

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI

By WINER BERKAT JAYA HULU

20

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN
MART GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh :

WINER BERKAT JAYA HULU

NIM:232083

20

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS**

2024

27

1

2 BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia modern, sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat ini. Untuk dapat, tumbuh, dan berkembang serta memiliki keunggulan kompetitif, perusahaan harus mendapatkan, mengelola, dan memperdayakan sumber daya manusia yang bertalenta terbaik. Perusahaan tidak hanya berkompetisi untuk menarik karyawan bertalenta tetapi juga harus mempertahankannya. Hal ini diharapkan untuk memungkinkan karyawan terbaik yang memiliki potensi dan berkualitas untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Hanafi (2014) dan Ripaldi (2017) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja selalu berkorelasi dengan turnover; dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan turnover yang rendah, dan kepuasan kerja yang rendah berkorelasi dengan turnover yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk menjaga karyawannya..

Kathleen Patterson dan Gary McLean: Dalam buku mereka yang berjudul "*Employee Retention: Solving the Healthcare Crisis*", Dirinya menekankan bahwa salah satu faktor terkuat yang menunjukkan retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Mereka menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk memprioritaskan kepuasan kerja sebagai cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

Menurut para ahli ini, kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada retensi karyawan. Perusahaan yang dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan karyawan mereka cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, yang pada

gilirannya dapat menghasilkan keuntungan bagi kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti tugas-tugas pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi, dan peluang untuk berkembang. Keseimbangan antara apa yang diharapkan seorang pekerja dan apa yang mereka terima dari pekerjaannya biasanya dianggap sebagai penyebab kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Afandi (2018:74), didefinisikan sebagai sikap yang positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu.

Menurut Handoko (2020, hlm. 193), kepuasan kerja adalah pendapat karyawan tentang pekerjaannya yang menyenangkan, yang dapat dilihat dari sikap baik mereka terhadap pekerjaannya dan semua hal lain yang mereka alami di tempat kerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan atau perasaan mereka tentang organisasi atau perusahaan. Bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, perilaku, dan perilaku seseorang tentang pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, yang berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan..

Selain itu, berdasarkan uraian di atas kepuasan kerja, kami menyadari bahwa kepuasan karyawan sebagian besar bergantung pada pengalaman pribadi setiap pekerja atau bersifat subjektif. Namun, kepuasan karyawan secara umum juga dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen umum. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Kesempatan untuk maju: Tidak ada kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan Anda di tempat kerja. Keamanan kerja. Faktor ini dianggap meningkatkan kepuasan karyawan. Perasaan karyawan saat

bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman, gaji/upah, gaji yang lebih besar menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka

Perusahaan dan manajemen yang baik memiliki kemampuan untuk menyediakan lingkungan kerja yang stabil dan kondisi kerja yang memengaruhi kepuasan karyawan dan kepercayaan diri mereka. Absensi dan turnover dapat terjadi karena supervisi yang buruk. Pekerjaan adalah sumber stres. Keterampilan tertentu diperlukan untuk posisi tertentu. Rasa puas dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh seberapa sulit dan mudahnya tugas itu dan seberapa besar rasa puas itu. kondisi tempat kerja. Ini mencakup kondisi lingkungan, jendela, penyiaran, kantin, dan area parkir. Aspek sosial yang berkaitan dengan pekerjaan ialah kesalahan yang sulit dijelaskan, tetapi dianggap sebagai komponen yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja.

Komunikasi yang efektif. Salah satu alasan karyawan menyukai pekerjaan mereka adalah komunikasi yang bebas dan tidak terhambat dengan manajemen. Dalam hal ini, atasan ingin mendengar, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya, yang sangat penting untuk meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Fasilitas yang cukup. Jika standar pekerjaan dapat dipenuhi, karyawan akan merasa puas..

Retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lama. Ini mencakup berbagai strategi dan tindakan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi, puas, dan setia kepada perusahaan. Retensi karyawan yang efektif sangat penting untuk menjaga stabilitas perusahaan dan mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian atau turnover karyawan..

Retensi karyawan dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang dianggap mahir untuk jangka waktu yang lama karena karyawan yang mahir dapat membantu kemajuan perusahaan. Dalam penelitian mereka pada tahun 2021, McKinsey menemukan bahwa retensi karyawan sangat penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan di tengah perubahan teknologi yang pesat. McKinsey menekankan betapa

pentingnya mengubah strategi untuk menarik dan mempertahankan talenta digital, termasuk menawarkan jalur karir yang jelas, lingkungan kerja yang kolaboratif, dan paket kompensasi yang menarik..

Retention karyawan sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Dalam bukunya "Human Resource Management", Gary Dessler menekankan bahwa mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat penting. Dessler menyatakan bahwa kehilangan karyawan penting dapat mengakibatkan kerugian finansial dan mengancam stabilitas organisasi. Menurutnya, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang jika mereka dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Data turnover karyawan CV Gunungsitoli dari tahun 2021 hingga 2023 ditunjukkan di sini..

Tabel 1.1 Data Jumlah karyawan (3 Tahun) Pada CV. Golden mart Gunungsitoli

Tahun	Jumlah karyawan awal	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir	Tingkat turn over (%)
2021	40	5	8	37	20,0%
2022	37	3	6	34	16,2%
2023	34	6	8	32	23,5%
Total	111	14	22	103	59,7%

Sumber: CV Golden Mart Gunungsitoli 2024

Sebuah bisnis atau perusahaan yang berlokasi di Gunungsitoli bernama CV. Golden Mart menjual peralatan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, perlengkapan bayi, snack, dan lainnya. CV. Golden Mart didirikan pada tahun 2013 dan masih berjalan lancar hingga saat ini. CV. Golden Mart memiliki banyak karyawan, tetapi beberapa memiliki pekerjaan utama, seperti administrasi, kasir, dan lorong. Namun, perusahaan mengalami masalah dengan karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data tabel jumlah

karyawan dari tahun 2021 hingga tahun 2023, yang menunjukkan turnover karyawan yang tinggi sebesar 23,5% pada tahun sebelumnya..

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di CV Golden Mart Gunungsitoli menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang masih belum dilakukan atau kurang untuk memenuhi kepuasan karyawannya, salah satunya adalah kompensasi dan tunjangan karyawan. Banyak karyawan CV Golden Mart Gunungsitoli kurang puas dengan gaji mereka saat ini dan kurangnya tunjangan seperti hari raya Natal dan Ramadhan.

Selain memberikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan, CV Golden Mart Gunungsitoli tidak memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian karyawan, seperti mencapai target penjualan atau prestasi lainnya. Karena karyawan yang menerima penghargaan seperti bonus, apresiasi, atau hadiah akan senang dan secara otomatis bersedia ⁷⁶ bekerja dengan baik, dan mereka lebih cenderung untuk tetap di perusahaan untuk waktu yang lebih lama. Karena kepuasan kerja yang belum terpenuhi di CV Golden Mart Gunungsitoli, banyak karyawan yang tidak ingin tinggal di sana dan kemungkinan besar akan keluar.

Jadi masalah merupakan Pra-penelitian yang artinya mengumpulkan informasi kunci terkait topik yang berpotensi dengan memanfaatkan berbagai ⁷¹ sumber referensi. Proses pra-riset dapat meliputi pengamatan langsung terhadap masalah di lapangan, perumusan masalah, pengembangan kerangka berpikir, hingga penyusunan proposal penelitian.

⁴³ Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik memilih judul dalam penulisan ini, yaitu:” **PENGARUH ⁵ KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI**”

16

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut..

1. apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.?

63

43

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memusatkan penelitian dan mempersempit ruang lingkup masalah utama yang diidentifikasi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019), "karena keterbatasan tenaga, dana, dan waktu, serta agar penelitian lebih terarah, peneliti tidak akan meneliti semua aspek dalam objek atau situasi sosial tertentu, melainkan harus menentukan fokus penelitian." Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasa kerja terhadap retensi karywan di CV Golden Mart Gunungsitoli.

2

1.4. Tujuan dan manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli

2

1.4.1. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan penelitian yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di universitas nias fakultas ekonomi.

2. Bagi universitas nias fakultas ekonomi

Untuk memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangan di lingkungan universitas nias fakultas ekonomi.

3. Bagi Golden Mart gunungsitoli

Sebagai bahan acuan dalam menambah wawasan atau pemahaman tentang pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.

4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai referensi penelian penelitian mendatang yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

74

53
BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia sangat beragam dari segi jenis dan tingkatan, sesuai dengan sifatnya. Selain itu, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, yang berarti bahwa kebutuhan mereka terus meningkat seiring waktu, dan manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan segala cara yang mereka bisa. Ketika seorang pekerja berfokus pada kepuasan di luar pekerjaannya, mereka cenderung lebih mempermasalahkan balas jasa daripada melakukan apa yang harus mereka lakukan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik senang maupun tidak senang. Perasaan ini mencakup hal-hal seperti kepuasan terhadap kerja sama tim, gaji yang diterima, dan faktor lainnya..

Kepuasan kerja, menurut Edy Sutrisno (2019, hlm. 74), adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup keadaan kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang diterima, dan elemen fisik dan psikologis lainnya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa pekerjaan mereka akan membuat mereka bahagia. Kepuasan kerja ini berdampak langsung pada produktivitas, yang sangat diharapkan oleh manajer. Oleh karena itu, manajer harus tahu apa yang harus dilakukan untuk membuat karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah beberapa definisi kepuasan kerja yang diberikan oleh para ahli:

Handoko (2020, 193) mengatakan kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan memiliki persepsi positif atau negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan cerminan dari pandangan emosional atau perasaan mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

Ini karena perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan berbagai pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja..

Namun, kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2017), adalah sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan Anda. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja mencerminkan perspektif ini. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik di tempat kerja maupun di luarnya, atau kombinasi keduanya. Kesenangan yang diperoleh dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah bagian dari kepuasan kerja dalam pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja di luar pekerjaan berkaitan dengan apakah karyawan menerima balas jasa yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Handoko Sutrisno dalam Lita Wulantika (2019:2), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan ini dapat berupa perasaan positif atau negatif. Perilaku dan sikap seseorang sehari-hari, serta respons positif terhadap pekerjaan, menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Perlu dipahami bahwa kepuasan kerja mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras. Dalam konteks pekerjaan, kepuasan kerja adalah ketika seseorang menikmati penghargaan atas pekerjaan mereka, tempat kerja yang sesuai, perlakuan yang baik, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Balas jasa tetap penting, tetapi karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan tim, atasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja memungkinkan seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya secara efektif, yang memungkinkan pekerjaan mereka dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Bagi organisasi, berbicara tentang kepuasan kerja berarti berusaha meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengubah cara para pekerja berperilaku di tempat kerja mereka. Perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, bersama dengan penggunaan teknologi canggih, harus menjadi perhatian utama. Ketidakpuasan karyawan dapat menghasilkan kondisi yang merugikan bagi individu maupun organisasi. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan perilaku agresif atau sikap menarik diri dari masyarakat, seperti meninggalkan pekerjaan, sering tidak hadir, atau menghindari aktivitas organisasi. Sabotase, kesalahan sengaja dalam pekerjaan, menentang atasan, atau bahkan pemogokan adalah contoh perilaku agresif. Oleh karena itu, kepuasan karyawan adalah masalah penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan ketidakpuasan ini sering dikaitkan dengan tingkat keluhan dan tuntutan yang tinggi. Karyawan yang sangat tidak puas cenderung melakukan sabotase atau agresi pasif..

2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan; bagaimanapun, berdasarkan definisi kepuasan kerja yang telah disebutkan, kita tahu bahwa kepuasan ini sebagian besar bergantung pada individu karyawan sendiri dan bersifat subjektif. Namun, ada beberapa faktor umum yang memainkan peran penting dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019, hlm. 77), adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk Berkembang

Ini termasuk peluang untuk mendapatkan pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan saat bekerja.

