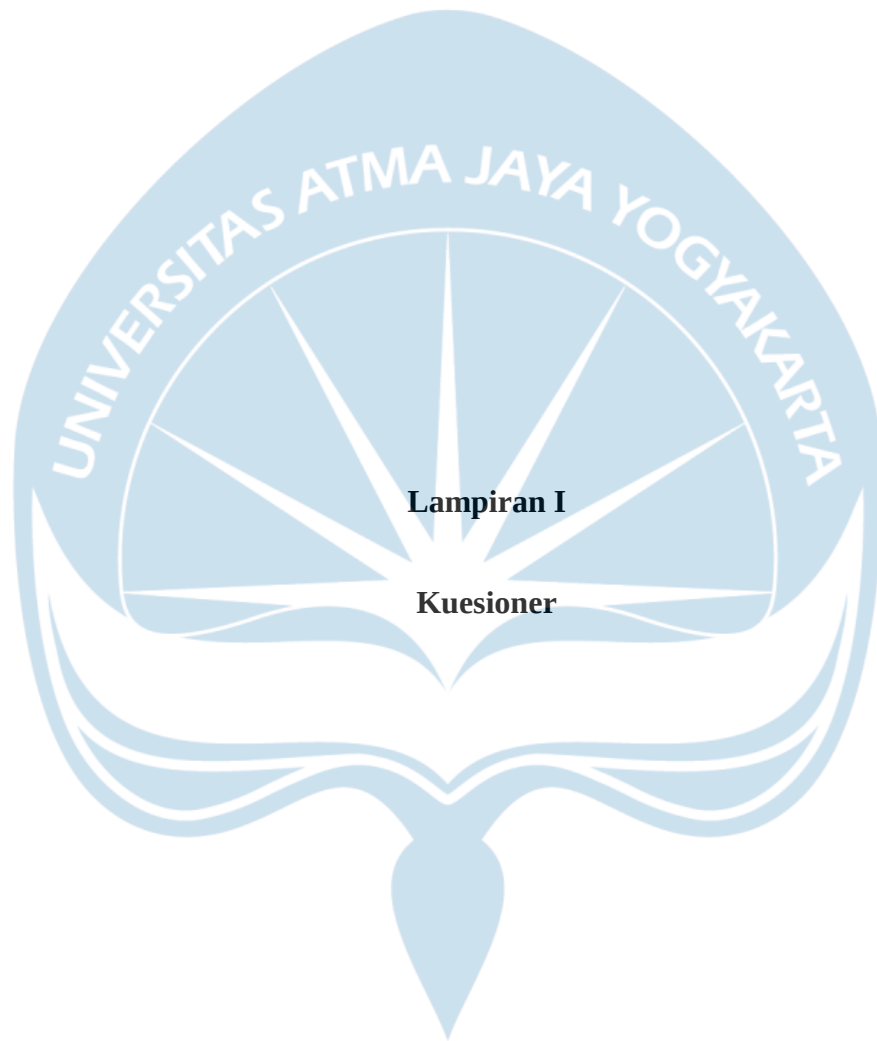
Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, (2013), “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, Alfabeta, Bandung.

Widhiarso, W., (2010), “Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama)”, *Manuskrip*, Fakultas Psikologi UGM. (tidak dipublikasikan).







Lampiran I

Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA YANG Mendukung TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI

Perkenalkan nama saya Sylvia Maganadian. Saya sedang menempuh pendidikan tingkat Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Untuk menyelesaikan tugas akhir saya berupa skripsi dengan judul seperti yang di sebutkan diatas, maka mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden penelitian skripsi saya. Terimakasih atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu.

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu (jawaban yang saudara berikan akan dirahasiakan). Berikan tanda silang (X) untuk jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin :

1) Laki-laki

2) Perempuan

b. Apa pendidikan terakhir saudara ?

1) SMA/Diploma

3) S2/S3

2) Sarjana (S1)

c. Usia saat initahun.

d. Lama bekerja di Penerbit Deepublish (CV. Budi Utama) tahun.

