

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI

By WINER BERKAT JAYA HULU

10
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN
MART GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh :
WINER BERKAT JAYA HULU
NIM:232083

10
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia modern, sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pada perusahaan. Dimana Sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak aktivitas di lingkungan usaha karena sumber daya manusia sebagai penunjang daripada tujuan perusahaan dalam meningkatkan usaha yang dijalankan. Dalam hal ini, pertumbuhan maupun perkembangan seseorang (pekerja) yang memiliki kapabilitas, prestasi dan daya saing, dapat dipertahankan serta diapresiasi dengan promosi jabatan maupun penghargaan atas dirinya..

Hanafi (2014) dan Ripaldi (2017) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja selalu berkorelasi dengan turnover; dengan kata lain, Kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan negatif yang tinggi maka adanya tingkat turnover, begitu juga sebaliknya yang menunjukkan hubungan positif yang yang rendah maka ada tingkat turnover. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berasosiasi dengan tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Retensi karyawan merujuk pada upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan keberadaan karyawan.

Kathleen Patterson dan Gary McLean: Dalam buku mereka yang berjudul "*Employee Retention: Solving the Healthcare Crisis*", Dirinya menekankan bahwa ada aspek yang kuat untuk menunjukkan retensi seseorang ialah kepuasan kerja. Dirinya menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk memprioritaskan kepuasan kerja sebagai cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

Menurut paparan para ahli diatas, kepuasan kerja mempunyai manfaat yang substansial pada retensi karyawan. Perusahaan yang membuat suasana kerja yang menarik serta harapan karyawan, cenderung berpotensi adanya retensi yang sangat tinggi, yang menghasilkan keuntungan bagi kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan

kerja ialah pandangan optimis yang dalam diri karyawan pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti tugas-tugas, suasana kerja, hubungan dengan mitra kerja serta pimpinan, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang. Keseimbangan dengan yang diinginkan pekerja dan yang mereka terima dari pekerjaan mereka biasanya dianggap sebagai penyebab kepuasan kerja. Afandi (2018:74), Kepuasan kerja didefinisikan merupakan pandangan konstruktif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup rasa dan perilaku pada pekerjaannya dengan salah satu penilaian.

Kepuasan kerja ialah pandangan pegawai tentang pekerjaannya yang membahagiakan, bisa dilihat dari kelakuan baik mereka pada profesinya serta semua hal lain yang mereka alami di tempat kerja mereka. Handoko (2020:193). Oleh karena itu, Kepuasan kerja mempengaruhi rasa memiliki serta kesetiaan pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja, yang merupakan wawasan luas tentang pekerjaan, diukur dari rasio beban kerja maupun kompensasi yang diterima. Keseimbangan ini berimbas pada hasil pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Aspek-aspek beragam bisa berdampak pada tingkat kepuasan seorang pekerja.

berlandaskan uraian diatas 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. Pandangan Sutrisno (2019, hlm. 77), beberapa unsur yang menentukan kepuasan ialah kerja, peluang berkembang, Tidak ada peluang untuk dalam mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kapabilitas seseorang di tempat kerja. Keamanan kerja penyebab ini dianggap meningkatkan kepuasan karyawan. Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman, gaji yang sangat besar, mengakibatkan ketidakpuasan, dan sulit seseorang mengatakan bahwa puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan dan manajemen yang bagus mempunyai kompetensi dalam menyediakan suasana kerja yang stabil dan suasana 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 rumit dijelaskan, namun dianggap merupakan komponen yang memengaruhi kepuasan serta ketidakpuasan bekerja.

Interaksi yang efektif. Salah satu alasan karyawan menyukai pekerjaan mereka adalah komunikasi yang bebas dan tidak terhambat dengan manajemen. Dalam hal ini, atasan harus menyimak, mengerti, menerima opini dan capaian pegawai, yang penting untuk meningkatkan kepuasan hati pada pekerjaan. Kelengkapan yang cukup. Jika standar pekerjaan dapat dipenuhi, karyawan akan merasa puas..

Retensi karyawan ialah tindakan perusahaan dapat memposisikan 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 efisien sangat bermanfaat dalam memelihara stabilitas perusahaan dan menurunkan ongkos yang berhubungan dengan pergantian atau turnover karyawan..

Retensi karyawan dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang dianggap mahir untuk rentang masa yang panjang sebab pegawai yang mahir bisa menyokong kemajuan usaha. 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, sangat gampang untuk perusahaan dalam menggapai tujuan jangka panjang jika mereka dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Data turnover karyawan CV Gunungsitoli dari tahun 2021 hingga 2023 ditunjukkan di sini..

13

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

89

Tahun	karyawan awal	karyawan masuk	karyawan keluar	karyawan akhir	Level 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 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. Tetapi, CV. Golden Mart mrnghadapi kendala dengan pegawainya yang ingin *resign* pekerjaan. Bisa diamati pada tabel jumlah karyawan dari tahun 2021 sampai 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 berkinerja baik, mereka lebih cenderung agar tetap di CV Golden Mart Gunungsitoli 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 rujukan referensi. Proses pra-riset dapat meliputi pengamatan langsung terhadap masalah di lokasi, perumusan masalah, pengembangan kerangka berpikir, hingga penyusunan proposal penelitian.

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

1.2 Rumusan Masalah

latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan pada penelitian ini 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.?

1.3. Batasan Masalah

Dalam memusatkan penelitian serta mempersempit ruang lingkup masalah utama yang diidentifikasi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019), "karena terbatasnya upaya, anggaran, dan durasi, serta agar penelitian lebih terarah, peneliti tidak akan meneliti semua aspek dalam objek atau situasi sosial tertentu, melainkan harus menentukan fokus yang dikaji. Mengacu pada perumusan masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dan dibahas dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart Gunungsitoli.

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

1.4.1. Manfaat penelitian

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini 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 penelitian mendatang yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja pada retensi karyawan.

