

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT INTAN SEJATI  
KLATEN  
SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen

**Peminatan :  
Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :

**TIARA MAULITA**

**NIM : 1921100090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JUNI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT INTAN SEJATI KLATEN**

Diajukan Oleh:

**TIARA MAULITA**

**NIM 1921100090**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

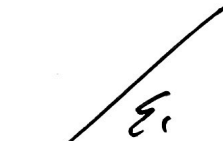
Pada tanggal 12 Juni 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



H. Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd  
NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, SE, M.Si  
NIK 690 301 251

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



H. Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd  
NIK 690 098 194

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT INTAN SEJATI KLATEN**

Diajukan Oleh:

**TIARA MAULITA**

NIM 1921100090

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana

Manajemen

Pada tanggal 27 Juni 2023 .....

**Ketua**



Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si  
NIK 690 301 250


**Sekretaris**



Dr. H. Abdul Hadi, S.E., M.Si  
NIK 690 498 200

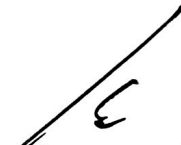
**Mengetahui**

**Penguji Utama**



H. Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd  
NIK 690 098 194

**Penguji Pendamping**



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si  
NIK 690 301 251

**Disahkan Oleh:**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi**



Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si  
NIK 690 301 250

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TIARA MAULITA

NIM : 1921100090

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya skripsi

**Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT INTAN SEJATI KLATEN**

Adalah benar-benar karya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda skripsi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, *24 Juli 2023*

  
TIARA MAULITA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi atas segala nikmat, rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammda SAW, yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat islam.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat, membantu, dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Untuk Ibu dan Alm. Bapak tersayang yang telah menemani penulis berjuang sampai titik sekarang ini. Yang selalu mendo'akan, meridhoi, mendukung, memberikan dorongan, dan menemani penulis agar dapat menjadi seseorang anak yang berguna bagi keluarga, agama, dan lingkungan sekitar, serta tak lupa memotivasi untuk terus berusaha dan bersabar.
2. Untuk adik-adik yang menjadi seseorang yang selalu mendorong dan memberi semangat agar menjadi orang yang selalu berkembang dalam hidup.
3. Keluarga besar penulis yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman terdekat saya, Niken, Nita, Tanzila, Wanti dan Vania yang telah menemani suka duka, dan selalu menyediakan waktu saat penulis membutuhkan selama masa perkuliahan ini.

5. Keluarga HMP Manajemen Unwidha, yang mana dengan mereka saya mengerti bagaimana arti dari kebersamaan, *teamwork*, *problem solving* dan menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
7. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini dengan sabar dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang diajarkan dapat bermanfaat di kemudian hari.
8. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang, terima kasih karena sudah mau untuk tetap kuat.
9. Tidak lupa untuk orang-orang disekitar penulis yang secara tidak langsung ikut berkontribusi dalam penulisan skripsi ini.

## **MOTTO**

*“Innallaha ma'ashobirin”*

Allah bersama dengan orang-orang yang sabar

Selesaikan apa yang telah kamu mulai, bertanggungjawablah atas apa yang kamu  
perbuat dan jangan berkecil hati atas pendapat orang *because they don't really  
know you.*

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Intan Sejati Klaten"

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr.H. Abdul Hadi, SE, M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama penulis menjalankan empat tahun Pendidikan.
5. Para dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama pembelajaran.



6. Bapak Hanky selaku personalia PT. Intan Sejati Klaten, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak/Ibu staff dan karyawan PT. Intan Sejati Klaten yang telah membantu penulis mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
8. Kepada teman-teman kelas tercinta saya kelas D Manajemen pagi yang telah mendorong semangat penulis agar menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih mengharapkan masukan-masukan serta kritikan-kritikan yang berifat positif untuk pengayaan ilmu dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan kebatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Klaten,..... 2023

Penulis,

Tiara Maulita

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	5
1.3 Penegasan Judul .....	6
1.4 Pembatasan Masalah .....	7
1.5 Rumusan Masalah.....	7
1.6 Tujuan Penelitian .....	7
1.7 Manfaat Penelitian .....	8
1.8 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.3 Lingkungan Kerja .....	19
2.4 Retensi Karyawan .....	24
2.5 Penelitian Terdahulu.....	29
2.6 Rerangka Pemikiran .....	32
2.7 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Variabel Penelitian.....	34

3.2	Jenis Data .....	34
3.3	Sumber Data .....	35
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.6	Populasi dan Sampel.....	37
3.7	Uji Instrumental Penelitian Teknik Analisis Data .....	38
3.8	Teknik Analisis Data .....	39
3.9	Metode Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>44</b>
4.1	Gambaran Umum PT Intan Sejati.....	44
4.2	Analisis Deskriptif.....	49
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4	Analisis Data .....	61
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>72</b>
5.1	Simpulan .....	72
5.2	Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>76</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>79</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran .....	32
Gambar 4. 1 Logo PT. Intan Sejati Klaten.....	44
Gambar 4. 2 Struktur Oranisasi PT. Intan Sejati Klaten .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Lingkungan Kerja ..	57
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Retensi Karyawan .....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 .....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinan X1 .....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinan X2.....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian dari Universitas Widya Dharma