2. Keamanan Kerja

Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan stabil.

3. Gaji/Upah
Tidak selalu tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, dan jarang orang mengaitkan kepuasan kerja dengan gaji.
4. Perusahaan dan Manajemen
Manajemen yang baik dan perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang stabil, yang merupakan komponen penting dalam kepuasan karyawan.
5. Pengawasan dan Atasan
Tidak adanya pengawasan dapat menyebabkan absensi dan pergantian karyawan yang tinggi.
6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
Keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan, tingkat kesulitan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
7. Kondisi Kerja
Ini mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, ventilasi, parkir, dan kantin.
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan
Sikap sosial di tempat kerja adalah salah satu dari faktor-faktor ini, yang berdampak pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.
9. Komunikasi yang Lancar
Meningkatkan kepuasan kerja sangat bergantung pada komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta keterbukaan atasan untuk mendengarkan, memahami, dan menghargai pendapat atau prestasi karyawan.
10. Fasilitas yang Memadai
Jika karyawan memiliki fasilitas seperti asuransi kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan, mereka akan lebih bahagia.

2.1.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Titisemito (2019, hlm. 89), jika suatu organisasi berhasil mempengaruhi kepuasan karyawan, organisasi tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan, termasuk yang berikut.

1. Pekerjaan akan diselesaikan lebih cepat: Selain keuntungan langsung dari menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, hal ini juga akan membantu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Ada kemungkinan penurunan kerusakan
Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan mengurangi risiko pekerjaan.
3. ²² Anda dapat mengurangi jumlah absensi
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi; jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, absensi mereka akan turun karena mereka lebih bersemangat.
4. ¹³³ Jumlah perpindahan karyawan dapat dikurangi
Karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan mereka, sehingga perpindahan mereka menjadi lebih sedikit.
5. ²² Ada kemungkinan untuk meningkatkan produktivitas kerja
Dengan semangat kerja yang dipacu dan kepuasan kerja yang tinggi, produktivitas kerja dapat meningkat.

¹¹ 2.1.4. Dampak kepuasan kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi ² kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dipelajari. Seringkali dianggap bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan memengaruhi perilaku dan hasil kerja mereka. Ini mencakup variabel terkait pekerjaan seperti kinerja dan tingkat pergantian karyawan, ⁶ tetapi juga variabel non-pekerjaan seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini adalah penjelasan tentang bagaimana kepuasan kerja berdampak pada karyawan:

1. Menurut beberapa ahli, kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Namun, penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif pada kinerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi akan menghargai output yang dihasilkan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pegawai yang membantu rekan kerja atau organisasi mereka. Perilaku ini dapat mencakup tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.
3. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin mengambil perilaku menghindar, seperti ketidakhadiran atau pemindahan kerja, untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori mengatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengambil tindakan menghindar secara permanen, seperti berhenti atau keluar dari perusahaan, atau secara sementara tidak masuk kerja atau datang terlambat.
4. *Burnout* adalah kondisi psikologis atau stres emosional yang dialami di tempat kerja. Itu lebih merupakan reaksi emosional terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang mengalami burnout akan menunjukkan gejala kelelahan emosional dan kurangnya motivasi untuk bekerja, tetapi mereka tidak akan depresi.
5. Ada beberapa informasi yang mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kesehatan fisik dan mental. Sebuah studi jangka panjang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat menunjukkan panjang umur atau rentang kehidupan.
6. Perilaku kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang bertentangan dengan kewarganegaraan organisasi. Perilaku kontraproduktif mencakup tindakan karyawan yang merugikan organisasi, baik secara sengaja maupun tidak. Contoh perilaku ini

termasuk agresif terhadap rekan kerja, serangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian.

7. Interaksi antara kehidupan di luar pekerjaan dan pekerjaan sangat penting untuk memahami bagaimana pekerja merespons pekerjaannya. Bagaimana seseorang merasakan kehidupan secara keseluruhan adalah apa yang disebut kepuasan hidup.

2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja harus diukur secara objektif melalui analisis dan sosialisasi secara nyata, yang merupakan pertanda kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018, hlm. 82), indikator kepuasan kerja termasuk yang berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan seseorang dengan elemen yang memuaskan
2. Upah/gaji
Jumlah kompensasi yang diterima seseorang dipengaruhi oleh apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang adil.
3. Periklanan
Jika seseorang ingin naik posisi, mereka memiliki peluang untuk berkembang.
4. Penasihat
seseorang yang selalu memberikan instruksi dalam aplikasi kerja
5. Pekerja
Rekan kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan tugas

2.2. Retensi Karyawan

2.2.1. Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah ketika perusahaan mempertahankan karyawannya untuk tetap setia kepada perusahaan (Sumarni, 2017). Karena karyawan berkualitas tinggi adalah aset tak ternilai perusahaan, tujuan mempertahankan karyawan adalah untuk mempertahankan sebanyak mungkin karyawan yang diakui perusahaan sebagai karyawan

berkualitas. Akibatnya, jika karyawan yang memenuhi syarat keluar dari perusahaan, perusahaan akan kehilangan modal intelektualnya. Orang-orang yang telah lama bekerja di perusahaan dan setia akan membawa nilai dan pengetahuan perusahaan ke berbagai proses organisasi.

Menurut Heathfield (2018), retensi adalah semua upaya yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang produktif untuk mempertahankan organisasi. Dengan tetap berada di perusahaan, arus personel yang tidak disengaja dapat dikurangi yang tidak dilakukan oleh karyawan yang berharga. Perekrutan dan retensi pekerjaan juga dapat membantu menarik orang untuk bergabung dengan organisasi dan mempertahankan karyawan. Retensi adalah komponen penting. Ini adalah proses yang dimaksudkan untuk menarik, melatih, mempertahankan, dan memanfaatkan individu dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan dengan mengembangkan proses yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas tempat kerja melalui strategi atau sistem yang terintegrasi.

Manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang kuat selama waktu tertentu. Jika karyawan tidak mampu memaksimalkan potensinya dan tidak dihormati oleh perusahaan, mereka akan frustrasi dan keluar. Mempertahankan retensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan karena retensi yang tinggi akan mengurangi turnover (Oladapo, 2016). Perusahaan akan menghemat uang, salah satunya biaya seleksi dan rekrutmen.

Menurut Ahlrichs (2018), retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Ini penting bagi bisnis untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi karena mempertahankan karyawan lebih penting daripada merekrut dan memilih karyawan baru.

Salah satu masalah terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari bahwa mempertahankan karyawan adalah fokus sumber daya manusia yang terus-menerus dan tanggung jawab semua manajer dan supervisor. Pengunduran diri secara sukarela atau pengunduran diri secara sukarela dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti peluang karir, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan keluarga atau pribadi. Pemeliharaan adalah pekerjaan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan loyalitas kepada perusahaan dan melakukan pekerjaan yang efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2. Tujuan Retensi Karyawan

Sudah menjadi masalah utama bagi banyak organisasi untuk mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengakui bahwa retensi karyawan berarti perhatian sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan serta tanggung jawab yang signifikan bagi seluruh supervisor dan manajer.

Josh Bersin (2023): Karena pasar tenaga kerja yang ketat, retensi karyawan lebih penting dari sebelumnya. Fokus perusahaan harus pada kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir. McKinsey & Company (2023): Menegaskan bahwa pengalaman kerja yang baik dan budaya kerja yang inklusif sangat penting untuk retensi. Mereka menemukan bahwa jika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, mereka lebih cenderung untuk bertahan. Semangat kerja, sikap, dan kesetiaan karyawan akan menurun jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan..

Pemeliharaan adalah perjuangan untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan sehingga mereka tetap setia dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Disebutkan juga bahwa tujuan pemeliharaan adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
- b. Meningkatkan disiplin karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan kesetiaan karyawan.
- c. Memberi karyawan kenyamanan, keamanan, dan kesehatan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.
- e. Memperbaiki perilaku dan kondisi mental dan fisik karyawan
- f. Mengurangi masalah dan menciptakan suasana yang damai.
- g. Mengoptimalkan proses pengambilan karyawan

Sedangkan metode-metode pemeliharaan (Hasibuan 2000) adalah:

- a. Komunikasi
- b. Kompensasi
- c. Kesehatan karyawan
- d. Kesadaran dan keselamatan dalam lingkungan tempat kerja
- e. Hubungan bisnis

2.2.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Mathias dan Jackson dalam Nasir et al., 2020, ada sejumlah faktor yang memengaruhi retensi karyawan; ini termasuk:

1. Komponen Organisasi: Beberapa komponen organisasi memengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan perusahaan. Tempat-tempat yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan unik, serta manajemen organisasional yang memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang jelas, cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa dikelola dengan baik dan memiliki kontinuitas dan keamanan kerja yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

"Budaya organisasional" didefinisikan sebagai sistem nilai, prinsip, dan perilaku yang dianut oleh setiap anggota organisasi. Ada banyak contoh karyawan teknis, profesional, dan administratif yang meninggalkan perusahaan karena budayanya

yang tidak menghargai orang lain. Sebaliknya, membuat budaya yang menghargai orang dapat membuat perusahaan menarik dan memelihara karyawan dengan baik. Nilai-nilai organisasional dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka di tempat kerja mereka saat ini.

pekerja yang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempercayai para pemimpin organisasi Kantor dianggap baik ketika perusahaan memiliki tujuan yang jelas yang membuat manajer dan karyawan bertanggung jawab untuk mencapainya. Sebaliknya, organisasi dengan tingkat kontinuitas kerja yang tinggi cenderung memiliki retensi karyawan yang lebih tinggi. Komponen organisasional lain yang memengaruhi retensi karyawan terkait dengan strategi, peluang, dan manajemen organisasi, dan terkait dengan bagaimana pandangan atau persepsi karyawan tentang kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan organisasi.

2. Tingkat retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh peluang karir yang tersedia dalam organisasi. Orang memilih pekerjaan mereka saat ini dan tetap tinggal karena mereka ingin tumbuh secara pribadi. Faktor-faktor penting yang mendukung ini termasuk pelatihan terus-menerus yang diberikan oleh perusahaan, program pengembangan dan bimbingan karir bagi karyawan, dan perencanaan karir yang terstruktur dalam perusahaan. Karir, menurut W.J.S. Poerwadarminta dalam Donosuko (2019), didefinisikan sebagai kemajuan dalam hidup seseorang; peningkatan dan kemajuan dalam pekerjaan atau jabatan yang dicapai melalui kerja keras dan disiplin.
3. Karyawan biasanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Terlepas dari kenyataan bahwa ketiga hal ini merupakan komponen penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari organisasi, ada lebih dari satu faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut. Jika karyawan

menerima penghargaan yang kompetitif, mereka cenderung bertahan. Penghargaan ini dapat berupa gaji dan tunjangan yang sebanding dengan pasar, penghargaan berbasis kinerja, pengakuan atas kontribusi mereka, dan bonus dan tunjangan khusus..

Dalam situasi seperti ini, penghargaan melibatkan pengakuan dan kompensasi. Yang paling penting dari kompensasi adalah praktik pemberian kompensasi yang kompetitif, yang berarti gaji dan tunjangan harus sebanding dengan standar industri dan sebanding dengan kemampuan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang hampir sama dengan karyawan lain yang kurang produktif dan sering absen, ini dapat menyebabkan ketidakadilan dan mendominasi.