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, seseorang mempunyai keperluan yang condong tak terbatas, yang berarti bahwa keinginan mereka terus meningkat seiring zaman, serta seseorang secara terus menerus berusaha untuk memenuhi keinginannya dengan segala cara yang mereka bisa. Ketika seorang pekerja berfokus pada kepuasan di luar pekerjaannya, mereka cenderung lebih memperlakukan balas jasa daripada melakukan apa yang harus mereka lakukan. Ada pandangan para pakar yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja ialah hasrat pegawai 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), ialah tindakan seorang pegawai pada pekerjaannya, meliputi keadaan pekerjaan, kolaborasi antar pegawai, kompensasi yang diterima, serta aspek fisik dan mental lainnya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa pekerjaan mereka akan membuat mereka bahagia. Kepuasan kerja ini berdampak langsung pada hasil, diinginkan pimpinan. Oleh karena itu, pimpinan harus tahu tindakan yang dilakukan agar membuat pegawainya merasa puas dengan pekerjaan mereka. beberapa pengertian 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 berkaitan dengan perasaan tanggungjawab serta kesetiaan pegawai harus memiliki cerminan dari aspek emosional terhadap perusahaannya. Ini karena perilaku karyawan

terhadap pekerjaannya dan berbagai pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja..

Namun, kepuasan kerja, pandangan Hasibuan (2017), ialah tindakan perasaan yang positif serta menyukai pekerjaannya. nilai kerja, ketertiban, dan pencapaian kerja mencerminkan perspektif ini. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik di tempat kerja maupun di luarnya, atau kombinasi keduanya. Kesenangan yang diperoleh dari keberhasilan kerja, posisi, perbautan, fasilitas, serta area kerja yang kondusif adalah bagian dari kepuasan kerja pada pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja di luar tugas berkaitan dengan apakah karyawan menerima balas jasa yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Handoko Sutrisno dalam Lita Wulantika (2019:2), kepuasan kerja ialah keadaan perasaan yang dialami seorang pegawai pada tugasnya. 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, kelengkapan yang memadai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Balas jasa tetap penting, tetapi pegawai yang lebih bahagia pada pekerjaannya biasanya mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa.

Berdasarkan pemahaman di atas, bisa diambil kesimpulan yakni kepuasan kerja adalah rasa senang pegawai pada tugasnyakondisi kerja, dan hubungannya dengan kelompok, pimpinan, serta mitra kerja. Kepuasan kerja memungkinkan seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya secara efektif, yang memungkinkan pekerjaan sesuai dengan harapan 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 hasil kerja, serta ketidakpuasan yang dihubungkan dengan fase 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

Terdapat hal yang bisa mempengaruhi kepuasan karyawan; berlandaskan definisi kepuasan kerja yang telah disebutkan, bahwa kepuasan ini sebagian besar mengandalkan pada individu karyawan sendiri dan bersifat subjektif. Namun, ada beberapa faktor umum yang memainkan peran penting dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019, hlm. 77), sebagai berikut:

1. Kesempatan Berkembang

termasuk peluang bisa memperoleh 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 level kepuasan kerja lebih tinggi, dan jarang orang mengaitkan kepuasan kerja dengan gaji.
4. Perusahaan dan Manajemen
penyelenggaraan 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 senior.
6. Faktor Intrinsik pada Pekerjaan
Keterampilan sangat diperlukan untuk pekerjaan, tingkat kesulitan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan adalah sebagian aspek yang bisa memengaruhi level kepuasan kerja.
7. Kondisi Kerja
Ini mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, ventilasi, parkir, dan kantin.
8. Aspek Sosial
Tindakan sosial di lokasi kerja ialah salah satu dari faktor-faktor ini, yang berdampak pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.
9. Komunikasi yang Lancar
Meningkatkan kepuasan kerja sangat bergantung pada interaksi yang efektif antara manajemen serta pegawai serta transparansi atasan/pimpinan untuk menyimak, mengerti, serta menghargai pendapat maupun prestasi karyawan.
10. Fasilitas yang Memadai
Jika karyawan memiliki fasilitas seperti asuransi kesehatan, libur, dana pension, 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. mengurangi jumlah absensi
kenikmatan kerja pegawai mempengaruhi absensi secara substansial; kalau pegawai puas dengan pekerjaan mereka, absensi mereka akan turun karena mereka lebih bersemangat.
4. Jumlah perpindahan karyawan dapat dikurangi
Pegawai akan bahagia dan senang pada pekerjaannya sehingga perpindahannya menjadi sedikit.
5. Ada kemungkinan untuk meningkatkan produktivitas kerja
Dengan spirit kerja yang didorong dan kepuasan kerja yang tinggi, produktivitas pekerjaan dapat meningkat.

97

2.1.4. Dampak kepuasan kerja

Komponen yang memengaruhi **kepuasan** kerja dan **ketidakpuasan kerja** sangat 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, namun juga variabel non-pekerjaan seperti kesehatan maupun kesenangan hidup. penjelasan tentang bagaimana kepuasan kerja berdampak pada karyawan:

1. Menurut beberapa ahli, kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi kerja, gilirannya dapat Mengembangkan hasil kerja. Namun, penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berfeek pada hasil kerja. Ketika pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi akan menghargai output yang dihasilkan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah tindakan seseorang yang membantu rekan kerja atau organisasi mereka. Perilaku ini dapat mencakup perbuatan sukarela pegawai dalam menyokong mitra pada perusahaan.
3. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin mengambil perilaku menghindar, seperti ketidakhadiran atau pemindahan kerja, untuk menghindari pekerjaan yang tidak menyenangkan. teori mengatakan bahwa pegawai yang tidak senang dengan tugasnya cenderung mengambil tindakan menghindar secara permanen, seperti resign dari perusahaan, absen atau datang terlambat.
4. *Burnout* adalah kondisi psikologis atau stres emosional yang dirasakan 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 mitra, serangan pada perusahaan perusahaan, serta perampokkan.

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.