Klaten

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Analisis Deskriptif Responden

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Dan

Koefisiensi Determinasi

Lampiran 8 : Distribusi r Tabel

Lampiran 9 : Distribusi t Tabel

Lampiran 10 : Distribusi F Tabel

## **ABSTRAK**

**Tiara Maulita, 1921100090, Skripsi, Program Studi Manajemen. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Intan Sejati Klaten.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT. Intan Sejati Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Intan Sejati Klaten yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara simultan variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap retensi karyawan PT. Intan Sejati Klaten. Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi retensi karyawan. Variabel retensi karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang peneliti gunakan.

**Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT. Intan Sejati Klaten.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seorang karyawan merupakan salah satu aset dari sebuah perusahaan yang harus dijaga, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menunjang sebuah organisasi agar dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Jadi bisa dikatakan perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya. Sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Tanpa karyawan maka perusahaan tidak akan berajalan dengan baik, maka dengan mengelola, mengatur dan mengarahkan para karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai latar belakang, pemikiran, kemampuan, dan status yang berbeda-beda. Bagi perusahaan sekarang, mereka makin sulit untuk mempertahankan karyawan yang bernilai bakat (*talent*), khususnya di lingkungan bisnis yang makin kompetitif (Kotze, *et al.*, 2020). Jika karyawan berpindah ke perusahaan lain, maka salah satu kerugian perusahaan adalah bertambahnya biaya untuk merekrut karyawan baru. Lebih dari itu, *turnover* menjadi sebuah ancaman bagi efektifitas organisasi karena kehilangan



karyawan yang berpengalaman berarti juga menambah biaya bagi perusahaan (Ozkanet *al.*, 2021) dalam (Supriyadi, *et al.*, 2021).

Apabila sebuah perusahaan dapat mempertahankan para pekerjanya akan menjadi keuntungan tersendiri karena perusahaan tidak kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman (*talent*) yang menunjang daya saing perusahaan. Selain itu rendahnya tingkat *turnover* membuat perusahaan terhindar dari biaya yang besar misalnya untuk *recruitment*, *training*, biaya ketika *training*, biaya orientasi dan biaya penempatan karyawan baru. Belum lagi biaya misalnya terjadi *loss prodiuctivity*, penurunan mutu, dan ketidakpuasan konsumen. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil yang baik.

Untuk mempertahankan para karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan (*talent*) perlu adanya pemberian motivasi dalam bekerja baik dari pihak perusahaan maupun dari pekerja itu sendiri sehingga karyawan dapat bekerja keras dan antusias dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Menurut Edwin B. Flippo (2012) dalam (Hasibuan, 1996) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau

bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) dalam (Hendri, 2020), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Keinginan karyawan untuk bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi tergantung pada tingkat di mana mereka cukup termotivasi (Sajjad, *et al.*, 2013). (Amabile, 1993) menjelaskan bahwa penting bagi manajer dan organisasi untuk mengenali dan memahami bagaimana menangani motivasi karyawan mereka secara efisien karena karyawan yang termotivasi sangat penting untuk memastikan organisasi tumbuh dengan sukses.

Selain dengan pemberian motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing setra untuk tetap mempertahankan para karyawannya. (Nitisemito, 2006), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut didalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Karyawan akan lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut (Muceke, 2012).

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

PT Intan Sejati Klaten merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang percetakan buku. Perusahaan ini terletak di Jalan Koprul Sayom, Barend Lor, Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Produk yang diproduksi PT Intan Sejati Klaten adalah buku, majalah, surat kabar, brosur, kalender, leaflet, dan lain-lain. Maka dari itu diperusahaan ini pastilah membutuhkan seorang yang handal dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan proses pembuatan buku baik itu mengenai tema, desain buku agar lebih terlihat menarik sampai ditahap produksinya.

Berdasarkan pembasahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian denga judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Intan Sejati Klaten”**.

## **1.2 Alasan Pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas, antara lain :

### **1.2.1 Alasan Objektif**

- a. Perusahaan memiliki berbagai cara untuk mempertahankan para karyawannya. Salah satu cara adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, karena apabila seorang karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja mereka akan mempertimbangkan kembali untuk terus bekerja di perusahaan tersebut
- b. Motivasi sangatlah penting bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi maka seseorang akan bekerja dengan tidak baik.

### **1.2.2 Alasan Subjektif**

- a. Peneliti tertarik terhadap aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan
- b. Judul yang diambil berdasar apa yang sudah dipelajari dalam perkuliahan, sehingga memudahkan penulis dalam pemahaman maupun menuliskan judul.

### **1.3 Penegasan Judul**

Berdasarkan judul yang disampaikan penulis dan untuk menghindari kesalahan pemahaman tentang pengambilan judul, maka penulis memberikan penegasan judul sebagai berikut :

#### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali sehingga akan lebih kuat. (Reksohadiprojo, *et al.*, 2019).

#### **2. Lingkungan Kerja**

Menurut Munandar (2004) dalam (Tambunan, 2018), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

#### **3. Retensi Karyawan**

Menurut Ragupathi (2014) dalam (Suwaji, *et al.*, 2019), Retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu cukup lama.

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan masalah yang akan diteliti, maka penulis membatasi objek yang akan diteliti. Sehingga dalam penelitian ini hanya membicarakan “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Intan Sejati Klaten”.

#### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka penulis merumuskan permasalahannya di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten ?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten ?

#### **1.6 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap retensi karyawan pada PT Intan Sejati Klaten.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Ada pun manfaat penelitian ini adalah :

### **1.7.1 Secara Teoritis**

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya studi yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemberian motivasi dalam bekerja dan situasi mengenai lingkungan pekerjaan dalam hal untuk menjaga agar seorang karyawan mau mempertahankan pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

### **1.7.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu saran agar dapat menerapkan teori-teori ilmu yang telah didapat dari bangku perkuliahan dengan permasalahan yang terjadi sebenarnya di lapangan.

#### **2. Bagi Instansi**

Untuk mengetahui sejauh mana pemberian motifasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan yang mana hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi perusahaan serta mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan.

#### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan biasa menjadi bahan pertimbangan dan referansi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisi mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja dan retensi karyawan. Selain itu juga penjelasan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan mengenai gambaran umum organisasi/perusahaan, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang serangkaian pembahasan dan simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat diberikan kepada pihak yang berkepentingan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan PT Intan Sejati Klaten, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase 72%. Perempuan sebanyak 38 orang dengan persentase 76%, mayoritas pendidikan SMA/SMK sebanyak 41 (82%), dan mempunyai masa kerja 2-3 tahun sebanyak 17 orang (34%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Retensi Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yakni 0,278.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Retensi Karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel  $> 0,60$  yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 1.098 + 0,632X_1 + 0,361X_2 + e$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,098 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas sama dengan nol maka, nilai retensi karyawan sebesar 1,098.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} 7,379 > 2,011 t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dengan demikian dalam penelitian ini motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (H1) diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} 3,691 > 2,011 t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  dengan demikian dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (H2) diterima.
7. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 56,586 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} 56,586 > F_{tabel} 3,19$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Retensi Karyawan (H3) diterima.

8. Berdasarkan hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,694 atau 69,4% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 69,6% dan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi retensi karyawan PT Intan Sejati :

### **5.2.1 Bagi PT Intan Sejati Klaten**

- a. Jika dilihat dari karakteristik variabel motivasi sudah tergolong tinggi. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mempertahankan pemberian motivasi untuk para karyawannya agar selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan.
- b. Jika dilihat dari karakteristik variabel lingkungan tergolong rendah, maka dari itu pihak manajemen perlu lebih memperhatikan lingkungan karena akan mempengaruhi aktivitas dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan retensi, pimpinan harus lebih memperhatikan para karyawannya dan berusaha untuk memberikan kenyamanan kerja sehingga karyawan akan tetap tinggal pada perusahaan lebih lama.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, peneliti berharap agar dapat mengkaji ulang dengan lebih baik mengenai permasalahan yang sekiranya memang perlu untuk diselesaikan agar dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian seperti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi atau stress kerja sehingga dapat memberikan varian hasil yang lebih baik dari penelitian – penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Pendidikan Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Satuan Kerja Pusat Teknologi Dan Data. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan Ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Andriani, A. D., Yuniawati, R. I., Hamidin, D., Priambodo, A., Sulaeman, M., Susanti, L., ... & Martono, S. (2022). *Transformasi Indonesia Menuju Cashless Society*. Tohar Media.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember).
- Hasibuan, Siti Maisarah. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1*.
- Kasmir (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Ningtias, R. C., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pbarik Rokok Pr. Dd Tajinan Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma Universitas Islam Malang*.

- Noorzaman, S., & Rohmah, S. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor. *Jurnal 92 Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici*.
- Permata, P. R., & Rahardja, E. (2016). Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Primayudha Mandirijaya) (*Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Retnowati, E., Lestari, U. P., Jahroni, J., Darmawan, D., & Putra, A. R. (2021). Retensi Karyawan Yang Ditinjau Dari Kepercayaan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Lima Daun Ilmu (Mada)*, 1(1).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank Sinar Mas Medan. *Jurakunman*.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 3.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10).
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(1).
- Yusuf, E., Arifin, R., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Liliyana Rama Jaya Di Kabupaten Gresik. Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Unisma Universitas Islam Malang.