4. Rancangan Tugas: Sifat tugas dan pekerjaan yang dilakukan adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Rancangan yang baik harus mempertimbangkan tanggung jawab dan otonomi karyawan, fleksibilitas kerja, kondisi kerja yang baik (fisik dan non-fisik), dan keseimbangan kerja atau kehidupan karyawan. Faktor-faktor seperti ruang, pencahayaan, suhu, kegaduhan, tata ruang, dan faktor fisik dan lingkungan kerja yang aman juga harus dipertimbangkan. Hal ini akan berdampak pada tekanan beban kerja jika pekerjaan tidak fleksibel. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawannya harus melihat apa yang mereka lakukan. Jika terlalu banyak tuntutan, karyawan cenderung mencari pekerjaan di tempat lain untuk mengurangi tekanan.
5. Kualitas hubungan yang dibangun di dalam organisasi adalah komponen terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan. Hubungan karyawan mencakup interaksi antar rekan kerja, dukungan dari atasan atau manajemen, dan perlakuan yang adil dan bebas diskriminasi terhadap semua karyawan. Sangat sedikit karyawan dalam sebuah perusahaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain. Karena hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, banyak orang

keluar dari perusahaan. Berorganisasi pada dasarnya berarti membentuk tim atau kelompok orang yang bekerja sama dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan untuk membentuk kelompok kerja yang kuat.

2.2.3. Manfaat Retensi Karyawan

Manfaat dari mempertahankan karyawan termasuk, menurut Suparyadi (2016:350):

1. Jika operasi organisasi berjalan lancar dan semua karyawan dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka, organisasi akan stabil. Dalam situasi seperti itu, karyawan akan memanfaatkan semua sumber daya organisasi, kemampuan mereka, dan jaringan kerja internal dan eksternal.
2. Ketika karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun memahami visi dan misi perusahaan dan menjalankan tugas mereka sesuai dengan visi dan misi tersebut, upaya untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih terkendali.
3. Budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik karena karyawan yang lebih lama telah memahami budaya organisasi dan memiliki garis besar yang jelas tentang bagaimana mereka harus melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja.
4. Karyawan yang telah lama bekerja telah benar-benar menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka. Mereka tidak hanya merasa nyaman di lingkungan mereka, tetapi mereka juga sangat akrab dengannya, sehingga mereka dapat memanfaatkannya sepenuhnya.
5. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya telah membangun jaringan kerja, baik internal maupun eksternal, yang penting untuk memperlancar dan mendukung pelaksanaan tugas. Akibatnya, mereka biasanya tidak menghadapi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan karena jaringan kerja yang telah mereka bangun.

6. Karyawan yang memilih untuk bertahan lama menunjukkan bahwa mereka sangat berkomitmen pada perusahaan mereka. Komitmen ini sangat penting bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi masalah SDM di masa depan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya..

2.2.4. Indikator Retensi Karyawan

Menurut Rini et al. (2019), indikator **retensi karyawan** adalah sebagai berikut:

1. Komponen organisasi

Beberapa aspek organisasi dapat **memengaruhi** keputusan pekerja untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Filosofi **dan budaya organisasi, strategi dan peluang** yang tersedia, dan **kontinuitas kerja** adalah beberapa dari komponen ini. Tingkat perputaran karyawan cenderung lebih rendah di perusahaan dengan budaya, nilai, dan nilai yang kuat.

2. Peluang karir

Dalam administrasi sumber daya manusia, istilah "karir" merujuk pada semua pekerjaan atau jabatan yang dilakukan seseorang selama karirnya. **Pengembangan karir** menggambarkan proses di mana seseorang **naik ke posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan** sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Penghargaan

Dalam situasi seperti ini, penghargaan melibatkan pengakuan dan kompensasi. Salah satu elemen penting dari **kompensasi** adalah **praktik yang kompetitif**, yang berarti **gaji dan tunjangan harus sesuai dengan** harapan karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan kinerja mereka.

4. Rancangan pekerjaan

Sifat **pekerjaan yang dilakukan** adalah **faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan**. Keputusan seseorang untuk tetap bekerja di tempat kerja mereka dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan tersebut. Mengingat bahwa karyawan menghabiskan

banyak waktu di tempat kerja, mereka mengharapkan tempat kerja yang dilengkapi dengan peralatan dan teknologi terbaru, serta lingkungan kerja yang sesuai dengan tugas mereka..

33 5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan adalah dukungan dari supervisor atau manajemen dan hubungan dengan rekan kerja. Supervisor atau manajemen dapat meningkatkan retensi dengan menerapkan sikap yang adil dan tidak diskriminatif, memberikan fleksibilitas pekerjaan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan, dan mendukung perencanaan dan pengembangan karir.

17 2.2.5. Pentingnya Retensi Karyawan

Menurut Gunawan (2011), retensi karyawan adalah komponen penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan setia dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan saat mereka membutuhkan. Sebaliknya, perusahaan dengan retensi rendah kemungkinan besar mengalami perputaran karyawan yang tinggi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

83 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi referensi penting bagi peneliti saat melakukan penelitian, memungkinkan peneliti untuk memperkaya teori yang mereka gunakan dalam penelitian mereka. Meskipun mereka tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama, peneliti menggunakan penelitian lain sebagai acuan untuk memperkaya materi penelitian mereka. Berikut ini adalah daftar penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Putu Suindra Aditya Pradipta, Gusti Made Suwandana (2018)	18 Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan Di Batur Natural Hot Spring Bangli	Metode kuantitatif	97 Nilai signifikansi (sig.) diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 for Windows. Akibatnya, H0 ditolak pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan H1 diterima. Sebagai kesimpulan, variabel terikat, retensi karyawan (Y), dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3). Variabel-variabel ini dipengaruhi secara serempak dan bersama-sama.	1. Meskipun penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.
2	60 Lisdayanti, Darwin Lie, Marisi Butar Butar, Andy Wijaya (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar	Metode kuantitatif	139 Kepuasan kerja berdampak positif pada retensi karyawan, menurut hasil pengujian regresi, yang menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 26,744 + 1,289X$.	1. Sementara penelitian sebelumnya menggunakan deskripsi kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif. 2. Beberapa

					lokasi penelitian berbeda
3	23 Rismayanti, vera and winaya, ni Nyoman teristiyani and laksana, I putu yoga (2023)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di The Royal Santrian	Metode kualitatif	114 Menurut hasil uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, dan keduanya berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.	1. Sementara penelitian lainnya menggunakan uji F dan uji t, penelitian ini hanya menggunakan uji t.

Sumber: olahan peneliti 2024

46

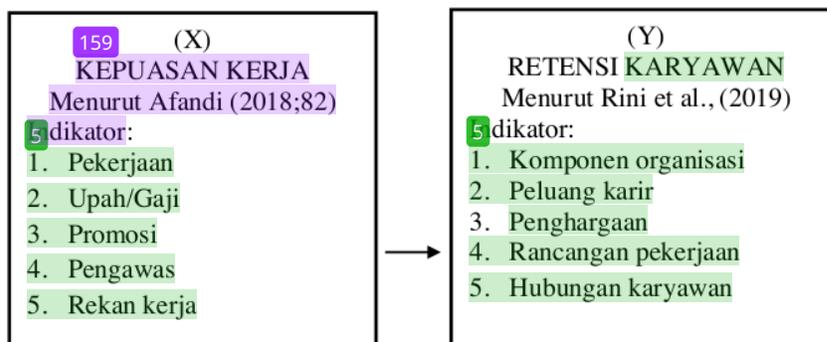
2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir berfungsi untuk menjelaskan alur konsep dari penelitian yang hendak penulis lakukan. Maka dengan ini penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber :Olahan peneliti 2024



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Fraenkel dan Wallen, hipotesis penelitian adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah. Sebagaimana dikutip dari buku Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (2021) oleh Muhammad Darwin et al., Fraenkel dan Wallen mengartikan hipotesis sebagai ramalan tentang apa yang mungkin terjadi dalam penelitian. Akibatnya, hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV.Golden Mart Gunungsitoli.

Ho: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV.Golden Mart Gunungsitoli.

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Golden Mart Gunungsitoli, Hn. Diponegoro Sifalaete Tabaloho, Sumatera Utara.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang akan menganalisis data empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Sugiyono (2018:13) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivisme (data konkrit). Dalam metode ini, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan untuk mencapai kesimpulan tentang masalah yang dibahas.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan informasi tentangnya dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:68). Variabel penelitian dapat berupa karakteristik, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel studi ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

Kepuasan kerja (X) adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini.

b. Variabel Terikat (Y)

Retensi karyawan adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

6
Table 3.1
Operasi variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Teori
107 kepuasan kerja (X)	Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Tingkat kepuasan ini mencakup berbagai hal, seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan, kesempatan untuk maju, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berkorelasi dengan produktivitas yang lebih baik, komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, dan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang lebih rendah.	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan • Upah/Gaji • Promosi • Pengawas • Rekan kerja 	Menurut Afandi (2018, hlm. 82)
Retensi karyawan (Y)	Upaya sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencegah mereka meninggalkan, terutama mereka yang berprestasi tinggi. Retensi karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena kehilangan karyawan, terutama mereka yang berprestasi, dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas, hilangnya pengetahuan dan keterampilan, dan hilangnya sumber daya manusia.	<ul style="list-style-type: none"> • Komponen organisasi • Peluang karir • Penghargaan • Rancangan pekerjann • Hubungan karyawan 	Menurut Rini et.,al (2019)

Sumber: olahan peneliti 2024

5
3.4. Populasi Dan Sampel
3.4.1. Populasi

Sugiyono (2018:80) menjelaskan bahwa populasi adalah generalisasi dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian diambil kesimpulan. Akibatnya, total 30 karyawan CV Golden Mart Gunungsitoli termasuk dalam populasi penelitian ini.

3.4.2. Sampel

Sugiono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Estimasi penelitian dan statistik adalah dua metode yang dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yang berarti setiap anggota populasi yang berjumlah 30 orang dijadikan sampel karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang berbeda untuk dipilih sebagai sampel. Ini adalah teknik nonprobability, yang berarti setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang berbeda untuk dipilih sebagai sampel.

3.5. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018:45), alat penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen seperti angket dan kuesioner..

Sugiyono (2017:143) membagi jenis pertanyaan angket menjadi dua kategori, yaitu:

1. Angket terbuka meminta peserta untuk menuliskan uraian tentang sesuatu.
2. Angket tertutup meminta peserta untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari semua pertanyaan yang tersedia.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup karena responden hanya perlu memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan..

Skala likert digunakan untuk memilih jawaban kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang, menurut Sugiyono (2019:146), “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.2
skor dan skala likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju P(STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat setuju (SS)	4

Sumber: sugiyono (2019 :146)

2

3.6. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Data

Data, menurut Joko Sabroto (2022:89), dapat didefinisikan sebagai segala fakta dan angka yang dapat digunakan untuk membuat informasi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data ini adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau dari angket dan hasil observasi di lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan sebelumnya dan diakses secara tidak langsung oleh peneliti melalui literatur, internet, media cetak, arsip, dan dokumen yang belum dipublikasikan disebut data sekunder.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data; tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Sugiono (2020:104), metode berikut dapat digunakan untuk mengumpulkan data:

- Teknik observasi mengumpulkan data dengan melihat objek dan periode tertentu secara pribadi dan mencatat semua yang diamati.
- Teknik kuisioner mengumpulkan data dengan memberi responden seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab.

Berdasarkan pendapat di atas, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dikenal sebagai angket (kuesioner), yaitu dengan mengirimkan angket atau kuesioner kepada responden. Jawaban dari angket ini diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk melakukan pengujian analisis jalur dan korelasi.

7
Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrument penelitian

Variabel	Indikator	Item Kuisioner	Skala
104 Kepuasan kerja (X)	a. Pekerjaan	1 dan 2	Likert
	b. Upah/gaji	3 dan 4	Likert
	c. Promosi	5 dan 6	Likert
	d. Pengawas	7 dan 8	Likert
	e. Rekan kerja	9 dan 10	Likert
Retensi karyawan (Y)	148 a. Komponen organisasi	39 1 dan 2	Likert
	b. Peluang karir	3 dan 4	Likert
	c. Penghargaan	5 dan 6	Likert
	d. Rancangan pekerjann	7 dan 8	Likert
	e. Hubungan karyawan.	9 dan 10	Likert

Sumber: Olahan Peneliti 2024

62 3.7. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Verifikasi data

Verifikasi data adalah prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan angket yang telah diisi dan diberikan kepada peserta penelitian untuk memastikan bahwa data yang dimasukkan ke dalam angket adalah identik dengan data dari sumber aslinya.

b. Pengolahan Angket

130
"Angket adalah pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden tentang masalah yang akan diteliti dan jawaban responden yang diberi nilai" (Sugiyono, 2018:75). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert, yang diusulkan oleh Sugiyono (2018:86),

yang dimaksudkan untuk mengukur pendapat dan perspektif responden tentang lokasi penelitian. Skala ini terdiri dari beberapa kriteria yang memiliki nilai yang sebanding.:

Opsi “Sangat setuju”, diberi bobot 4

Opsi “Setuju”, diberi bobot 3

Opsi “Tidak Setuju”, diberi bobot 2

Opsi “Sangat Tidak Setuju”, diberi bobot 1

Dalam analisis data, proses mencari dan menyusun secara sistematis diperoleh dari hasil observasi dan kuisioner. Data penelitian ini akan dianalisis menggunakan alat statistik dengan bantuan software statistik.

3.7.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan oleh Ghazali (2021:51) untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Sebuah pertanyaan atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila mampu menunjukkan kecenderungan nilai kebenaran.

Uji validitas menilai kemampuan suatu alat untuk mengukur variabel atau ide yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Uji validitas dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti uji validitas isi, uji validitas konstruksi, atau uji validitas kriteria tergantung pada jenis instrumen dan tujuan penelitian. Hasil uji validitas ini akan membantu menentukan seberapa andalnya instrumen tersebut untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian (Sugyono 2017), untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya, maka ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk menghindari pertanyaan yang tidak jelas, hapus kata-kata yang menimbulkan keraguan.
2. Menambah item yang dibutuhkan untuk menghilangkan item yang dianggap tidak relevan.
3. Memperbaiki pertanyaan yang tidak jelas
4. Memeriksa validitas kuisioner penelitian

Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai validitas $> 0,03$, maka dapat dikatakan validitas valid
2. Membandingkan r hitung $> r$ tabel maka valid
3. Signifikansi lebih kecil dari 0,5

3.7.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas, menurut Ghozali (2018:45), adalah alat untuk mengevaluasi kuesioner dengan indikator konstruk atau variabel. Jika jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai yang stabil atau konsisten yang dapat diukur secara periodik, variabel penelitian akan dapat digunakan.

Data yang telah diproses terlebih dahulu di Microsoft Excel akan disubstitusikan ke program pengolahan data statistik IBM SPSS versi 22, menggunakan analisis reliabilitas Cronbach Alpha, Sugiyono (2018:220) adapun ketentuan yang harus diketahui.

1. Apabila hasil $\alpha \leq 0,6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,6) maka hasil perhitungannya tidak konsisten/tidak reliabel.
2. Apabila hasil $\alpha \geq 0,6$ (nilai alpha lebih besar dari 0,6) maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, penelitian ini melakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

3.7.3.1. Uji Normalitas Data

Ghozali (2021:149) memeriksa apakah model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Dengan ketentuan berikut, setiap perhitungan statistik parametric memiliki asumsi normalitas sebaran, sehingga uji ini diperlukan.:

1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.

2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ($>$) 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Nilai uji normalitas data dihitung dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan asumsi bahwa distribusi data adalah normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari ($>$) 0,05. Uji ini akan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS 22.

3.7.3.2. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini, menurut Ghozali (2018:111), adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pada periode t dan kesalahan di periode $t-1$ dalam model regresi linear. Peneliti menggunakan pengujian run untuk menguji autokorelasi. Menurut Ghozali (2018:120), pengujian run dapat digunakan sebagai bagian dari statistik non-parametrik untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antara residual. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai *Asymp Sig.* (2-tailed) $<$ (0,05) maka terdapat autokorelasi
2. Jika *Asymp. Sig* (2-tailed) $>$ (0,05) maka tidak terdapat autokorelasi

Peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk menentukan apakah ada autokorelasi.

3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2021:178), adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak ketidaksamaan dalam model regresi. Jika perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap ada, maka model regresi yang baik. Karena data cross-section mewakili berbagai ukuran, termasuk kecil, sedang, dan besar, sebagian besar data mengandung heteroskedastisitas. Peneliti akan menggunakan IBM SPSS versi 22 untuk menguji heteroskedastisitas. Berikut adalah dasar untuk pengambilan keputusan:

1. Jika c^2 hitung $<$ c^2 tabel maka tidak terdapat heteroskedastisitas artinya tolak H_0 .

2. Jika c^2 hitung $>$ c^2 tabel maka terdapat heterokedastistitas tidak tolak H_0 atau model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

3.7.4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Ghozali (2018) melakukan uji koefisien korelasi untuk mengidentifikasi korelasi dan membuktikan hipotesis bahwa dua variabel akan berkorelasi jika keduanya berbentuk rasio atau interval. Jika koefisien korelasi menghasilkan nilai yang positif, maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah, yang dikenal sebagai korelasi positif. Jika variabel bebas meningkat, variabel terikat juga meningkat. Test ini dilakukan menggunakan IBM SPSS 22.

3.7.5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Untuk menentukan bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y), peneliti akan memsubsiskan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu, koefisien determinan digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Supangat (2017:341) yang dimaksud dengan koefisien determinan adalah bentuk presentase (%) yang menunjukkan besarnya kekuatan.

3.7.6. Regresi Linear Sederhana

Menurut Sunat (2017:334), sebuah jenis korelasi yang menghubungkan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) disebut regresi linear sederhana. Oleh karena itu, peneliti akan mesubtitusikan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22.

Bika tingkat signifikan kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja; dengan kata lain, ada penugaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y). Sebaliknya, jika tingkat signifikan lebih dari 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi

variabel kepuasan kerja; dengan kata lain, tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y).

3.7.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jenis pengolahan data statistik yang bertujuan untuk membuat keputusan tentang asumsi-asumsi atau untuk menguji kebenaran fenomena..

Uji hipotesis sangat penting untuk penelitian kuantitatif, menurut Moloeng (2020:43). Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan nilai signifikan yang mempengaruhi kenyataan, baik secara persial atau hubungan antara variabel X, serta korelasi simultan antara semua variabel independen terhadap variabel Y atau dependen.

Berdasarkan fakta bahwa ada dua variabel dalam penelitian ini, para peneliti hanya menggunakan uji t berikut.:

a. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan apakah variabel independen (kepuasan kerja) atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel Y (retensi karyawan) atau dependen. Dengan uji statistik t (Ghojali, 2016).

1. Jika nilai signifikan uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan uji t $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mendapatkan nilai perhitungan di atas, data harus diproses terlebih dahulu dengan Microsoft Excel. Kemudian, data yang dihasilkan akan dimasukkan ke dalam program pengolah data statistik, yaitu IBM SPSS versi 22.

3.8. Jadwal Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di CV. Golden Mart gunungsitoli,
Penulis membuat jadwal sebagai panduan.

Table 3.4
Jadwal penelitian

No	Uraian kegiatan	Tahun 2024							
		Januari	Februari	Maret	April	Mai	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan	■							
2.	Penyusunan proposal		■	■	■	■	■	■	
3.	Seminar Proposal							■	
4.	Penelitian							■	
5.	Pengolahan data							■	
6.	Ujian Sikripsi								■

Sumber: olahan peneliti 2024

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum Lokasi penelitian

4.1.1. Sejarah singkat objek penelitian

Menurut hasil penelitian yang dilakukan di CV. Golden Mart Gunungsitoli, yang didirikan pada tanggal 6 Juni 2013, dan berlokasi di JL. Diponegoro KM.3 Kelurahan Sifalaete Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. CV. Golden Mart Gunungsitoli sudah beroperasi selama kurang lebih sembilan tahun. CV. Golden Mart adalah minimarket yang menawarkan kebutuhan sehari-hari makanan dan non-makanan.

Selain itu, CV. Golden Mart memiliki mekanisme untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan bisnis termasuk jumlah karyawan, jam kerja, istirahat, dan jam pulang, serta peraturan yang berlaku. Mainan, susu, tisu, snack, roti, permen, sabun, atk, sepatu dan sandal, pecah belah, pakaian anak-anak, sembako, dan banyak lagi di CV. Golden Mart..

Karyawan CV. Golden Mart bekerja dalam dua shift: shift pagi beroperasi dari jam 07.30 pagi hingga 15.30 pagi, dan shift malam beroperasi dari jam 15.00 pagi hingga 22.00 malam. Ada juga 20 menit istirahat untuk karyawan. Selain itu, CV. Golden Mart selalu mengadakan kebaktian sebelum dan sesudah pekerjaan setiap pagi dan pulang kerja..

Adapun susunan organisasi di dalam CV. Golden Mart yang terdiri dari:

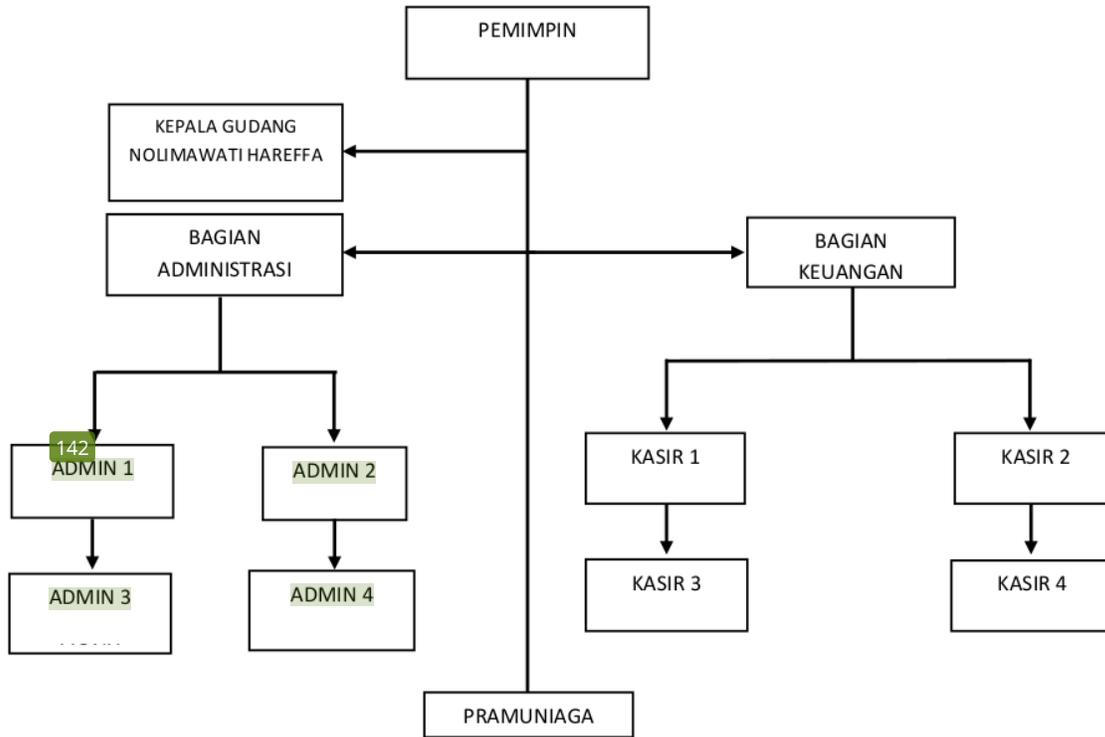
1. Pemimpin
2. Kepala Gudang
3. Admin
4. Kasir
5. Karyawan Lorong/pramuniaga

Mekanisme kerja yang digunakan oleh ¹¹ masing-masing pekerja adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Tugas Pokok: Melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dengan mengawasi, membimbing, dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Manajer Gudang
Tugas Pokok: Mengatur gudang, memperhatikan dan merapikan gudang, membantu manajer mengatur barang, membantu manajer menerima barang masuk, dan mengorder barang kosong.
3. Manajer
Tugas Pokok: Membuat pembukuan setiap bulan, menerima barang, dan menginput barang.
4. Pelayan
Tugas Pokok: Melaksanakan tugasnya dalam melayani pelanggan dan melayani transaksi di kasir dengan ramah.
5. Pekerja yang melayani sebagai pengantar
Tugas Pokok: Membantu konsumen mencari barang yang diinginkan dengan melayani setiap pembeli yang datang ke pasar.

Berikut gambar sruktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli

Gambar 4.1
sruktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli



Sumber: CV. Golden Mart Gunungsitoli

2 **4.1.2. Gambaran umum responden**

Penelitian ini berhasil karena lokasi penelitian mendukung responden untuk memberikan data dan informasi tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di CV. Golden Mart Gunungsitoli."

Responden penelitian ini adalah karyawan CV Golden Mart. Mereka dibagi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pekerjaan mereka.

37 4.1.2.1. Karakteristik Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dibagikan melalui kuisisioner, umur responden karyawan CV Golden Mart dikumpulkan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut: 98

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah responden	Presentase
12 20 tahun	10	33%
21-25 tahun	10	33%
26-30 tahun	8	27%
30-35 tahun	2	7%
Total	30	100%

Sumber: olahan peneliti 2024.

136
Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa ada 30 karyawan di CV. Golden mart Gunungsitoli. Dari jumlah karyawan tersebut, yang berumur 18-20 tahun sebanyak 10 orang/33%, yang berumur 21-25 tahun sebanyak 10 orang/33%, yang berumur 26-30 tahun sebanyak 8 orang/27%, dan yang berumur 30-35 tahun sebanyak 2 orang/7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan berumur produktif.. 57 90

4.1.2.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

47
Data tentang jenis kelamin responden dikumpulkan melalui kuisisioner, yang ditunjukkan di tabel berikut.:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	4	13%
Perempuan	26	87%
Total	30	100%

Sumber: di olah oleh peneliti 2024.

Menurut tabel 4.2 di atas, CV. Golden Mart Gunungsitoli memiliki lebih banyak karyawan perempuan daripada laki-laki. Ini karena ada 4 orang 13% laki-laki dan 26 orang 87% perempuan.

90 4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Data tentang pendidikan responden diperoleh dari penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner, yang dapat dilihat di tabel berikut. 16

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	24	80%
D3	0	0%
S1	6	20%
Total	30	100%

Sumber: olahan peneliti 2024

162 Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa CV. Golden Mart Gunungsitoli memiliki Tingkat Pendidikan, dengan 24 orang/80% karyawan berpendidikan SMK/SMA, 6 orang berpendidikan S1, dan 0/0% karyawan berpendidikan SMP dan D3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan berpendidikan SMK/SMA daripada yang berpendidikan S1, D3, atau SMP.

4.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

2 Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner, data tentang pekerjaan responden dikumpulkan, yang dapat dilihat di tabel berikut. 26

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah responden	Presentase
1-6 bulan	9	30%
1 Thn	7	23%
2 Thn	3	10%
5 Thn	1	3%
6 Thn	6	20%
7 Thn	3	10%
8 Thn	1	3%
Total	30	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli selama 1-6 bulan berjumlah 9 orang/30%, 1 tahun berjumlah 7 orang/23%, 2 tahun berjumlah 3 orang/10%, 5 tahun berjumlah 1 orang/3%, 6 tahun berjumlah 6 orang/20%, 7 tahun berjumlah 3 orang/10%, 8 tahun berjumlah 1 orang/3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli yang paling lama/bertahan dalam Perusahaan yaitu 8 tahun dengan jumlah karyawan 1 orang.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Verifikasi Data

Tahap awal pengolahan data setelah data penelitian dikumpulkan melibatkan peneliti memverifikasi data untuk memastikan bahwa semua pernyataan dalam angket telah ditulis dengan benar. Selanjutnya, peneliti menganalisis angket untuk memastikan bahwa distribusi dan pengisian telah dilakukan sesuai rencana. Hasil verifikasi menunjukkan bahwa tiga puluh responden telah mengembalikan angket dalam kondisi baik dan lengkap sesuai dengan instruksi. Oleh karena itu, data dari responden diproses untuk digunakan sebagai bahan analisis penelitian ini.

4.2.2 Deskripsi Variabel penelitian

Studi ini melibatkan dua variabel: kepuasan kerja (X) dan retensi karyawan (Y). Angket yang didistribusikan kepada 30 responden terdiri dari 10 butir pertanyaan yang dirancang khusus untuk masing-masing variabel tersebut. Para responden telah menjawab setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X dan Y secara menyeluruh sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Tabel berikut menunjukkan detailnya.

Tabel 4.5
Jawaban responden sesuai
Dengan alternatif jawaban variabel X

No. Res	Item Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	19
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
30	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	27
JML	99	99	97	97	95	94	93	103	86	98	961

Sumber: Angket olahan Peneliti 2024

Setelah memproses data di atas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2 dan alternatif

STS = 1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih..

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif jawaban yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 4.6
Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan
Alternatif jawaban variabel X

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	0	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	6	0	10	28
12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	6	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	3	7	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	3	3	4	10	19
27	8	2	0	0	10	38
28	10	0	0	0	10	40
29	8	2	0	0	10	38
30	0	8	1	1	10	27
JML	129	124	43	5	300	961
RATA-RATA	4,3	4,1	1,43	0,16	10	32,03

Sumber : Angket di olah oleh peneliti 2024

Menurut tabel di atas, jawaban alternatif SS rata-rata 4,3, jawaban alternatif S 4,1, jawaban alternatif TS 1,43, dan jawaban alternatif STS

0,16. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel Y, juga dikenal sebagai retensi karyawan, sebagai berikut.:

Tabel 4,7
Jawaban responden Sesuai Dengan
Alternatif jawaban Variabel Y
Sumber: Angket diolah oleh Peneliti 2024

No.	Item Pernyataan										Skor
Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
28	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	31
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
JML	100	98	97	99	96	97	87	96	90	98	958

Setelah memproses data di atas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden

memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2 dan alternatif TST = 1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan urutan..

Rekapitulasi dilakukan dengan mengubah jumlah opsi yang dipilih oleh responden. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif jawaban, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 4.8
Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan
Alternatif jawaban variabel Y

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	2	0	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	7	3	0	0	10	37
28	4	2	4	0	10	31
29	8	2	0	0	10	38
30	2	6	2	0	10	30

JML	125	127	48	0	300	958
RATA-RATA	4,1	4,2	1,6	0	10	31,9

Sumber: Angket di olah oleh peneliti 2024

Menurut tabel di atas, jawaban alternatif SS rata-rata 4,1, alternatif S 4,2, alternatif TS 1,6, dan alternatif STS 0.

4.3 Uji Validitas Variabel X dan Y

Pada uji validitas, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden untuk mengetahui apakah kuesioner itu sah atau tidak. Uji ini menentukan validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian. Kolom rhitung dan rtabel digunakan untuk menentukan apakah pernyataan tersebut valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-2 = 30 - 2 = 28$ pada uji dua arah adalah 0.3610.

1. Uji Validitas kepuasan kerja (X)

Uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (X) dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dengan rtabel sebesar 0.3610. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitasi kepuasan kerja (X)

No item	R-hitung	R-tabel	Signifikan	Keterangan
1	0,724	0,3610	0,05	Valid
2	0,610	0,3610	0,05	Valid
3	0,752	0,3610	0,05	Valid
4	0,678	0,3610	0,05	Valid
5	0,802	0,3610	0,05	Valid
6	0,714	0,3610	0,05	Valid
7	0,730	0,3610	0,05	Valid
8	0,614	0,3610	0,05	Valid
9	0,753	0,3610	0,05	Valid
10	0,643	0,3610	0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024 dengan SPSS 22.

Data ini dapat dilihat pada tabel 4.9. Semua butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya sepuluh butir pernyataan yang berkaitan dengan

variabel kepuasan kerja (X) adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian..

2. Uji Validitas Retensi karyawan (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Retensi karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden, dengan hasil r tabel sebesar 0,3610. Hasilnya dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.10

15 Uji Validitas Retensi karyawan (Y)

No item	R-hitung	R-tabel	Signifikan	Keterangan
1	0,753	0.3610	0,05	Valid
2	0,722	0.3610	0,05	Valid
3	0,743	0.3610	0,05	Valid
4	0,553	0.3610	0,05	Valid
5	0,735	0.3610	0,05	Valid
6	0,562	0.3610	0,05	Valid
7	0,628	0.3610	0,05	Valid
8	0,552	0.3610	0,05	Valid
9	0,546	0.3610	0,05	Valid
10	0,666	0.3610	0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024 dengan SPSS 22.

2 Pada tabel 4.10 menunjukkan semua butir pernyataan variabel Retensi karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Retensi karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

100 4.4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

1 Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kuisioner yang mengandung indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu variabel dalam penelitian dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai yang konsisten atau stabil saat diukur secara berkala. Setelah nilai diketahui valid atau akurat, pengujian secara reliabel akan dilakukan, tentunya untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen penelitian. Sebuah alat dianggap reliabel jika nilai Cronbach alphanya melebihi 0,6. Hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach alpha ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.11
Hasil uji reliabilitas variabel X

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefision alpha	Keterangan
X	0,886	0,6	Reliabel

sumber : di olah oleh peneliti dengan SPSS 22

Untuk menentukan nilai reliabilitas, data yang telah di proses sebelumnya di Microsoft excel kemudian di substitusikan ke dalam program pengolah data statistik menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Analisis reliabilitas di lakukan dengan metode *Cronbach alpha*.

- Apabila hasil $a < 0,6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya tidak kosnsisten/tidak reliabel.
- Apabila hasil $a > 0,6$ (nilai alpha lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas , bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari variabel X adalah sebesar 0,886 maka variabel X di nyatakan reliabel di karenakan nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.12
Hasil uji Reabilitas Variabel Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefision alpha	Keterangan
Y	0,842	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Untuk menghitung nilai reliabilitas, data yang telah diproses sebelumnya di Microsoft Excel disubstitusi ke dalam program pengolah data statistik IBM SPSS versi 22. Metode Cronbach alpha digunakan untuk menganalisis reliabilitas.

- Apabila hasil $a < 0,6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya tidak kosnsisten/tidak reliabel.
- Apabila hasil $a > 0,6$ (nilai alpha lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas , bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari variabel X adalah sebesar 0,886 maka variabel X di nyatakan reliabel di karenakan nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memahami kondisi data yang di gunakan dalam penelitian ini serta untuk menentukan model analisis yang paling sesuai. Uji asumsi klasik yang di terapkan dalam penelitian ini meliputi:

4.5.1 Uji Normalitas Data

Untuk memastikan apakah variabel dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, di lakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menganalisis residual pada skor atau total akumulasi jawaban alternatif. Hasil uji dari Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05789968
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,075
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Uji ini penting di lakukan karena semua perhitungan statistic paramterik di dasarkan pada asumsi normalitas distribusi. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. jika nilai signifikan (Sig) kurang dari ($<$) 0,05 maka distribusi data di anggap tidak normal.
2. jika nilai signifikan (Sig) lebih dari ($>$) 0,05 maka distribusi data di anggap normal.

Pendekatan atau rumus yang di gunakan untuk menghitung uji normalitas data adalah kolmogorov-smirnov, dengan ketentuan bahwa

1 jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal. Uji ini akan di analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

8 Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji kolmogorov-smirnov pada penelitian ini menunjukkan nilai asymp Sig (2 tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi dan persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

19 4.5.2 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara nilai kesalahan pengganggu pada periode t dengan korelasi kesalahan pengganggu pada t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi menggunakan metode runs test.

Tabel 6.14
Runs test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,13449
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	22
Z	2,044
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,041
a. Median	

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

82 Runs test sebagai bagian dari statistik non-parametrik yang juga dapat digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antara residual dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

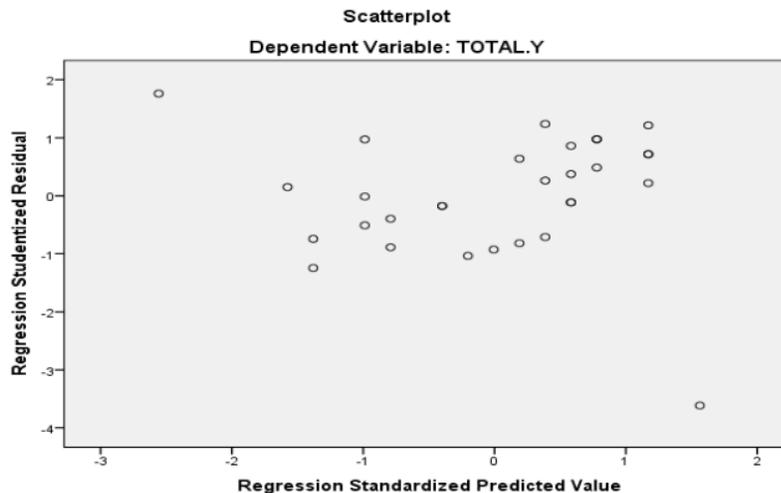
- Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* < (0,05) maka terdapat autokorelasi.
- Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > (0,05) maka tidak terdapat autokorelasi.

55 Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. 123 Berdasarkan tabel 4.14 di atas nilai asymp sig adalah 0,041 hal ini 38 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians residual dalam model regresi antara hasil yang menunjukkan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot ditunjukkan di bawah ini.. 30 113

Gambar 4.15



Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Peneliti menggunakan grafik scatterplot untuk menguji 1 heteroskedastisitas. Grafik ini menunjukkan hubungan antara nilai variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), di mana sumbu X menunjukkan prediksi dan sumbu Y menunjukkan residual. Uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 22. Berikut ini adalah dasar pengambilan::

1. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola teratur seperti gelombang atau pola yang melebar kemudian menyempit maka itu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Pada gambar 4.15 diatas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola-pola teratur, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi di gunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel tersebut berskala interval atau rasio. Pengujian ini di lakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Tabel 4.16

Correlations			
		KEPUASAN KERJA (X)	RETENSI KARYAWAN (Y)
KEPUASAN KERJA (X)	Pearson Correlation	1	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
RETENSI KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Jika koefisien korelasi menunjukkan nilai yang positif, itu menunjukkan bahwa dua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah, atau korelasi positif. Jika variabel bebas meningkat, variabel terikat juga meningkat.

Berdasarkan tabel 4.16 jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai positif maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah yang di sebut dengan korelasi positif.

68 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menunjukkan presentase (%) yang mengukur kekuatan hubungan antara variabel, koefisien determinasi di gunakan untuk menentukan persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.17

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,88 ^a	0,787	0,779	2,094	2,419
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)					
b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)					

sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22

koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. dalam penelitian ini koefisien determinasi di gunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat di ketahui bahwa nilai R Square adalah 0,787 ini berarti bahwa koefisien determinasi jika di persenkan adalah 78,7% atau 79% yang menunjukan persentase variabel retensi karyawan yang dapat di jelaskan, sisa 21% tidak dapat di jelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan ini.

28 4.8. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode yang di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas X dan variabel

terikat Y. berikut ini adalah hasil uji regresi linear sederhana menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Tabel 4.18

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,053	1	453,053	103,291	,000 ^b
	Residual	122,814	92	4,386		
	Total	575,867	92			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Penelitian menganalisis data menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk menentukan bagaimana hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y. Dengan tingkat signifikan di bawah 0,05, model regresi dapat memprediksi variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y. Sebaliknya, dengan tingkat signifikan di atas 0,05, model regresi tidak dapat memprediksi variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.

Menurut tabel 4.18, nilai f hitung adalah 103,291 dan tingkat signifikan 0,00-0,05, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja X dapat diprediksi dengan model regresi. Dengan kata lain, ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan apakah variabel Kepuasan Kerja, X, atau variabel independen terhadap variabel Retensi Karyawan, atau Y, memiliki pengaruh. Dengan mempertimbangkan persyaratan berikut (Ghozali 2016),

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika nilai signifikansi uji $t_{tabel} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 berikut:

Tabel 4.19
Halis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,085	2,475		2,863	,008
	KEPUASAN KERJA (X)	,776	,076	,887	10,163	,000

a. dependent variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

Sumber: di olah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Berdasarkan ketentuan bahwa nilai signifikansi ($sig < 0,05$) di peroleh nilai sig sebesar 0,00 dengan nilai ini dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja X berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan Y atau dengan kata lain nilai sig $0,00 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

4.10. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dapat di peroleh informasi sebagai berikut:

- Hasil perhitungan uji validitas untuk butir item angket variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (retensi karyawan) menunjukkan nilai $sig < 0,05$ yang berarti item-item tersebut di nyatakan valid.
- Hasil perhitungan uji reliabilitas *cronbach's alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,886 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,842 untuk variabel retensi karyawan. Dengan demikian uji reliabilitas untuk kedua variabel tersebut dapat di anggap reliabel karena nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,6.
- Hasil uji *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 hal ini

- menyimpulkan bahwa normalitas dalam model regresi terpenuhi.
4. Perhitungan uji autokorelasi di gunakan untuk menentukan apakah terdapat kesalahan pengganggu pada priode t yang berkorelasi dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil pengujian menggunakan *runs test* menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,041 > 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi sesuai dengan ketentuan yang ada.
 5. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
 6. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,787. Ini berarti bahwa 79% dari variabel retensi karyawan dapat di jelaskan, sedangkan sisanya sebesar 21% tidak dapat di jelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan ini.
 7. Berdasarkan ketentuan uji t, nilai signifikansi harus < 0,05. Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y adalah 0,000. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) karena $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.
 8. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai f hitung = 103,291 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.
 9. Dengan demikian, hasil uji t pada variabel X dan Y dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (retensi karyawan).

14 4.11 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang dilaksanakan di CV. Golden Mart Gunungsitoli terkait Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. dapat dikemukakan bahwa: CV. Golden Mart mengalami beberapa kendala seperti kepuasan kerja karyawan masih belum mencapai yang diharapkan oleh karyawannya, hal ini dikarenakan Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

5 Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif/signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Retensi Karyawan (Y) yang artinya semakin baik Kepuasan Kerja karyawan maka Retensi Karyawan akan semakin meningkat. 125 Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi sehingga karyawan memutuskan ingin keluar. 28 Dengan demikian, hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan Suta Dan Ardana (2018) dan Sumantri dan Bahrin (2022) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. 50

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki atau memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh 79% terhadap retensi karyawan (Y). Studi yang dilakukan oleh Rismayanti, dkk., (2023) dan Lisdayanti (2015) "mengatakan bahwa berpengaruh signifikan hubungan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan karena tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi akan mengurangi keinginan untuk keluar karyawan.". 11 18 20

4.12. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini jelas memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian mendatang, seperti yang dapat dilihat dari pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hanya tiga puluh responden masih kurang representatif untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Kadang-kadang, informasi yang diberikan responden dalam kuesioner selama proses pengambilan data mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Ini dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat, persepsi, dan pemahaman yang dimiliki oleh masing-masing responden, serta faktor tambahan seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Golden Mart Gunungsitoli penulis menyampaikan beberapa Kesimpulan yakni:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,887 sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,887 > 0,3610$).
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli dari hasil pengolahan data dan hasil perhitungan koefisien determinan maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima.
 - b. Dari hasil angket yang di olah dengan koefisien determinan di peroleh nilai sebesar 70% pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan sedangkan faktor faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini sebesar 21%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan yang telah di sajikan maka selanjutnya penulis ingin menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Di sarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli agar karyawan cenderung ingin tinggal lebih lama dalam perusahaan.

2. Di sarankan agar kepuasan kerja karyawan di evaluasi dan di tingkatkan dengan berbagai program dan kebijakan yang mendukung.
3. Di sarankan kepada karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli ³⁰ untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan memperhatikan kenyamanan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, Cetakan pertama, desember 2019. Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia) Alex S. Nitisemito. (Nitisemito (2019, hlm. 89) Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 174-192.
- Fandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia Yogyakarta: Zanafa Publisng*
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158-183.
- Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Idawati, S. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Lisdayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30-38.
- Larasati, M. (2022). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Boston Nusantara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Memenuhi, S. U., Persyaratan, S., Studi, P., Disusun, M., Sekar, O. :, & Kusumaningrum, W. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening*.

- Nitisemito. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Ghalia Indonesia Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 2024(1), 621-631.
- Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 22-33.
- Permatasari, N., & Zona, M. A. *Human Resource Manajemen Studies*1 (2) 2021: 131-140
- Rismayanti, V., Winaya, N. N. T., & Laksana, I. (2023). *Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Rahmi, N., Wiratanaya, G. N., Nugroho, A., Sariyani, N. L. P., Pratama, A. L., Porwani, S., ... & Lindiwatie, L. (2024). *Manajemen SDM*.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafriana, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(3), 455-468.

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner

**KUISISIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI CV. GOLDEN MART GUNUNGSITOLI**

Perkenalkan nama saya Winer berkat jua hulu Program Studi Manajemen Fakultas Ekononmi Univeritas Nias prodi S1 Manajemen. Mohon kesediaan Bapak / Ibu meluangkan waktu untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Jawaban jujur yang Bapak / Ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan. Atas perhatian Bapak / Ibu saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDER

Nama :.....
Pekerjaan :.....
Usia :.....Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*

Petunjuk Pengisian :

- Peneliti mengharapkan partisipasi darai Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang tepa tatas daftar pernyataan penelitian yang telah tersedia
- Bacalah dan pahami pertanyaan yang telah tersedia
- Berilah tanda chek (✓) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
- Isilah semua pernyataan yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami
- SS= Sangat Setuju, S= Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tidak Setuju

Daftar pernyataan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
A	Pekerjaan				
1	Pekerjaan karyawan CV. Golden Mart memberikan tantangan yang memotivasi				
2	karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaannya saat ini				
B	Upah/Gaji				
3	karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan Gaji yang di terima pada saat ini.				
4	Karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan manfaat tambahan yang mereka terima (asuransi, tunjangan hari raya, dll)				
C	Promosi				
5	CV Golden Mart memberikan peluang dan pengembangan karier kepada karyawannya				
6	CV Golden Mart memberikan kesempatan promosi posisi yang adil kepada karyawan				
D	Pengawasan				
7	karyawan CV. Golden Mart memiliki hubungan yang baik dengan pengawas/pemimpin				
8	Pengawas/pemimpin di CV. Golden Mart mampu menangani konflik di tempat kerja dengan baik				
E	Rekan Kerja				
9	Karyawan CV. Golden Mart saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
10	Karyawan CV. Golden Mart mampu menyelesaikan Konflik atau masalah antar rekan kerja dengan baik				
A	Komponen organisasi				
11	CV. Golden Mart memiliki Struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik				
12	Budaya organisasi di CV. Golden Mart mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal dalam Perusahaan				
B	Peluang karir				
13	CV. Golden Mart secara rutin menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang membantu meningkatkan keterampilan karyawannya				
14	Saya merasa memiliki kesempatan yang baik untuk dipromosikan dan berkembang dalam karir saya di CV. Golden Mart				

C	Penghargaan				
15	CV. Golden Mart memberikan insentif dan bonus yang adil dan transparan kepada karyawan				
16	CV. Golden Mart memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam Perusahaan				
D	Rancangan pekerjaan				
17	Rancangan pekerjaan karyawan di CV. Golden Mart jelas dan terstruktur sehingga memudahkan karyawan untuk memahami peran mereka dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan				
18	CV. Golden Mart memberikan Beban kerja yang seimbang dan tanggung jawab yang jelas yang membuat karyawan merasa lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya				
E	Hubungan karyawan				
19	Karyawan CV. Golden Mart nyaman untuk berbicara secara terbuka dengan rekan kerjanya				
20	Karyawan CV. Golden Mart bersedia membantu rekan kerjanya Ketika menghadapi kesulitan				

Lampiran 2 deskripsi jawaban responden variabel X dan Y

**Jawaban responden sesuai
Dengan alternatif jawaban variabel X**

No. Res	Item Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	19
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
30	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	27
JML	99	99	97	97	95	94	93	103	86	98	961

**Jawaban responden Sesuai Dengan
Alternatif jawaban Variabel Y**

No.	Item Pernyataan										Skor
Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
28	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	31
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
JML	100	98	97	99	96	97	87	96	90	98	958

Lampran 3 Rekapitulasi jawaban responden

Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan Alternatif jawaban variabel X

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	0	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	6	0	10	28
12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	6	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	3	7	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	3	3	4	10	19
27	8	2	0	0	10	38
28	10	0	0	0	10	40
29	8	2	0	0	10	38
30	0	8	1	1	10	27
JML	129	124	43	5	300	961
RATA- RATA	4,3	4,1	1,43	0,16	10	32,03

**Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan
Alternatif jawaban variabel Y**

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	2	0	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	7	3	0	0	10	37
28	4	2	4	0	10	31
29	8	2	0	0	10	38
30	2	6	2	0	10	30
JML	125	127	48	0	300	958
RATA- RATA	4,1	4,2	1,6	0	10	31,9

Lampiran 4 hasil uji validitas variabel X dan Y

Hasil Uji Validitas Variabel X

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
X1	Pearson Correlation	1	0,35	,382*	,499**	,476**	,600**	,565**	0,289	,595**	0,352	,724*
	Sig. (2-tailed)		0,058	0,037	0,005	0,008	0	0,001	0,122	0,001	0,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	0,35	1	0,317	0,303	,413*	0,327	0,216	,755**	0,336	,429*	,610*
	Sig. (2-tailed)	0,058		0,087	0,075	0,023	0,077	0,51	0	0,069	0,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,382*	0,317	1	0,294	,852**	,384*	,573**	0,295	,460*	,557**	,752*
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,087		0,114	0	0,036	0,001	0,114	0,011	0,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,499**	0,303	0,294	1	,385*	,643**	,385*	,481**	,533**	0,329	,678*
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,075	0,114		0,036	0	0,036	0,007	0,002	0,076	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,476**	,413*	,852**	,385*	1	,444*	,627**	0,279	,488**	,518**	,802*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,023	0	0,036		0,014	0	0,136	0,006	0,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,600**	0,327	,384*	,643**	,444*	1	,386*	,490**	,463*	0,317	,714*
	Sig. (2-tailed)	0	0,077	0,036	0	0,014		0,035	0,006	0,001	0,088	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,565**	0,289	,573**	,385*	,627**	,386*	1	0,216	,688**	0,342	,730*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,122	0,001	0,036	0	0,035		0,252	0	0,065	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	0,289	,755**	0,295	,481**	0,279	,490**	0,216	1	0,351	,398*	,614*
	Sig. (2-tailed)	0,122	0	0,114	0,007	0,136	0,006	0,252		0,058	0,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,595**	0,336	,460*	,557**	,488**	,463*	,688**	0,351	1	0,308	,753*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,069	0,011	0,001	0,003	0,003	0,001	0,114	0	0,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	0,001	0,009	0,011	0,002	0,006	0,001	0	0,058		0,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0,352	,429*	,557**	0,329	,518**	0,317	0,342	,398*	0,308	1	,643*
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,018	0,001	0,076	0,003	0,088	0,065	0,029	0,097		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASAN KERJA (X)	Pearson Correlation	,724**	,610**	,752**	,678**	,802**	,714**	,730**	,614**	,753**	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	,555**	,475**	,483**	,425*	,536**	,404*	0,325	,414*	,451*	,753**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,008	0,007	0,019	0,002	0,027	0,008	0,023	0,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,555**	1	0,204	,385*	0,259	0,329	0,126	,856**	0,144	,928**	,722**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,201	0,036	0,167	0,076	0,507	0	0,449	0	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,475**	0,204	1	0,263	,882**	0,344	,604**	0,097	,405*	0,204	,743**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,201		0,106	0	0,062	0	0,611	0,027	0,201	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,483**	,385*	0,263	1	0,287	,453*	0,236	0,279	0,083	0,301	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,036	0,106		0,124	0,012	0,201	0,136	0,662	0,106	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,425*	0,259	,882**	0,287	1	0,299	,606**	0,101	0,352	0,259	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,167	0	0,124		0,108	0	0,562	0,057	0,167	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,536**	0,329	0,344	,453*	0,299	1	0,209	0,133	0,238	0,205	,562**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,076	0,076	0,036	0,099		0,209	0,133	0,238	0,205	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	0,002	0,076	0,062	0,012	0,108		0,268	0,485	0,206	0,183	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,404*	0,126	,604**	0,236	,606**	0,209	1	-	,697**	0,056	,628**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,507	0	0,21	0	0,268		0,878	0	0,769	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	0,325	,856**	0,097	0,279	0,11	0,133	-	1	0,075	,856**	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0s	0,611	0,136	0,562	0,485	0,878		0,695	0	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,414*	0,144	,405*	0,083	0,352	0,238	,697**	0,075	1	0,072	,546**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,449	0,027	0,662	0,057	0,206	0	0,695		0,706	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,451*	,928**	0,24	0,301	0,259	0,25	0,056	,856**	0,072	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0	0,201	0,106	0,167	0,183	0,769	0	0,706		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RE TE NSI KA RY AW AN (Y)	Pearson Correlation	,753**	,722**	,743**	,553**	,735**	,562**	,628**	,552**	,546**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0,002	0	0,001	0	0,002	0,002	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Lampiran 5 hasil uji reliabilitas variabel X dan Y

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

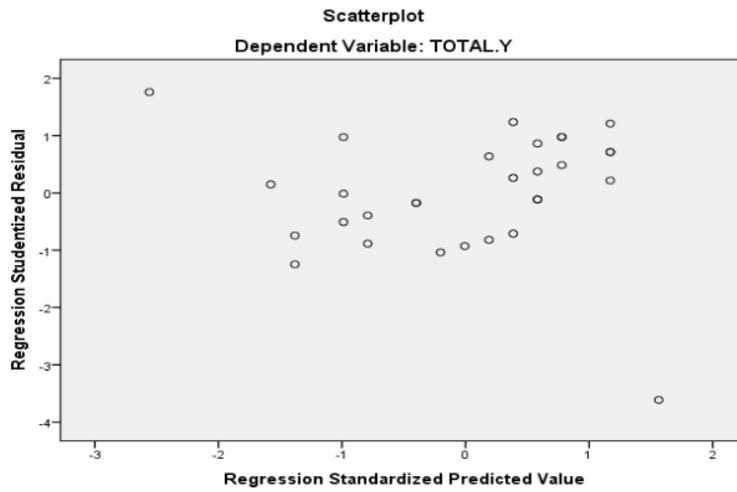
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05789968
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,075
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 7 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,13449
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	22
Z	2,044
Asymp. Sig. (2-tailed)	,041
a. Median	

Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Correlations			
		KEPUASAN KERJA (X)	RETENSI KARYAWAN (Y)
KEPUASAN KERJA (X)	Pearson Correlation	1	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
RETENSI KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,787	,779	2,094	2,419
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)					
b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)					

Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,053	1	453,053	103,291	,000 ^b
	Residual	122,814	28	4,386		
	Total	575,867	29			
a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)						

Lampiran 12 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,085	2,475		2,863	,008
	KEPUASAN KERJA (X)	,776	,076	,887	10,163	,000
a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)						

Lampiran 13 Tabel Uji r (tabel)

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

42%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	j-innovative.org Internet	683 words — 5%
2	repositori.usu.ac.id Internet	376 words — 3%
3	jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet	306 words — 2%
4	eprints.umsb.ac.id Internet	277 words — 2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet	185 words — 1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet	174 words — 1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet	153 words — 1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	144 words — 1%
9	repository.umy.ac.id Internet	132 words — 1%

10	repository-feb.unpak.ac.id Internet	109 words — 1%
11	123dok.com Internet	86 words — 1%
12	eprints.unpak.ac.id Internet	84 words — 1%
13	repository.wima.ac.id Internet	78 words — 1%
14	ejournal.uhn.ac.id Internet	72 words — 1%
15	Reynold Wangarry, Jullie Sondakh, Novi S. Budiarmo. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Crossref	66 words — < 1%
16	repository.ub.ac.id Internet	66 words — < 1%
17	eprints.umm.ac.id Internet	62 words — < 1%
18	erepo.unud.ac.id Internet	59 words — < 1%
19	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	56 words — < 1%
20	eprints.ubhara.ac.id Internet	55 words — < 1%

21	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	53 words — < 1%
22	serupa.id Internet	52 words — < 1%
23	repository.pnb.ac.id Internet	51 words — < 1%
24	repository.ugr.ac.id:1015 Internet	51 words — < 1%
25	repository.stiegici.ac.id Internet	48 words — < 1%
26	eprints.pancabudi.ac.id Internet	46 words — < 1%
27	adoc.tips Internet	42 words — < 1%
28	repository.radenintan.ac.id Internet	41 words — < 1%
29	repository.sari-mutiara.ac.id Internet	41 words — < 1%
30	text-id.123dok.com Internet	40 words — < 1%
31	lib.ui.ac.id Internet	39 words — < 1%
32	repository.ar-raniry.ac.id Internet	39 words — < 1%

eprints.upj.ac.id

33	Internet	36 words — < 1%
34	Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2024 Crossref	34 words — < 1%
35	digilib.uinkhas.ac.id Internet	34 words — < 1%
36	www.scribd.com Internet	34 words — < 1%
37	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	32 words — < 1%
38	dspace.uii.ac.id Internet	32 words — < 1%
39	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	30 words — < 1%
40	openjournal.unpam.ac.id Internet	29 words — < 1%
41	stiesultanagung.ac.id Internet	29 words — < 1%
42	Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene. "Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	28 words — < 1%
43	es.scribd.com Internet	

27 words — < 1%

44 repository.stikes-bhm.ac.id
Internet

27 words — < 1%

45 repository.unika.ac.id
Internet

27 words — < 1%

46 repository.itbwigalumajang.ac.id
Internet

25 words — < 1%

47 eprints.upnyk.ac.id
Internet

24 words — < 1%

48 repository.umsu.ac.id
Internet

24 words — < 1%

49 [Reza Rismunandar, Aminuyati Aminuyati, Okianna Okianna. "ANALISIS INTERAKSI EDUKATIF ANTARA GURU DAN PESERTA DIDIK KELAS XII SMAN 1 JAWAI", Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa \(JPPK\), 2022](#)
Crossref

23 words — < 1%

50 e-journal.unmas.ac.id
Internet

23 words — < 1%

51 etd.iain-padangsidempuan.ac.id
Internet

23 words — < 1%

52 media.neliti.com
Internet

23 words — < 1%

53 repositori.uma.ac.id
Internet

22 words — < 1%

54 repository.upstegal.ac.id
Internet

22 words — < 1%

55 core.ac.uk
Internet

21 words — < 1%

56 repository.pip-semarang.ac.id
Internet

21 words — < 1%

57 Ratna Sari, Metti Paramita, Muhammad Komarudin. "PREFERENSI EKS NASABAH BMT PAILIT TERHADAP MINAT MENABUNG PADA BMT (STUDI KECAMATAN CIAWI)", JURNAL SYARIKAH : JURNAL EKONOMI ISLAM, 2019
Crossref

20 words — < 1%

58 repository.akprind.ac.id
Internet

20 words — < 1%

59 Rohman Rohman, Purwanto Purwanto, Sri Rahayu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref

19 words — < 1%

60 jurnal2.untagsmg.ac.id
Internet

19 words — < 1%

61 docplayer.info
Internet

18 words — < 1%

62 eprints.binadarma.ac.id
Internet

18 words — < 1%

63 library.walisongo.ac.id

Internet

18 words — < 1%

64 repository.mahardhika-library.id

Internet

18 words — < 1%

65 repository.uinjkt.ac.id

Internet

18 words — < 1%

66 digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet

17 words — < 1%

67 ejurnal.stie-trianandra.ac.id

Internet

17 words — < 1%

68 eprints.unsri.ac.id

Internet

17 words — < 1%

69 repository.ptiq.ac.id

Internet

17 words — < 1%

70 repository.upi.edu

Internet

17 words — < 1%

71 skripsi-fkip-inggris.blogspot.com

Internet

17 words — < 1%

72 www.kompas.com

Internet

17 words — < 1%

73 repo.darmajaya.ac.id

Internet

16 words — < 1%

74 repository.usd.ac.id

Internet

16 words — < 1%

75 www.pasca.unrika.ac.id

76 Muhammad Zaky. "PERAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN", *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2020
Crossref

77 Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Sensus Pada Perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis)", *JURNAL EKONOMI PERJUANGAN*, 2021
Crossref

78 Zuhratul Aulia, Syahmardi Yacob, Tona Aurora Lubis. "PEMBENTUKAN BRAND ATTACHMENT TERHADAP E-WOM SOCIAL COMMERCE INSTAGRAM PADA AKUN PRODUK ONLINE MAKANAN RINGAN DI KOTA JAMBI", *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 2020
Crossref

79 digilib.uinsa.ac.id
Internet

80 Evi Anggraini Ritonga, Maryono Maryono. "Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor di SAMSAT III Kota Semarang", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024
Crossref

81 Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019
Publications

- 82 Januardin Manullang, Nanda Pratiwi, Refiensa Yohana Sihombing, Rifka Aulia Harahap, Kevin Christian Tampubolon. "Pengaruh Return on Asset, Net Profit Margin dan Current Ratio Terhadap Harga Saham Food and Beverage di Bursa Efek Indonesia", Owner, 2021
Crossref 14 words — < 1%
-
- 83 Onsardi, Sinta Herlini Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020
Publications 14 words — < 1%
-
- 84 stiealwashliyahsibolga.ac.id
Internet 14 words — < 1%
-
- 85 Muhammad Zaky. "STRATEGI PENGELOLAAN TALENTA UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI DI ERA INDUSTRI 4.0", Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020
Crossref 13 words — < 1%
-
- 86 1futureinsights.blogspot.com
Internet 12 words — < 1%
-
- 87 Devi Edriani, Harmelia Harmelia. "Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Kasus pada Konsumen Produk Oli Prima XP di Kota Padang)", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019
Crossref 12 words — < 1%
-
- 88 Fitria Rahmi, Firza Abdul Rachman, Lala Septiyani Sembiring. "Kekuatan Karakter pada Guru Honorer Sekolah Luar Biasa (SLB) Kota Padang", Borobudur Psychology Review, 2021
Crossref 12 words — < 1%

89 Muammar Khoiruddin, Beta Asteria. *Jurnal Manajemen*, 2023 12 words — < 1%
Crossref

90 Onsardi, Citra Andriani. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Open Science Framework*, 2020 12 words — < 1%
Publications

91 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", *AL-FALAH : Journal of Islamic Economics*, 2017 12 words — < 1%
Crossref

92 jurnal.ibik.ac.id 12 words — < 1%
Internet

93 repository.uinsaizu.ac.id 12 words — < 1%
Internet

94 Jefri Cantano Telaumbanua, Syah Abadi Mendrofa, Eduar Baene, Fatolesa Hulu. "ANALISIS KEPUASAN MASYARAKAT ATAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN", *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 2024 11 words — < 1%
Crossref

95 Lestari Wuryanti, Erna Listyaningsih, Eka Fitriani. "Pengaruh Modal, Jam Kerja, Jumlah Tenaga Kerja, Jumlah Produksi, dan Penjualan Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pada Sentra Keripik Khas Lampung di Kedaton Bandar Lampung", *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati*, 2021 11 words — < 1%
Crossref

-
- 96 Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir", remik, 2023
Crossref 11 words — < 1%
-
- 97 ejournal.unhi.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 98 eprints.poltektegal.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 99 moam.info
Internet 11 words — < 1%
-
- 100 repository.unusia.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 101 stiepasaman.ac.id
Internet 11 words — < 1%
-
- 102 Emy Sohilait. "Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika", Open Science Framework, 2021
Publications 10 words — < 1%
-
- 103 Eri Barlian. "METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF & Kuantitatif", INA-Rxiv, 2018
Publications 10 words — < 1%
-
- 104 Erie Hidayat Sukriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung", Tourism Scientific Journal, 2022
Crossref 10 words — < 1%
-
- 105 Fahrul Roji, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, 10 words — < 1%

MOTIVASI INTRINSIK, DAN PERSON JOB-FIT TERHADAP JOB SATISFACTION", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2024

Crossref

-
- 106 Harun Ar Rasyid, Edy Sulistiyawan, Mochammad Munir Rachman. "Dampak Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus Karyawan PT Angkasa Pura 1 Surabaya)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
10 words — < 1%
Crossref
-
- 107 Michelle Maria Posumah, Lucky Otto Herman Dotulong, Yantje Uhing. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA MERCURE MANADO TATELI RESORT AND CONVENTION", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
10 words — < 1%
Crossref
-
- 108 docobook.com
Internet
10 words — < 1%
-
- 109 eprints.ums.ac.id
Internet
10 words — < 1%
-
- 110 eprints.undip.ac.id
Internet
10 words — < 1%
-
- 111 repository.stkippacitan.ac.id
Internet
10 words — < 1%
-
- 112 repository.uinsu.ac.id
Internet
10 words — < 1%
-
- 113 repository.unhas.ac.id
Internet
10 words — < 1%
-

114 Aisyah Maharani, Christina Dwi Astuti. "Pengaruh Pengungkapan EGS, Financial Leverage, Operating Leverage Terhadap Risiko Sistematis", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

9 words — < 1%

Crossref

115 Bara Firdaus . "Pengaruh Aplikasi E Filing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Pelaporan SPT Tahunan (Studi Kasus Pada Pegawai BNN Kabupaten Tulungagung)", Open Science Framework, 2021

9 words — < 1%

Publications

116 Clariza Febriandiny, Renny Husniati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19", Owner, 2022

9 words — < 1%

Crossref

117 Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DI PROVINSI BENGKULU", The Manager Review, 2022

9 words — < 1%

Crossref

118 Lusi Liani Lestari, Ai Susi Susanti. "Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2021

9 words — < 1%

Crossref

119 Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN

9 words — < 1%

KERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA
MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,
Bisnis dan Akuntansi, 2022

Crossref

-
- 120 Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, Cokorda Gde Bayu Putra, I Putu Teresna Jaya Manggala. "PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA PEMERINTAH KABUPATEN GIANYAR", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2020
9 words — < 1%
Crossref
-
- 121 akuntansi.uma.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 122 download.garuda.kemdikbud.go.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 123 ejournal.medan.uph.edu
Internet
9 words — < 1%
-
- 124 ejournal.unisnu.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 125 eprints.dinus.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 126 journal.stimykpn.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 127 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
Internet
9 words — < 1%
-
- 128 pascasarjanafe.untan.ac.id
Internet
9 words — < 1%

-
- 129 repository.maranatha.edu 9 words — < 1%
Internet
-
- 130 repository.unbari.ac.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 131 sinta.unud.ac.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 132 syafaatmuhari.wordpress.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 133 Christina Mayreta Y. Rumengan, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI SAVIOR MOTOLING", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref
-
- 134 Clairine Angiriella Anestesy Mangumbahang, Rita Tarore, Indrie Palandeng. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PELANGI SULUT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref
-
- 135 Marendra Kurniawati, Heru Mulyanto. "Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan", EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 2024
Crossref
-

136 Misbah Misbah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru", DIKODA: JURNAL PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR, 2024
Crossref 8 words — < 1%

137 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet 8 words — < 1%

138 eprints.ukmc.ac.id
Internet 8 words — < 1%

139 eprints.unmas.ac.id
Internet 8 words — < 1%

140 eprints.uny.ac.id
Internet 8 words — < 1%

141 id.wikihow.com
Internet 8 words — < 1%

142 journal.banjaresepacific.com
Internet 8 words — < 1%

143 konsultasiskripsi.com
Internet 8 words — < 1%

144 lib.unnes.ac.id
Internet 8 words — < 1%

145 repository.fe.unj.ac.id
Internet 8 words — < 1%

146 repository.its.ac.id
Internet 8 words — < 1%

repository.stienobel-indonesia.ac.id

147	Internet	8 words — < 1%
148	repository.teknokrat.ac.id Internet	8 words — < 1%
149	repository.uindatokarama.ac.id Internet	8 words — < 1%
150	repository.umi.ac.id Internet	8 words — < 1%
151	repository.umj.ac.id Internet	8 words — < 1%
152	repository.unair.ac.id Internet	8 words — < 1%
153	repository.unand.ac.id Internet	8 words — < 1%
154	repository.ut.ac.id Internet	8 words — < 1%
155	semuapengetahuanuntukkita.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
156	triyo-rachmadi.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
157	wol.jw.org Internet	8 words — < 1%
158	www.repository.uinjkt.ac.id Internet	8 words — < 1%

159 Ahmad Ardhani Lubis, Teguh Setiawan, Lyza Tahura Chairunnisa. "PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, BUDAYA ORGANISASI DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO MEDAN", *Warta Dharmawangsa*, 2023 7 words — < 1%
Crossref

160 Eli Hasmin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan", *Open Science Framework*, 2019 7 words — < 1%
Publications

161 Gabriel W Montol, Olivia S Nelwan, Mac D Walangitan. "PENGARUH PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO", *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2022 7 words — < 1%
Crossref

162 Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, PENGALAMAN KEUANGAN, TINGKAT PENDAPATAN, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PERILAKU KEUANGAN", *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 2021 7 words — < 1%
Crossref

163 Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Quri Villas - The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi)", *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2022 7 words — < 1%
Crossref

164 Syawala Putri Safinska, Sumartik Sumartik, Rizky Eka Febriansah. "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

7 words — < 1%

Crossref

165 Antonius Ary Setyawan, Carolina Ety Widjayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan perusahaan dengan dimediasi kepuasan kerja", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

6 words — < 1%

Crossref

166 Ilyas Wira Dirga, Aryati Arfah. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

6 words — < 1%

Crossref

167 Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

6 words — < 1%

Crossref

168 id.scribd.com

Internet

6 words — < 1%

169 repository.uhamka.ac.id

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES

OFF