29

2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja harus diukur secara objektif secara analisis serta sosialisasi secara nyata, yang merupakan pertanda ⁷⁶kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018, hlm. 82), indikator kepuasan kerja termasuk yang berikut:

1. Pekerjaan

⁵⁶aktifitas seseorang dengan elemen yang memuaskan

2. Upah/gaji

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang dipengaruhi oleh apakah pekerjaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan secara proporsional.

3. Periklanan

Jika seseorang ingin naik posisi, mereka memiliki peluang untuk berkembang.

4. Penasihat

seorang yang selalu memberikan instruksi dalam aplikasi kerja

5. Pekerja

Rekan kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan tugas

71

2.2 Retensi Karyawan

2.2.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan ialah ketika perusahaan mempertahankan karyawannya untuk tetap setia kepada perusahaan (Sumarni, 2017). Karena karyawan berkualitas tinggi adalah aset tak ternilai perusahaan, tujuan mempertahankan karyawan ialah agar mempertahankan sebanyak mungkin pegawai yang diakui perusahaan sebagai pegawai bermutu. Akibatnya, jikap 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 ialah semua upaya yang diupayakan oleh perusahaan kepada karyawan yang produktif untuk mempertahankan organisasi. Dengan tetap berada di perusahaan, arus personel yang tidak disengaja dapat dikurangi yang tidak dilaksanakan oleh pegawai 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 dapat menarik, melatih, Menjaga dan memanfaatkan individu yang memiliki keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan di masa depan dengan cara mengembangkan proses yang lebih efisien dan meningkatkan produktivitas tempat kerja melalui strategi atau sistem yang terintegrasi.

Manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang kuat selama waktu tertentu. Bila pegawai tak mampu meningkatkan potensinya dan tidak dihormati oleh perusahaan, mereka akan frustrasi dan keluar. Mempertahankan retensi karyawan yang tinggi berpotensi untuk memperbaiki efisiensi dan kinerja perusahaan karena retensi yang tinggi akan mengurangi turnover (Oladapo, 2016).

Menurut Ahlrichs (2018), retensi karyawan terarah pada regulasi organisasi dalam mempertahankan pegawai keluar dari perusahaan. Ini penting bagi bisnis untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi sebab mempertahankan pegawai lebih penting dibanding merekrut dan memilih pegawai baru.

Salah satu masalah terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan. Untuk itu, pengusaha harus menyadari bahwa mempertahankan karyawan adalah fokus sumber daya manusia yang terus-menerus dan tanggung jawab

pimpinan. resign secara sukarela bisaterjadi karena berbagai alasan, seperti karir, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan keluarga. Pemeliharaan ialah pekerjaan yang memelihara atau mengoptimalkan keadaan fisik, emosional diri, serta tindakan pegawaidengan 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 pegawai. Untuk itu, sangat vital bagi perusahaan untuk menyadari bahwa retensi karyawan berarti atensi sumber daya manusia (SDM) yang berkesinambungan serta tanggungjawab yang penting bagi semua pengawas dan menejer.

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. Spirit kerja, sikap, dan kesetiaan pegawai akan menurun jika pemeliharaan pegawai kurang diperhatikan..

Pemeliharaan adalah perjuangan untuk meningkatkan keadaan jasmani, kejiwaan, dan sikap karyawan sehingga tetap setia dan pencapaian kinerja agar mencapai tujuan perusahaan. Disebutkan juga bahwa tujuan pemeliharaan adalah:

- a. dapat mengoptimalkan performa pegawai
- b. menguatkan tata tertib karyawan, mengurangi absensi, serta meningkatkan kesetiaan karyawan.
- c. Memberi karyawan kenyamanan, perlindungan dan kesejahteraan.
- d. Memberi kesejahteraan pekerja dan keluarga

- 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

9 2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

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

1. Bagian Organisasi: berbagai komponen organisasi memengaruhi pegawai tetap atau keluar diri dari perusahaan. Tempat-tempat yang mempunyai budaya serta value yang baik dan unik, serta manajemen organisasional yang mempunyai rencana masa depan serta tujuan yang terarah, condong mempunyai tingkat retensi karyawan yang sangat tinggi. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa dijaga dengan baik serta berkelanjutan dan keamanan kerja yang tinggi juga condong mempunyai tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

"Kultural organisasi" merujuk pada kumpulan nilai, prinsip, dan perilaku yang diterima oleh individu dalam sebuah organisasi. Banyak pekerja, termasuk teknis, profesionalisme, serta pengelolaan pembukuan, resign dari tempat kerjanya, disebabkan adanya kebiasaan yang kurang mengapresiasi. Seharusnya, menerapkan kebiasaan selalau mengapresiasi dapat menjadikan perusahaan lebih tertarik bagi pegawai. Nilai-nilai organisasi

dianggap sebagai kendala utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di tempat kerja mereka saat ini..

Ketika perusahaan sudah mempunyai arah yang tepat. maka pimpinan serta pegawai memiliki rasa kewajiban untuk mencapainya, pekerja percaya pada pemimpin organisasi kantor. Sebaliknya, organisasi yang mempunyai tingkatan keberlanjutan yang tinggi condong adanya retensi karyawan yang lebih tinggi. Bagian pengelola lain yang memengaruhi retensi karyawan termasuk strategi, peluang, dan manajemen organisasi, serta bagaimana pandangan atau persepsi karyawan tentang mutu 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 bimbingan dan pengembangan karir untuk karyawan, serta perencanaan karir yang terorganisir oleh perusahaan, merupakan elemen penting dalam pengembangan profesional. Menurut Poerwadarminta dalam Donosuko (2019), karier didefinisikan sebagai kemajuan dalam kehidupan seseorang, termasuk 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..

Ketika hal-hal seperti ini terjadi, penghargaan memerlukan pengakuan dan kompensasi. Salah satu aspek yang paling penting dari kompensasi adalah sistem pembayaran yang kompetitif, yang berarti bahwa gaji dan tunjangan harus sebanding dengan standar industri dan sebanding dengan kemampuan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Ketidakadilan dan dominasi dapat terjadi jika ¹⁵ seorang karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sama dengan karyawan lain yang kurang produktif dan sering absen..