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Dibawah ini adalah kuisisioner terkait penelitian yang akan dilakukan. Saudara dan saudari diharapkan menjawab jawaban yang sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

SS : Sangat Setuju

Suasana Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja di perusahaan saya sangat baik.	STS	TS	N	S	SS
2.	Atasan saya memperlakukan saya seperti anggota tim yang penting.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya diperlakukan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

Hubungan dengan Atasan						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya benar-benar peduli dengan kesehatan saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Atasan saya peduli dengan opini dari saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Atasan saya sangat mendukung tujuan dan nilai saya.	STS	TS	N	S	SS

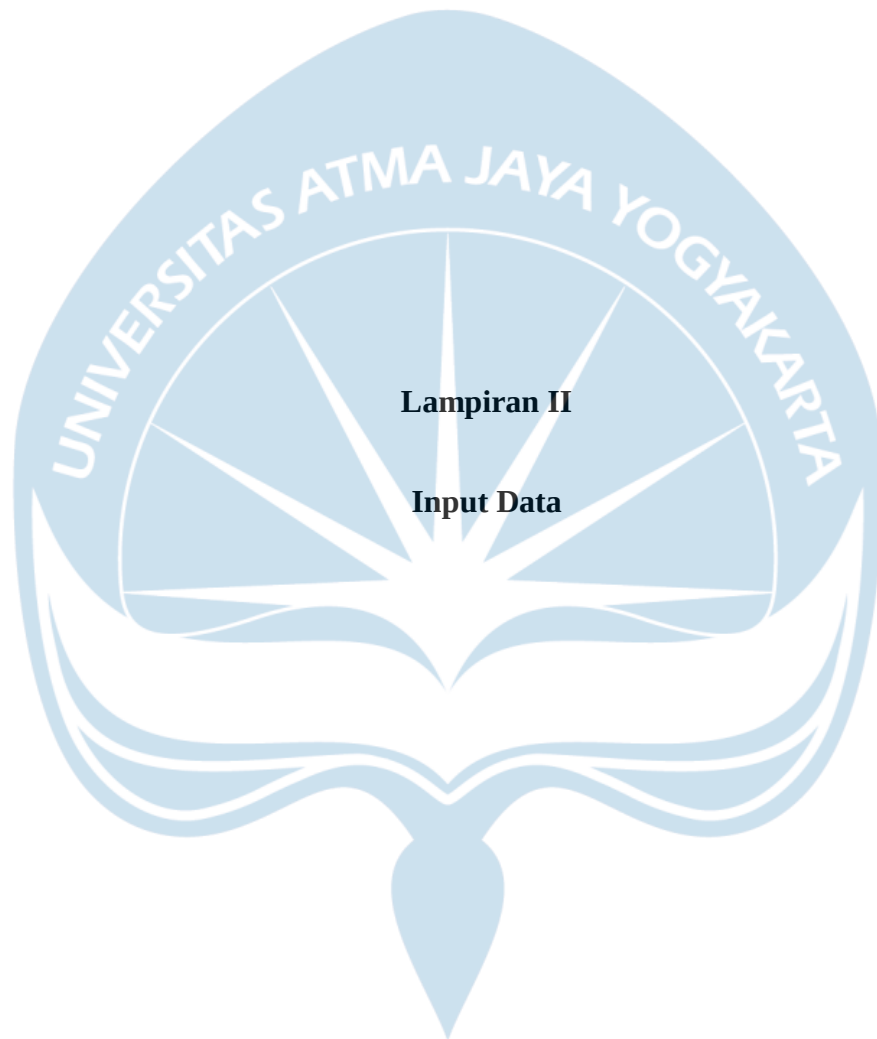
Interaksi dengan Rekan Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan lain mampu menyelesaikan banyak masalah penting dalam departemen secara kolektif.	STS	TS	N	S	SS
2.	Karyawan dalam kelompok kerja saya dapat bekerjasama dengan baik dalam waktu bersamaan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya dapat berbagi dan berdiskusi tentang masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya di departemen.	STS	TS	N	S	SS

Dukungan Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Departemen tempat saya bekerja adalah tempat yang nyaman.	STS	TS	N	S	SS
2.	Rekan kerja ditempat saya bekerja mampu bekerja bersama - sama dalam waktu yang bersamaan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya mampu berbagi dan berdiskusi tentang pekerjaan terhadap rekan kerja dalam departemen saya.	STS	TS	N	S	SS

Keterlibatan Organisasi						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memberitahu orang lain betapa bangganya saya bekerja di perusahaan ini kapan saja ketika saya memiliki kesempatan bercerita.	STS	TS	N	S	SS
2.	Cara bagaimana perusahaan mampu berjalan dari hari ke hari menginspirasi saya untuk berbuat apapun untuk mendukung kesuksesan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya melekat dengan visi organisasi ini, saya berpegang teguh dengan komitmen, meskipun kondisinya menjadi sulit.	STS	TS	N	S	SS

Retensi Karyawan dan Turnover Intention						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ingin bertahan dalam perusahaan ini untuk lima tahun kedepan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya tidak akan keluar dari perusahaan ini dengan mudah.	STS	TS	N	S	SS
3.	Bagi saya, perusahaan ini adalah perusahaan terbaik untuk saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS

- TERIMAKASIH -



Lampiran II

Input Data

JK	Pendidikan	Usia	Lama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Y1	Y2	Y3	Z1	Z2	Z3
P	S1	23	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
P	S1	26	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2
L	S1	30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
L	S1	32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
L	SMA	30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
L	S1	26	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
L	SMA	26	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
L	SMA	20	1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
L	S1	22	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4
P	SMA	23	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
L	SMA	22	1	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	3
P	S1	29	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
P	S1	32	5,6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
P	S1	27	1,5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	2	2	3
P	S1	30	1,5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
L	D3	24	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1
L	S1	26	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	1
L	S1	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
L	S1	25	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
P	S1	29	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3
L	D3	25	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3
P	S1	25	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
P	S1	25	1,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
p	S1	23	1	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	2	3	2	1	1	2
L	S2	27	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
L	S1	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
L	S1	25	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
L	S1	29	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
L	S1	33	8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3
L	SMA	23	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
L	S1	26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3
L	S1	30	7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
P	S1	25	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	1	2	1
L	S1	26	1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	2	1	1	1
P	S1	24	2	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	2	2
L	S1	26	2	5	2	4	5	5	3	1	4	5	3	5	2	4	1	2	1	1	2
P	SMA	32	1,6	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4





Lampiran III

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja yang Mendukung

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.1 0	X.1 1	X.1 2	X
X.1	Pearson Correlation	1	.833**	.535**	.324	.561**	.537**	.450**	.604**	.577**	.472**	.448**	.519**	.752**
	Sig. (2- tailed)		.000	.001	.050	.000	.001	.005	.000	.000	.003	.005	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.2	Pearson Correlation	.833**	1	.475**	.439**	.520**	.530**	.546**	.657**	.685**	.496**	.520**	.650**	.812**
	Sig. (2- tailed)	.000		.003	.007	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.3	Pearson Correlation	.535**	.475**	1	.544**	.360*	.431**	.321	.415*	.309	.448**	.360*	.443**	.615**
	Sig. (2- tailed)	.001	.003		.000	.029	.008	.053	.011	.063	.005	.029	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.4	Pearson Correlation	.324	.439**	.544**	1	.252	.557**	.527**	.378*	.315	.490**	.460**	.663**	.675**
	Sig. (2- tailed)	.050	.007	.000		.132	.000	.001	.021	.057	.002	.004	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.5	Pearson Correlation	.561**	.520**	.360*	.252	1	.599**	.344*	.434**	.319	.368*	.346*	.557**	.627**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.029	.132		.000	.037	.007	.054	.025	.036	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.6	Pearson Correlation	.537**	.530**	.431**	.557**	.599**	1	.671**	.623**	.605**	.615**	.519**	.621**	.828**
	Sig. (2- tailed)	.001	.001	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.7	Pearson Correlation	.450**	.546**	.321	.527**	.344*	.671**	1	.609**	.622**	.692**	.613**	.577**	.790**
	Sig. (2- tailed)	.005	.000	.053	.001	.037	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.8	Pearson Correlation	.604**	.657**	.415*	.378*	.434**	.623**	.609**	1	.784**	.699**	.511**	.467**	.810**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.011	.021	.007	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.9	Pearson Correlation	.577**	.685**	.309	.315	.319	.605**	.622**	.784**	1	.496**	.526**	.409*	.745**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.063	.057	.054	.000	.000	.000		.002	.001	.012	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.10	Pearson Correlation	.472**	.496**	.448**	.490**	.368*	.615**	.692**	.699**	.496**	1	.650**	.542**	.786**
	Sig. (2- tailed)	.003	.002	.005	.002	.025	.000	.000	.000	.002		.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X.11	Pearson Correlation	.448**	.520**	.360*	.460**	.346*	.519**	.613**	.511**	.526**	.650**	1	.417*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.029	.004	.036	.001	.000	.001	.001	.000		.010	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X.12	Pearson Correlation	.519**	.650**	.443**	.663**	.557**	.621**	.577**	.467**	.409*	.542**	.417*	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.004	.012	.001	.010		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X	Pearson Correlation	.752**	.812**	.615**	.675**	.627**	.828**	.790**	.810**	.745**	.786**	.712**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	12

Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Organisasi

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.707**	.729**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37
Z.2	Pearson Correlation	.707**	1	.671**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37
Z.3	Pearson Correlation	.729**	.671**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37
Z	Pearson Correlation	.907**	.883**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Retensi Karyawan

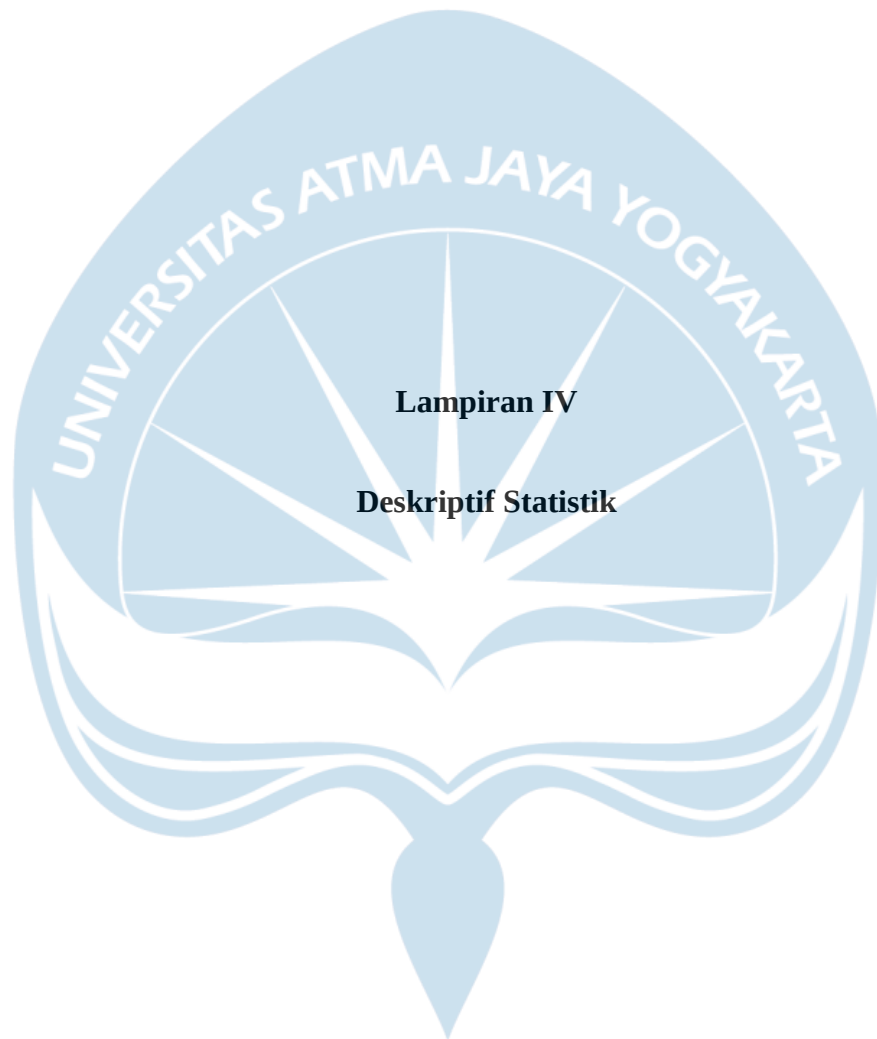
Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.786**	.580**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.786**	1	.610**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.580**	.610**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.877**	.908**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	3



Lampiran IV

Deskriptif Statistik

Deskriptif Statistik Lingkungan Kerja yang Mendukung

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	37	1	5	4.00	.667
X.2	37	1	5	4.22	.750
X.3	37	3	5	4.00	.624
X.4	37	1	5	3.54	.900
X.5	37	2	5	3.95	.743
X.6	37	1	5	3.46	.931
X.7	37	2	5	3.84	.834
X.8	37	1	5	4.11	.966
X.9	37	2	5	4.08	.722
X.10	37	2	5	3.92	.795
X.11	37	2	5	3.95	.743
X.12	37	2	5	3.49	.804
Valid N (listwise)	37				

Deskriptif Statistik Keterlibatan Organisasi

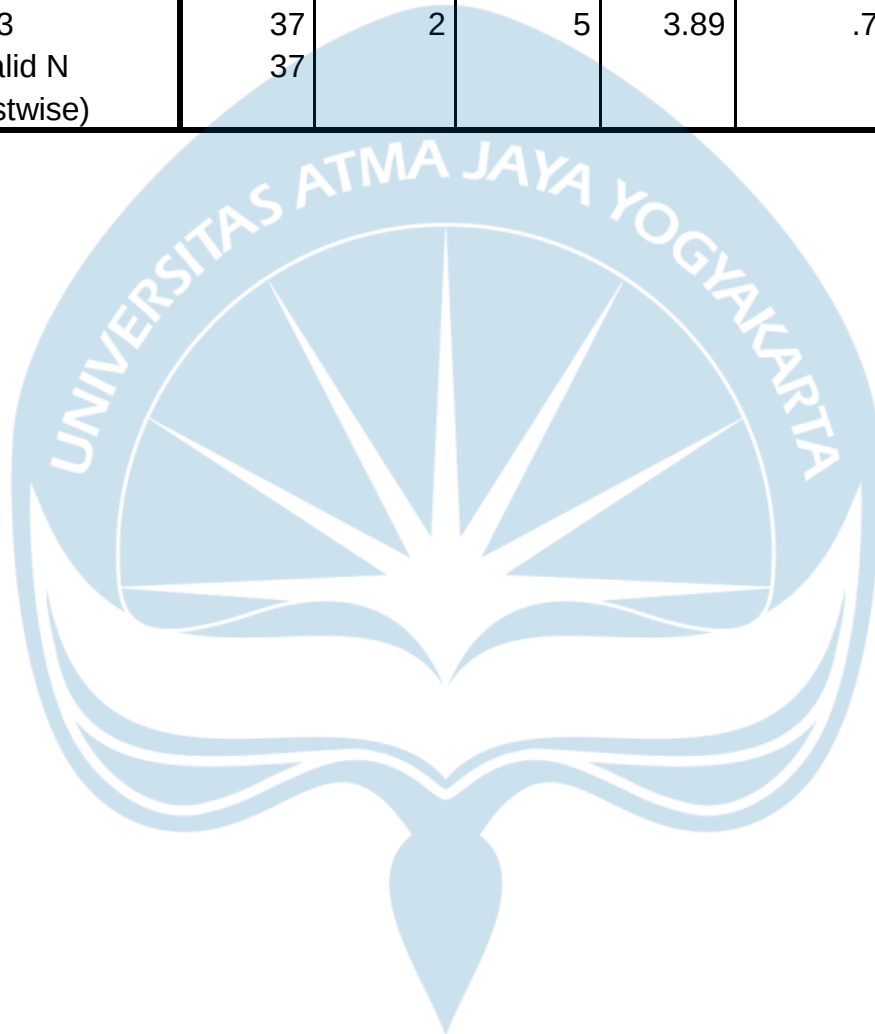
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z.1	37	2	5	4.11	.737
Z.2	37	2	5	3.84	.727
Z.3	37	2	5	3.86	.751
Valid N (listwise)	37				

Deskriptif Statistik Retensi Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	37	2	5	3.86	.585
Y.2	37	2	5	3.68	.747
Y.3	37	2	5	3.89	.774
Valid N (listwise)	37				





Lampiran V

Lampiran Uji F dan Uji T

Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Retensi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.577	.40075

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.055	1	8.055	50.155	.000 ^b
	Residual	5.621	35	.161		
	Total	13.676	36			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.707	.443		1.596	.120
	Lingkungan Kerja	.800	.113	.767	7.082	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Keterlibatan Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.612	.41185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.805	1	9.805	57.804	.000 ^b
	Residual	5.937	35	.170		
	Total	15.742	36			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.513	.455		1.126	.268
	Lingkungan Kerja	.883	.116	.789	7.603	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Organisasi

Pengaruh Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.673	.35267

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.322	1	9.322	74.953	.000 ^b
	Residual	4.353	35	.124		
	Total	13.676	36			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.781	.355		2.202	.034
	Keterlibatan Organisasi	.770	.089	.826	8.658	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.701	.33723

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi , Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.809	2	4.905	43.127	.000 ^b
	Residual	3.867	34	.114		
	Total	13.676	36			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi , Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	.380		1.129	.267
	Lingkungan Kerja	.320	.155	.307	2.069	.046
	Keterlibatan Organisasi	.544	.138	.583	3.928	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan