

# **SKRIPSI**

## **Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Diajukan oleh :**

**VERA RISMAYANTI**

**NIM 1915744102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

# **SKRIPSI**

## **Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Diajukan oleh :**

**VERA RISMAYANTI**

**NIM 1915744102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

1. Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian
2. Penulis
  - a. Nama : Vera Rismayanti
  - b. NIM : 1915744102
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 14 Juli 2023

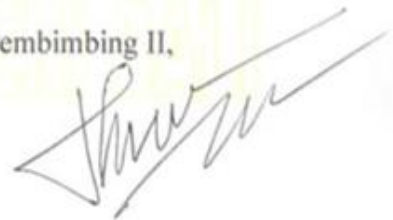
Menyetujui,

Pembimbing I,



Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M  
NIP. 1961103011987032001

Pembimbing II,



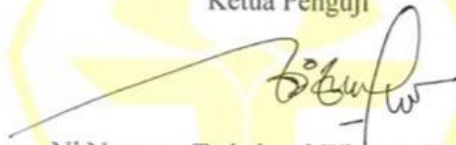
I Putu Yoga Laksana, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 198809092019031013

## HALAMAN PENGESAHAN

### ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI THE ROYAL SANTRIAN

Oleh:  
VERA RISMAYANTI  
NIM: 1915744102

Disahkan:  
Ketua Penguji



Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M.  
NIP. 1961103011987032001

Penguji I

Penguji II




I Wayan Siwantara, SE., M.M.  
NIP. 196503071992031002



Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd.  
NIP. 196108121989032002

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 23 Agustus 2023  
Prodi Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 197612032008122001

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“It’s not impossible for ordinary people to decide to be extraordinary”*

### PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas anugerah-Nya serta dukungan dari orang-orang tersayang. Penulis dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini dengan baik, lancar, dan tepat waktu. Hasil

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tua saya yakni, Ibu saya Ni Wayan Rusmiasih yang sangat saya hormati dan saya sayangi yang sudah mendukung saya sepenuh hati, dukungan secara moral, materil, serta selalu mendoakan saya dengan tulus agar setiap usaha saya berjalan dengan lancar serta dapat mencapai apa yang saya cita-citakan. Serta Ayah saya, I Wayan Sutyana tercinta dan tersayang yang selalu mendukung saya. Terima kasih atas segara restu dan kesempatan yang sudah dipercayakan kepada saya.
2. Keluarga besar saya, yang sangat saya sayangi yang selalu menghibur dan memberikan semangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan doa agar skripsi ini dapat saya selesaikan dengan baik.
3. Orang terkasih saya I Komang Boy Andhika Putra, Sahabat saya Risma Widhi, Putri Indrayani, Yeni Suari dan Purnamasari serta teman-teman seperjuangan saya yang sudah bersedia menjadi tempat berkeluh kesah

dimasa-masa sulit saya. Terima kasih sudah mendukung, menyemangati, dan membantu saya menyelesaikan Skripsi ini.

4. Semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah bersedia membantu dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu.

Skripsi ini akan menjadi penelitian yang sempurna apabila mendapat masukan dari para pembaca maupun akademisi, maka dari itu penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi dunia industry, ilmu pengetahuan, dan perkembangan jaman kedepannya.

Badung, 02 Juli 2023



Penulis

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul

Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 11 April 2023

Yang menyatakan,



Vera Rismayanti

1915744102

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction partially and simultaneously on employee retention. The location of this research is The Royal Santrian. The population in this study were The Royal Santrian employees and the sample in this study was 59 respondents. Data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination test, F test and t test. From the results of the study it can be seen that the work environment has a significant positive effect on employee retention, job satisfaction has a significant positive effect on employee retention, simultaneously the work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee retention. Suggestions that can be given by researchers are that The Royal Santrian is expected to always be fair and transparent in providing opportunities for promotion to employees, and routinely provide training to employees to improve the skills and abilities needed to get promotions, make compensation policies that are proportional to the responsibilities and workload borne by employees.*

**Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Retention**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap retensi karyawan. Lokasi penelitian ini di *The Royal Santrian*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *The Royal Santrian* dan sampel dalam penelitian ini 59 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah *The Royal Santrian* diharapkan selalu bersikap adil dan transparan dalam memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawan, dan secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mendapatkan promosi, membuat kebijakan kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan**

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa), yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “**Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di *The Royal Santrian***”. Usulan penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan pembuatan skripsi S1 Terapan Manajemen Bisnis Internasional di Politeknik Negeri Bali.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembuatan usulan proposal dan sumber-sumber yang telah berkontribusi sehingga makalah ini bisa terwujud seperti saat ini. Ucapan terimakasih ini, penulis sampaikan kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma dewi, SE,MBA.Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional.
4. Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E.MM selaku pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
5. I Putu Yoga Laksana, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan petunjuk sehingga penulis

dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

6. Made Ayu Jayati Prita Utami, S.S.T.,Ak.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi, semangat dan memberikan masukan setiap semesternya saat mengalami suatu permasalahan, serta dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah sabar mengajar dan membimbing penulis dengan banyak ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Putu Prihan Sastra Iswara, SST.Par selaku *Human Resource Manager The Royal Santrian* serta seluruh *staff* dan karyawan *The Royal Santrian* khususnya di *Human Resources Department* yang telah membantu penulis selama melaksanakan *training*, memotivasi dan menyediakan kesempatan dalam mencari data guna kelengkapan usulan proposal penelitian ini. .
9. Keluarga dan teman-teman tercinta yang telah banyak memberikan bantuan dukungan material dan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis sudah berusaha maksimal dalam menyelesaikan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi terwujudnya kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini. Semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 14 Februari 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.1 Manfaat Teoritis.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.2 Manfaat Praktis.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1.2 Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1.3 Retensi Karyawan .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1.4 Lingkungan Kerja.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.1.5 Kepuasan Kerja.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.3.1 Kerangka Konsep.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2.3.2 Hipotesis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>3.1 Tempat Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Populasi penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Sampel Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Variabel-Variabel Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) ..	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) ..	Error! Bookmark not defined.
3.3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Data Primer .....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Data Sekunder .....	Error! Bookmark not defined.
3.5	Jenis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Data Kuantitatif .....	Error! Bookmark not defined.
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Observasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Kuesioner .....	Error! Bookmark not defined.
3.7	Teknik Analisis Data .....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda ....	Error! Bookmark not defined.
3.7.4	Analisis Koefisien Korelasi Berganda ....	Error! Bookmark not defined.
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi .....	Error! Bookmark not defined.
3.7.6	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.8	Jadwal Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Sejarah Berdirinya The Royal Santrian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Visi dan Misi <i>The Royal Santrian</i> ....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Struktur Organisasi <i>The Royal Santrian</i>	Error! Bookmark not defined.

not defined.	
<b>4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda ...</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.2.6 Uji Hipotesis.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.3 Hasil Pembahasan.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.4 Implikasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.4.1 Implikasi teoritis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4.4.2 Implikasi Praktis.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>9</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>9</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.1 Struktur Organisasi Human Resources DepartmentError! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.2 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerimaan Ho .. Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.3 Daerah Pengujian Penolakan dan Penerima Ho ..... Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.4 Daerah Penolakan dan Penerima Ho Dengan Uji F Error! Bookmark not defined.**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Turnover Pada The Royal Santrian .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Setiap Department Pada The Royal Santrian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Skala Likert .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Klasifikasi Penilaian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-Rata) Variabel Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-Rata) Variabel Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 Deskriptif Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-Rata) Variabel Retensi Karyawan .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11 Uji Normalitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.14 Uji Linearitas .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t (Uji t-test) .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.19 Tabel Uji F .....	Error! Bookmark not defined.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan (Busro, 2018). Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah aset penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan kualitas karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat loyalitas dan kinerja yang baik, yang dapat diukur melalui lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Widodo (2014), bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Sebuah lingkungan kerja yang baik, yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, akan meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Karyawan akan keluar jika mereka tidak dapat menggunakan potensi mereka secara penuh, tidak merasa dihargai atau didengar di tempat kerja mereka, dan merasa stress dan frustrasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan saat bekerja.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama. Jika karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja, merasa kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan potensi mereka, maka kinerja karyawan akan terpengaruh dan tidak dapat mencapai fokus dan konsentrasi yang optimal dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memperoleh hasil yang baik untuk perusahaan.

Menurut Dadang (2013), kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi ini dapat tercermin dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di sekitarnya. Penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Namun, seringkali kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hak-hak karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang

tercapainya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu dengan meningkatkan retensi karyawan.

Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan kepada organisasi. Retensi karyawan merupakan suatu usaha dan strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi di perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perusahaan memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan karena alasan karyawan keluar dapat dikendalikan oleh para manajer melalui kejujuran terhadap karyawan, memberikan pekerjaan yang menantang dan memberikan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai. Oleh karena itu, program retensi karyawan sangat penting untuk mengelola tingkat turnover karyawan di suatu perusahaan. *Turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak buruk seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja di perusahaan serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, biaya rekrutmen, dan biaya pelatihan kembali. Biasanya, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan muncul setelah adanya evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang diwujudkan dalam keputusan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan tersebut biasanya dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung atau ketidakpuasan karyawan dalam mengembangkan dirinya di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian pada kepuasan karyawan dan memastikan bahwa

lingkungan kerja dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, peralatan yang baik, serta komunikasi yang efektif. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja cenderung lebih produktif dan retensi karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 1.1 Data Karyawan Turnover Pada The Royal Santrian**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	<b>Jumlah Kayawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>	<b>Presentase</b>
<b>2019</b>	203	5	21	187	2,56%
<b>2020</b>	187	19	69	275	8,22%
<b>2021</b>	275	72	60	143	28,7%
<b>2022</b>	143	24	8	159	5,29%
<b>Total</b>	<b>808</b>	<b>120</b>	<b>158</b>	<b>764</b>	<b>44,77%</b>

**Sumber : Data Diolah Penulis, 2023**

*The Royal Santrian* adalah perusahaan di bidang pariwisata yang memiliki 143 karyawan. Namun, perusahaan ini mengalami masalah dengan karyawan yang ingin keluar. Hal ini terlihat dari fluktuasi data jumlah karyawan dari tahun ke tahun dan tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2021 sebesar 28,7%. Hasil perhitungan *tunrnover* bisa dilihat pada (lampiran 1). Meskipun perusahaan telah berusaha mempertahankan karyawan dengan memberikan kepuasan dan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat karyawan yang tidak merasa puas. Karena jumlah karyawan yang keluar semakin tinggi, perusahaan mengalami kerugian biaya dalam perekrutan dan pemilihan karyawan baru. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tidak berdampak negatif pada kinerja operasional perusahaan. Penelitian dilakukan untuk mengevaluasi faktor apa yang dapat meningkatkan retensi karyawan di *The Royal Santrian*. Dalam

penelitian ini, penulis memilih judul "**Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di *The Royal Santrian***" karena faktor tersebut dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan di perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *The Royal Santrian*?
- 1.2.2 Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *The Royal Santrian*?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *the Royal Santrian*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *The Royal Santrian*.
- 1.3.2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *The Royal Santrian*.
- 1.3.3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap retensi karyawan pada *The Royal Santrian*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan pengetahuan yang di peroleh dalam kenyataan yang ada di lapangan, dan diharapkan dapat menjadi pedoman yang dijadikan sumber pengetahuan sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Mahasiswa**

Dapat mengembangkan kreatifitas dan ide yang dimiliki mahasiswa. Hasil kajian ini dapat dijadikan acuan dalam menambah dan memperluas wawasan bagi mahasiswa dalam mengidentifikasi suatu masalah yang terjadi.

#### **b. Bagi Politeknik Negeri Bali**

Dapat menambah informasi bagi para peneliti berikutnya yang akan menganalisis masalah yang serupa dengan tujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian yang sudah ada.

#### **c. Bagi Perusahaan**

Dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan retensi karyawan melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja.



## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang kajian teoritis yang sesuai dengan permasalahan yang ada. Pada bab ini juga berisi tentang kutipan artikel dan buku yang berkaitan dengan teori penelitian dan beberapa literatur. Sehingga bab ini akan disusun dengan kajian teoritis, kajian empiris, kerangka konsep dan hipotesis penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam melakukan pembahasan yang meliputi teori sumber daya manusia, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan serta untuk mendukung landasan teori dalam penelitian ini, maka disajikan juga penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis untuk menggambarkan penelitian

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang tempat penelitian, objek penelitian, sumber data, jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik analisis data, jadwal penelitian.

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

Pada bab ini berisikan pembahasan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan serta implikasi hasil penelitian.

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

Pada bab ini akan mengulas tentang kesimpulan dari penelitian ini, melalui hasil kesimpulan tersebut akan ditarik saran untuk The Royal Santrian maupun bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di *The Royal Santrian*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan retensi karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di *The Royal Santrian*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan retensi karyawan.
3. Lingkungan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan *The Royal Santrian*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja maka akan meningkatkan retensi karyawan.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi perusahaan

*The Royal Santrian* diharapkan selalu bersikap transparan dalam memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawan, dan secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan

keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mendapatkan promosi. Selain itu, *The Royal Santrian* diharapkan membuat kebijakan kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung karyawan serta diharapkan selalu bersikap adil dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan karir.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi retensi karyawan selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh *The Royal Santrian* untuk meningkatkan retensi karyawan.

## 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 Universitas Udayana*, 7(11), 5814. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p01>
- Aprillia, F. and 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), pp.19-26.
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>
- Ayu Rahmawati, R. (2018). The Effects Of Compensation, Work Environment And Job Satisfaction On Employee Retention A Case Study: Banking Industry Presented as Partial Fulfillment of the Requirements to Obtain the Bachelor Degree in Management Department Student Number : 14311122 D.
- Biason, R. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 405–413. <http://ijecm.co.uk/>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=W-deDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA302&dq=Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.+&ots=\\_agyBkljqS&sig=9ZM9eXKpCjgsKl9\\_UUYURmWJPos&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=W-deDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA302&dq=Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.+&ots=_agyBkljqS&sig=9ZM9eXKpCjgsKl9_UUYURmWJPos&redir_esc=y#v=onepage&q=Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.&f=false)
- Daft, R. L. (2018). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss*. In *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haryani, P. Y. (2013). Korelasi Antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan untuk Pensiun Dini. *Buletin Studi Ekonomi*, 183–190.
- Henri. (2018). Kinerja, Motivasi, Kebutuhan, Lingkungan. *Angewandte Chemie*, 17–32.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Edisi 1 (pp. 322–323). Rajawali Pers, Jakarta.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya ). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan ud. karya jati mandiri.
- Mellyana, K., Utami, T., Ayu, G., & Adnyani, D. (2021). The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 58–65. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Msengeti, D. M., & Obwogi, J. (2014). Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 2250–3153. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org)
- Nawawi, H., 2001. *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nguyen, C. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, 13(3), 373–386. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- P, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Prasadj. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. 1–15. [http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf)
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Putri, K.M.T.U. and Adnyani, I.G.A.D., 2021. The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(6), pp.58-65.
- Ragupathi, D. (2013). The Employee Retention Practices of MNC`S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*, 2(4), 21–24. [www.isca.in](http://www.isca.in)
- Rahmawati, R.A., 2018. The effects of compensation, work environment and job satisfaction on employee retention a case study: banking industry.
- Ramlall, S. (2013). Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness. *Applied HRM Research*, 8(2), 63–72.

Rivai, V dan Sagala, E. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. In Edisi Kedua.Cetakan Kelima (p. 278). PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Rizal Nabawi, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Sinta Sundari Heriyanti dan Abdul Nasim, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.