4. Rancangan Tugas: Sifat tugas dan pekerjaan yang dilakukan adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Rancangan terbaik diharuskan mempertimbangkan wewenang serta kekuasaan pegawai, keluwesan kerja, keadaan ⁸⁶ kerja yang senang (baik secara fisik maupun non-fisik), kesejahteraan pegawai. Penyebab-penyebab fisik dan lingkungan kerja yang aman juga harus dipertimbangkan. Ini akan berdampak pada tekanan beban kerja jika pekerjaan tidak dapat disesuaikan. Jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya, mereka harus melihat pekerjaan mereka. Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain jika terlalu banyak tuntutan..
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 sikap yang sama rata serta bebas diskriminasi pada pegawai. 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 bersama-sama dalam meraih visi organisasi. Kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan untuk membentuk tim 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 sudah lama bekerja dari tahun ke tahun, memahami visi serta misi organisasi dan menjalankan tugas nya sesuai dengan visi dan misi tersebut, agar arah perusahaan menjadi lebih dikendalikan.
3. Budaya organisasi bisa diterapkan dengan benar karena pegawai yang lebih senior telah mengetahui kebiasaan organisasi dan mempunyai garis besar yang jelas tentang apa yang mesti dilakukan pada tugasnya 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 kooneksi kerja, baik didalam maupun diluar, yang terpenting bisa 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

91

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.

15

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.

108

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.

15

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.

5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan adalah motivasi dari pimpinan dan hubungan dengan mitra. Pimpinan juga meningkatkan retensi dengan menerapkan sikap yang bijaksana dan tidak keterpihakkan, memberikan keluasan pekerjaan, memberikan apresiasi hasil kerja karyawannya, dan dukungan peningkatan jenjang posisi pekerjaan.

2.2.5. Pentingnya Retensi Karyawan

Menurut Gunawan (2011), retensi karyawan ialah 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 rotasi pegawai yang tinggi, yang pada selanjutnya bisa memengaruhi kinerja perusahaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi referensi penting untuk peneliti saat melakukan penelitian, memungkinkan peneliti untuk mendukung 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.

12
Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Putu Suindra dkk (2018)	37 Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan Di Batur Natural Hot Spring Bangli	Metode kuantitatif	Berdasarkan analisis menggunakan SPSS 24.0 untuk Windows, nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H ₀ ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 dan H ₁ diterima. Kesimpulannya, variabel retensi karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan dari kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3). Pengaruh ini terjadi baik secara simultan maupun bertahap.	48 Meskipun penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.
2	63 Lisdayanti, dkk (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar	Metode kuantitatif	Kepuasan kerja berdampak positif pada retensi karyawan, menurut hasil pengujian regresi, yang menunjukkan persamaan $\hat{A} = 26,744 + 1,289X$.	30 Sementara penelitian sebelumnya menggunakan deskripsi kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif. 2. Beberapa lokasi penelitian berbeda

3	Rismayanti, dkk2023)	70 Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di The Royal Santrian	Metode kualitatif	101 Menurut hasil uji koefisien determinasi, uji F, uji t, kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.	1. Sementara penelitian sebelumnya menggunakan uji F dan uji t, penelitian ini hanya menggunakan uji t.
---	----------------------	--	-------------------	---	---

Sumber: olahan peneliti 2024

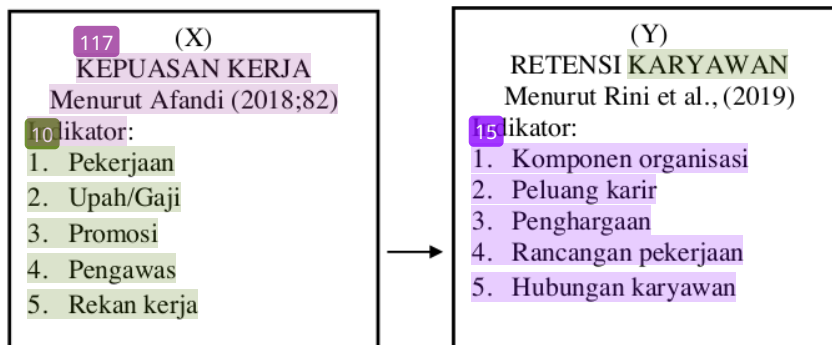
25 2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah utama. Ini berfungsi untuk menjelaskan alur konsep dari penelitian yang akan dilakukan penulis. Dengan demikian, kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut oleh penulis.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber :Olahan peneliti 2024



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Fraenkel dan Wallen, hipotesis penelitian ialah tanggapan sementara pada rumusan masalah. Penelitian pendekatan Kuantitatif) oleh Muhammad Darwin et al., (2021) mengartikan hipotesis sebagai ramalan tentang apa yang mungkin terjadi dalam penelitian. Akibatnya, hipotesis penelitian ini ialah:

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, Jln. Diponegoro Sifalaete Tabaloho, Sumatera Utara.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif ini akan memeriksa data empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Menurut Sugiyono (2018:13), positivisme, atau data konkrit, adalah dasar metodologi penelitian data kuantitatif. Metode ini menggunakan statistik untuk mengukur data penelitian untuk sampai pada kesimpulan tentang masalah.

3.3. Variabel Penelitian

Segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan informasi tentangnya dapat ditarik kesimpulan disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019:68). Variabel penelitian dapat berupa sifat, karakteristik, atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang mengalami perubahan yang dimaksudkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

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

b. Variabel Terikat (Y)

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

8
Table 3.1
Operasi variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Teori
6 kepuasan kerja (X)	Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup hal-hal seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk maju, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Produksi yang lebih baik, komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, dan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang lebih rendah biasanya berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.	<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 ialah bagian penting dari manajemen sdm 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

10
3.4. Populasi Dan Sampel
3.4.1. Populasi

Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi ialah generalisasi dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Akibatnya, penelitian ini melibatkan 30 karyawan CV Golden Mart Gunungsitoli.

31

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiono (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Dua metode yang dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian adalah estimasi penelitian dan statistik. Dalam penelitian ini, teknik sampel jenuh atau sensus digunakan, yang berarti setiap anggota populasi yang berjumlah 30 orang dianggap sebagai sampel, dan teknik nonprobability digunakan, yang berarti setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang berbeda untuk dipilih sebagai sampel.

3.5. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018:45), alat penelitian ialah alat yang dipergunakan dalam 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..

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)

33

3.6. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Data

Data, menurut Joko Sabtohadhi (2022:89), dapat didefinisikan sebagai segala fakta dan angka yang dapat digunakan dalam membuat informasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan sebelumnya serta 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

Memperoleh data adalah tujuan utama penelitian. Apabila peneliti belum mengetahui metode pengumpulan data yang tepat, maka tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiono (2020:104) mengatakan bahwa metode berikut dapat digunakan untuk mengumpulkan data:

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

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang disebut angket; mereka mengirimkan angket atau kuesioner kepada responden. Untuk menguji analisis jalur dan korelasi, jawaban angket ini diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 22.

9
Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrument penelitian

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	Skala
79 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)	58 a. Komponen organisasi	17 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

9
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

60
"Angket adalah pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden tentang masalah yang akan diteliti dan jawaban responden yang diberi nilai" (Sugiyono, 2018:75). 1
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.:

44
Opsi "Sangat setuju", diberi bobot 4

Opsi "Setuju", diberi bobot 3

Opsi "Tidak Setuju", diberi bobot 2

Opsi “Sangat Tidak Setuju”, diberi bobot 1

Hasil analisis data menunjukkan proses mencari dan menyusun secara sistematis, observasi dan kuesioner. 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 legalitas kuesioner. 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 bisa 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), Ketentuan berikut ditetapkan untuk menentukan validitas skor masing-masing item pertanyaan:

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 kuesioner penelitian

Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas ialah 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 disubtitusikan ke program pengolah data statistik IBM SPSS versi 22, menggunakan analisis reliabilitas Cronbach Alpha, Sugiyono (2018:220) adapun ketentuan yang harus diketahui.

1. Jika hasil $\alpha \leq 0.6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,6) maka hasil perhitungannya tidak konsisten/tidak reliabel.
2. Jika 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. Apabila nilai signifikansi (Sig) kurang dari ($<$) 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
- 2 Apabila 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.

122 3.7.3.2. Uji Autokorelasi

21 Menurut Ghozali (2018:111), tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan periode t dan kesalahan 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. Apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $< (0,05)$ maka terdapat autokorelasi
2. Apabila *Asymp. Sig (2-tailed)* $> (0,05)$ maka tidak terdapat autokorelasi

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

11 3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan atau tidak. Jika tidak ada perbedaan residual antara dua pengamatan, maka model regresi adalah baik. Sebagian besar data mengandung heteroskedastisitas karena data cross-section mewakili berbagai ukuran, termasuk kecil, sedang, dan besar. Untuk menguji heteroskedastisitas, peneliti akan menggunakan IBM SPSS versi 22. Berikut adalah dasar keputusan:

1. Jika c^2 hitung $< c^2$ tabel maka tidak terdapat heterokedastistitas 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 menemukan korelasi antara dua variabel dan membuktikan hipotesis bahwa keduanya akan berkorelasi jika keduanya berbentuk interval atau rasio. Jika koefisien korelasi menunjukkan nilai yang positif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang searah satu sama lain, yang disebut korelasi positif. Variabel terikat meningkat bersamaan dengan variabel bebas. Test tersebut dilakukan dengan IBM SPSS 22.

3.7.5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

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

3.7.6. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana, menurut Supat (2017:334), adalah jenis korelasi yang menghubungkan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu, data akan disubstitusikan oleh peneliti dengan menggunakan program IBM SPSS 22. Jika tingkat signifikan kurang dari 0,05, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja; dengan kata lain, ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y). Sebaliknya, jika tingkat signifikan lebih dari 0,05, 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 (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. Apabila 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. Apabila 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.

Dalam 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	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan proposal	■							
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:

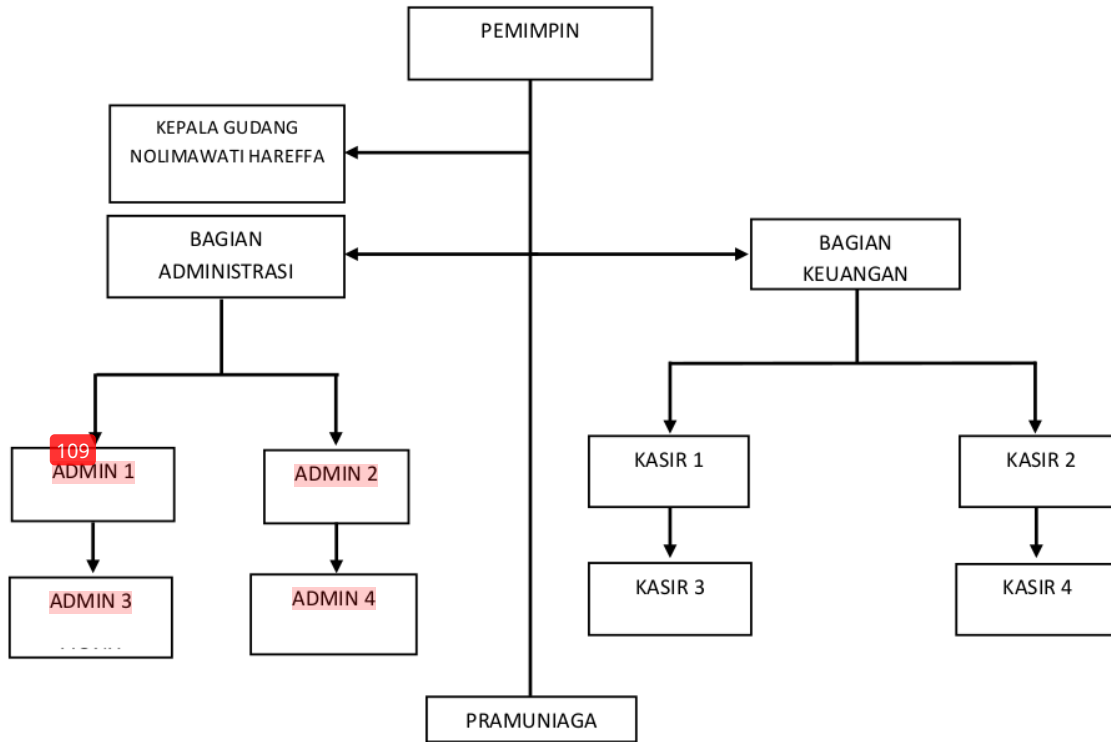
1. Pemimpin
2. Kepala Gudang
3. Admin
4. Kasir
5. Karyawan Lorong/pramuniaga

Mekanisme kerja yang digunakan oleh ¹⁴ 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
struktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli



Sumber: CV. Golden Mart Gunungsitoli

3 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.

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::

29

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah responden	Presentase
18-20 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.

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

4.1.2.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

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

5

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.

60

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.:

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

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.

123

4.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

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

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%
46 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.

100

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 yang menjawab untuk menentukan validitasnya. Setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian diuji untuk validitasnya. Kolom r hitung dan rtabel digunakan untuk menentukan validitas pernyataan jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Pada uji dua arah, nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas $df = n-2 = 30 - 2 = 28$.

1. Uji Validitas kepuasan kerja (X)

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

Tabel 4.9

4 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 dalam tabel 4.9. Semua pernyataan yang berhubungan 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 berhubungan 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 rtabel sebesar 0,3610. Hasilnya dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.10

4 Uji Validitasi 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.

Pada tabel 4.10 Semua butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel Retensi karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan dari variabel tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian.

68 4.4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kuisisioner yang mengandung indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dalam penelitian dianggap reliabel jika jawaban responden pada 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, hasil Cronbach's alpha untuk variabel X adalah 0,886, sehingga variabel X dinyatakan reliabel karena 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.

- Dengan hasil $a < 0,6$ (nilai alpha lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya tidak kosnsisten/tidak reliabel.
- Dengan 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 ketentuanya adalah sebagai berikut:

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

10 Untuk menguji normalitas data, rumus Kolmogorov-Smirnov digunakan, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal. Analisis uji ini akan dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22.

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.

12 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 4.14
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.

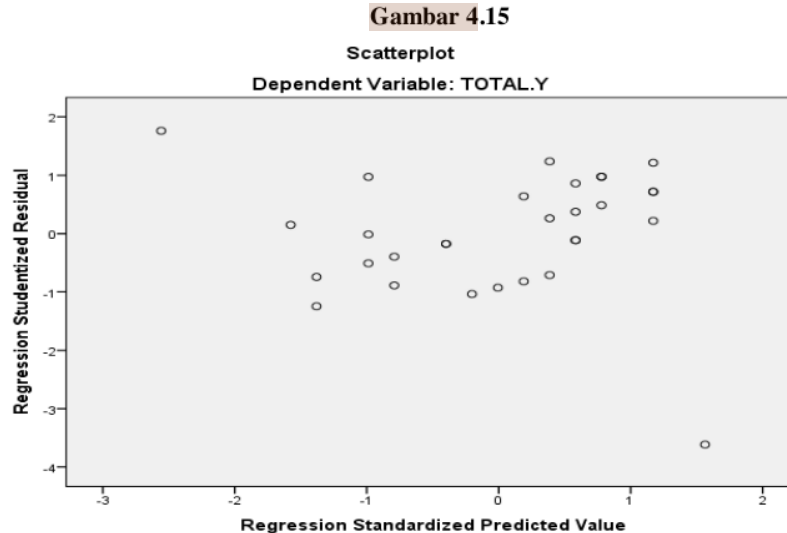
11 Runs test sebagai bagian dari statistik non-parametrik yang juga dapat digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antara residual dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

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

33 Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Berdasarkan tabel 4.14 di atas nilai asymp sig adalah 0,041 hal ini 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..



Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Peneliti memanfaatkan grafik scatterplot untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Grafik ini mengilustrasikan hubungan antara nilai variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), dengan sumbu X mewakili prediksi dan sumbu Y mewakili residual. Uji heteroskedastisitas akan dilaksanakan menggunakan IBM SPSS versi 22. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila tak ditemukan pola yang beraturan atau pola titik-titik yang penyebarannya diatas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y, itu tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila titik-titik pada grafik menyusun pola beraturan, seperti gelombang atau pola yang melebar lalu menyempit, maka itu menandakan adanya gejala heteroskedastisitas..

Berdasarkan gambar 4.15 di atas, tampak bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 22. Koefisien korelasi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan serta menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel yang berskala interval atau rasio..

Tabel 4.16

Correlations			
		KEPUASAN KERJA (X)	RETENSI KARYAWAN (Y)
KEPUAS 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 positif, itu mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang searah, atau korelasi positif. Artinya, saat variabel terikat meningkat, variabel bebas juga meningkat..

Menurut tabel 4.16, hubungan yang searah antara dua variabel dikenal sebagai korelasi positif jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai yang positif.

18
4.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menunjukkan presentase (%) yang mengukur kekuatan hubungan antara variabel, koefisien determinasi digunakan 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 digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

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

22
4.8. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode yang digunakan 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	28	4,386		
	Total	575,867	29			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

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

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y, peneliti akan menganalisis data menggunakan program IBM SPSS versi 22. Untuk 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, untuk tingkat signifikan di atas 0,05, model regresi tidak dapat memprediksi variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap.

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

2. Bila nilai signifikansi uji t < 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

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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 ($\text{sig} < 0,05$) 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:

1. Hasil perhitungan uji validitas untuk butir item angket variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (retensi karyawan) menunjukkan nilai $\text{sig} < 0,05$ yang berarti item-item tersebut di nyatakan valid.
2. 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.
3. 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 pada titik tidak membentuk pola teratur ketika tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada..
 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 niali 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).

51 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 Sutrisno (2017) menyatakan bahwa "kepuasan" mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja dengan lebih baik, penuh semangat, aktif, dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak puas..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh yang positif atau signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Dengan kata lain, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis mereka, yang pada gilirannya akan menyebabkan sikap atau tingkah laku negatif, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka frustrasi dan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

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 karyawan untuk keluar."

4.12. Keterbatasan Penelitian

95
Penelitian ini jelas memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian mendatang, seperti yang dapat dilihat dari pengalaman

langsung peneliti selama proses penelitian ini. ¹¹ Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hanya tiga puluh responden masih kurang representatif untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Terkadang, informasi yang diberikan kepada responden selama proses pengambilan data mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya mereka. Ini dapat terjadi karena pendapat, persepsi, dan ⁵⁸ pemahaman yang berbeda dari 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 temuan serta kesimpulan penelitian, penulis ingin menyampaikan rekomendasi berikut yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Saran-saran ini meliputi hal-hal 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 ⁷ 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 Publishing.
- 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, dandisplin 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., ... & Lindiawatie, 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.
- Syafrina, 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

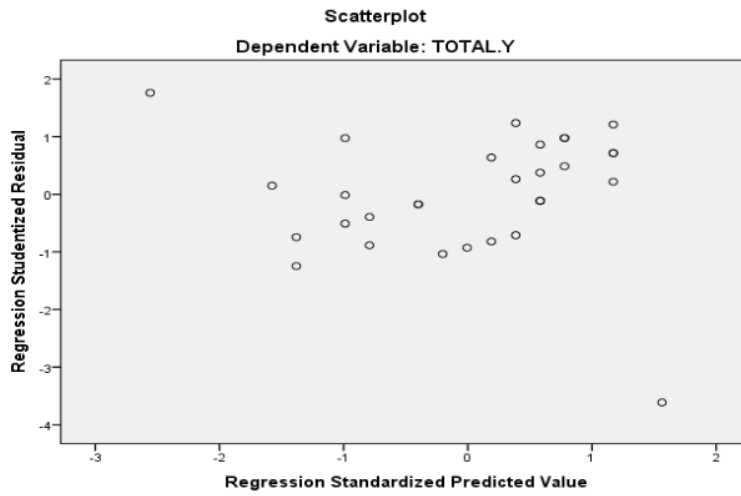
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05789968
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,075
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance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

30%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	j-innovative.org Internet	549 words — 4%
2	jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet	235 words — 2%
3	repositori.usu.ac.id Internet	149 words — 1%
4	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	132 words — 1%
5	repository.ar-raniry.ac.id Internet	115 words — 1%
6	repository.ub.ac.id Internet	96 words — 1%
7	text-id.123dok.com Internet	92 words — 1%
8	eprints.walisongo.ac.id Internet	88 words — 1%

9	etheses.uin-malang.ac.id Internet	87 words — 1%
10	repository.uin-suska.ac.id Internet	83 words — 1%
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	78 words — 1%
12	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	76 words — 1%
13	eprints.unpak.ac.id Internet	72 words — 1%
14	123dok.com Internet	70 words — 1%
15	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	60 words — < 1%
16	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	58 words — < 1%
17	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	54 words — < 1%
18	dspace.uui.ac.id Internet	49 words — < 1%
19	e-journal.uajy.ac.id Internet	48 words — < 1%
20	eprints.undip.ac.id Internet	47 words — < 1%

21	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	44 words — < 1%
22	repository.radenintan.ac.id Internet	40 words — < 1%
23	www.scribd.com Internet	40 words — < 1%
24	erepo.unud.ac.id Internet	39 words — < 1%
25	id.123dok.com Internet	39 words — < 1%
26	digilib.uinsby.ac.id Internet	37 words — < 1%
27	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	36 words — < 1%
28	repository.radenfatah.ac.id Internet	36 words — < 1%
29	repository.unhas.ac.id Internet	34 words — < 1%
30	digilib.uinkhas.ac.id Internet	33 words — < 1%
31	repository.upi.edu Internet	31 words — < 1%
32	Tommy Pusriadi, Dio Caesar Darma. "PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE CAPABILITIES: STUDI	30 words — < 1%

PADA KARYAWAN PT. BINTANG WAHANA TATA", Jurnal Riset
Entrepreneurship, 2020

Crossref

33	pdffox.com Internet	30 words — < 1%
34	repository.unika.ac.id Internet	27 words — < 1%
35	lib.unnes.ac.id Internet	26 words — < 1%
36	Salleh Mohd Radzi, Mohd Hafiz Mohd Hanafiah, Norzuwana Sumarjan, Zurinawati Mohi et al. "Heritage, Culture and Society - Research agenda and best practices in the hospitality and tourism industry", CRC Press, 2016 Publications	25 words — < 1%
37	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet	25 words — < 1%
38	repository.ugr.ac.id:1015 Internet	25 words — < 1%
39	repository.uinsaizu.ac.id Internet	25 words — < 1%
40	Muammar Khoiruddin, Beta Asteria. Jurnal Manajemen, 2023 Crossref	24 words — < 1%
41	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	24 words — < 1%

-
- 42 Ayu Berlian Triulandari. "EFEKTIVITAS PESAN POSTER #BUDAYABEBERES DALAM MENGEDUKASI PERILAKU HIDUP BERSIH KONSUMEN KFC DI KOTA PALU", KINESIK, 2021
Crossref 23 words — < 1%
-
- 43 Salmon N. Aulele, Mozart W. Talakua, B. Tuasikal. "ANALISIS PERMINTAAN KONSUMEN TERHADAP KONSUMSI MINYAK TANAH RUMAH TANGGA DI DESA PELAUW DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS REGRESI BERGANDA", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2017
Crossref 23 words — < 1%
-
- 44 etd.iain-padangsidimpuan.ac.id
Internet 23 words — < 1%
-
- 45 stiealwashliyahsibolga.ac.id
Internet 22 words — < 1%
-
- 46 eprints.pancabudi.ac.id
Internet 21 words — < 1%
-
- 47 eprints.ums.ac.id
Internet 20 words — < 1%
-
- 48 repository.iain-manado.ac.id
Internet 20 words — < 1%
-
- 49 repository.uinsu.ac.id
Internet 20 words — < 1%
-
- 50 repository.umsu.ac.id
Internet 20 words — < 1%
-
- 51 ejournal.uhn.ac.id
Internet 19 words — < 1%

52	repository.uhamka.ac.id Internet	19 words — < 1%
53	library.walisongo.ac.id Internet	18 words — < 1%
54	stiesultanagung.ac.id Internet	18 words — < 1%
55	id.scribd.com Internet	17 words — < 1%
56	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet	17 words — < 1%
57	repository.ptiq.ac.id Internet	17 words — < 1%
58	repository.teknokrat.ac.id Internet	17 words — < 1%
59	repository.uinjkt.ac.id Internet	17 words — < 1%
60	repository.unbari.ac.id Internet	17 words — < 1%
61	repository-feb.unpak.ac.id Internet	16 words — < 1%
62	eprints.uny.ac.id Internet	15 words — < 1%
63	jurnal.buddhidharma.ac.id Internet	15 words — < 1%

64 Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)", INA-Rxiv, 2019

Publications

14 words — < 1%

65 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

14 words — < 1%

66 ejurnal.umri.ac.id

Internet

14 words — < 1%

67 repository.ummat.ac.id

Internet

14 words — < 1%

68 repository.unusia.ac.id

Internet

14 words — < 1%

69 Krysha Wira Pradipta, Yolanda Presiana Desi, Diana Khuntari. "Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Aplikasi Jogja Smart Services (JSS) Terhadap Kepuasan Pengguna Pada Masyarakat Yogyakarta", Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi dan Komunikasi, 2024

Crossref

13 words — < 1%

70 repository.pnb.ac.id

Internet

13 words — < 1%

71 1futureinsights.blogspot.com

Internet

12 words — < 1%

72 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah

12 words — < 1%

-
- 73 repositori.stiamak.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 74 Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Sensus Pada Perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis)", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2021 11 words — < 1%
Crossref
-
- 75 imronfauzi.wordpress.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 76 serupa.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 77 stiepasaman.ac.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 78 Avryan Irnandi, Rike Kusuma Wardhani, Zaenul Muttaqien. "Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai", Target: Jurnal Manajemen Bisnis, 2023 10 words — < 1%
Crossref
-
- 79 Erie Hidayat Sukriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung", Tourism Scientific Journal, 2022 10 words — < 1%
Crossref
-
- 80 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

-
- 81 [adoc.pub](#)
Internet 10 words — < 1%
-
- 82 [idr.uin-antasari.ac.id](#)
Internet 10 words — < 1%
-
- 83 [repository.helvetia.ac.id](#)
Internet 10 words — < 1%
-
- 84 [repository.stkippacitan.ac.id](#)
Internet 10 words — < 1%
-
- 85 [repository.uma.ac.id](#)
Internet 10 words — < 1%
-
- 86 [3lib.net](#)
Internet 9 words — < 1%
-
- 87 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
Crossref 9 words — < 1%
-
- 88 Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014
Crossref 9 words — < 1%
-
- 89 Saharso Saharso, Toyibah Toyibah. "Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel 9 words — < 1%

Intervening di PT Definite Maji Arsana Jakarta", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023

Crossref

90 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

Crossref

91 Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah. "Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2020

Crossref

92 core.ac.uk

Internet

93 docplayer.info

Internet

94 ejournal.medan.uph.edu

Internet

95 eprints.unugha.ac.id

Internet

96 konsultasiskripsi.com

Internet

97 lontar.ui.ac.id

Internet

98 ojspustek.org

Internet

99	openjournal.unpam.ac.id Internet	9 words — < 1%
100	repo.itsm.ac.id Internet	9 words — < 1%
101	repository.ipb.ac.id:8080 Internet	9 words — < 1%
102	Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi & Kinerja Karyawan", INARxiv, 2018 Publications	8 words — < 1%
103	Indah Pratiwi Fadmawarni, Maimunah Maimunah, Yenita Roza. "Analysis of mathematical understanding on algebraic form material from the aspect of student's self efficacy", Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika, 2020 Crossref	8 words — < 1%
104	docobook.com Internet	8 words — < 1%
105	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet	8 words — < 1%
106	eprints.ukmc.ac.id Internet	8 words — < 1%
107	eprints.unmas.ac.id Internet	8 words — < 1%
108	id.wikihow.com Internet	8 words — < 1%

109	journal.banjaresepacific.com Internet	8 words — < 1%
110	library.binus.ac.id Internet	8 words — < 1%
111	repository.iainkudus.ac.id Internet	8 words — < 1%
112	repository.umnaw.ac.id Internet	8 words — < 1%
113	repository.unp.ac.id Internet	8 words — < 1%
114	sintama.stibsa.ac.id Internet	8 words — < 1%
115	skripsistie.files.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
116	triyo-rachmadi.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
117	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 Crossref	7 words — < 1%
118	Amelia Rahma Edfi, Rinaldi Rinaldi. "Pengaruh Psychological Safety terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 dan 4 di Kota Padang", YASIN, 2024 Crossref	7 words — < 1%

119 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 1 Juni 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2012 6 words — < 1%
Crossref

120 Onsardi, Citra Andriani. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 6 words — < 1%
Publications

121 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

122 ejournals.umn.ac.id 6 words — < 1%
Internet

123 eprints.perbanas.ac.id 6 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF