

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGHARGAAN SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI PADA CV SUMBER ANUGRAH)

Sandy Khristian¹, Kusuma Chandra Kirana², Epsilandri Septyarini³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia
sandy.khristian77@gmail.com¹, kusumack@ustjogja.ac.id²,
epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

Submitted: 18th July 2022/ **Edited:** 10th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Khristian, S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGHARGAAN SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI PADA CV SUMBER ANUGRAH). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1055-1061.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the Effect of Job Training and Rewards and Physical Work Environment on Employee Retention. This research was conducted at CV Sumber Anugrah with a population of all employees of CV Sumber Anugrah with a population of 200 people and for the sample used as many as 134 people with calculations using the slovin formula. Data analysis method is quantitative analysis using purposive sampling where the purpose of this study is to describe the relationship between variables and other variables in order to test hypotheses. The sampling technique used is probability sampling, which is characterized by simple random sampling or simple random sampling is a sampling technique that gives equal probabilities to all members of a population. The results of the study are the variables of job training and rewards partially had no significant effect on employee retention, but the physical work environment variable had a significant effect on employee retention. Simultaneous test results indicate that all independent variables combined have a significant impact on CV Sumber Anugrah's employee retention.

Keywords: Retention, Job Training, Physical Work Environment, Rewards

PENDAHULUAN

Mempertahankan karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan yang berfungsi sebagai jantung dan punggung kemajuan perusahaan. Perkembangan globalisasi dalam perusahaan menjadikan retensi karyawan sebagai tantangan besar bagi manajer sumber daya manusia supaya bisa mempertahankan karyawan yang kompeten (Safira Nurmalitasari, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan (Pratiwi, 2017) memaparkan mengenai tujuan yang utama oleh retensi yaitu untuk pencegahan karyawan kompeten keluar atau berhenti bekerja dari suatu organisasi, yang akan memberikan dampak kurang baik pada produktivitas organisasi atau perusahaan. Strategi retensi

karyawan dipilih serta diterapkan dengan baik oleh seorang manajer, sehingga karyawan akan selalu bekerja untuk keberhasilan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri

Dalam penelitian terdahulu (Delfi, 2017) retensi karyawan atau erat kaitannya dengan *turnover intention*. Tinggi atau rendahnya retensi karyawan dideteksi dari adanya *turnover* pada setiap jangka waktu tertentu. Adapun pengertian retensi karyawan menurut (Nurmalitasari & Andriyani, 2021) yaitu upaya mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki potensial dan telah memenuhi kualifikasi dari suatu perusahaan. Adanya berbagai faktor yang memberikan pengaruh bagi retensi diantaranya: kompensasi, persepsi dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, stress kerja, budaya organisasi, keamanan kerja, keseimbangan, desain pekerjaan, kehidupan kerja, penghargaan, pengembangan karir, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Maka karenanya, penelitian bertujuan untuk menggunakan variabel pelatihan kerja, penghargaan serta lingkungan kerja fisik untuk di uji apakah memberi pengaruh terhadap retensi karyawan pada suatu perusahaan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja sebuah sarana untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang selaras terhadap pola manajemen, dalam segi kepentingan hari ini ataupun kebutuhan di masa mendatang. Kompetensi yang baik dari seorang karyawan dapat diasah melalui program pelatihan kerja, sehingga dengan adanya pelatihan kompetensi seluruh karyawan dapat ditingkatkan lagi (Yonatan, 2019).

Penghargaan Kerja

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang bagus tidak jarang mampu mendapat penghargaan, dapat berupa respek ataupun apresiasi berasal dari perusahaannya. (Disa & Djastuti, 2019) menyatakan bahwa penghargaan adalah apa yang diberikan perusahaan dan organisasi dan dedikasi bagi karyawannya atas imbalan terhadap kinerjanya serta dedikasinya yang luar biasa.

Lingkungan Kerja Fisik

(Pratiwi, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang dimaksud yakni mencakup seluruh kondisi secara fisik ada pada sekitar tempat bekerja dengan kemampuan memberikan pengaruh bagi karyawan.

Retensi Karyawan

Menurut (Disa & Djastuti, 2019) retensi karyawan sebagai suatu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dengan ciri memiliki potensial bagus dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian jenisnya ialah penelitian kuantitatif yang tujuannya mendeskripsikan hubungan diantara variabel yang satu terhadap variabel lainnya guna menguji hipotesis. (Heriyanto, 2016). Menurut (Lisan, 2016) konsep populasi adalah domain umum meliputi objek/subyek dengan kualitas beserta karakteristik tertentu berdasar pada peneliti tentukan agar dikaji serta dilaksanakan penarikan suatu kesimpulan. Sampel ialah himpunan bagian bersumber dari jumlah serta karakteristik yang populasi miliki (Afrisalia, 2012). Pengambilan sampel berdasar pada populasi yakni sejumlah 134 karyawan. Perhitungan menggunakan rumus slovin (Mardjuni & Saleh, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner yang menggunakan serangkaian pertanyaan yang wajib dijawab oleh responden dengan menggunakan berbagai variabel yang peneliti gunakan pada kegiatan penelitian (Pratiwi, 2017). Maka karenanya, kegiatan penelitian dengan penggunaan kuesioner untuk pengambilan sampel.

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas sebagai pengukur keefektifan dari suatu survei. Kuisisioner dianggap valid bila seluruh pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan hal yang akan peneliti ukur menggunakan kuisisioner terkait (Afrisalia, 2012).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pelaksanaannya melalui penggunaan alat bantu program SPSS dengan fitur “pengukuran reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu konstruk ataupun variabel dianggap reliabel bila memberi nilai Cronbanch Alpha yang lebih besar dari nilai 0,60”.

Uji Normalitas

(Afrisalia, 2012) uji Normalitas Tujuannya adalah untuk melaksanakan pengujian apakah dari model regresi, pembaur, ataupun residual mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan plot probabilitas normal menunjukkan bahwa “kriteria keputusan tidak normal”, yaitu “hasil dari uji normalitas” yang menggunakan “normal

probabilityplot” menampilkan hasil berupa data didistribusikan melintasi diagonal. Juga uji Kolmogorov-Smirnov menampilkan nilai secara signifikan yakni 0,05 atau lebih.

Uji Multikolinieritas

(Hasibuan, 2019) mengemukakan uji multikolinearitas penggunaannya dalam model regresi yakni memperoleh informasi apakah ditemukan suatu korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Untuk ketentuannya jika toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas dan begitu sebaliknya.

Uji Heterokedastisitas

(Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa uji heterokedastisitas dilakukan dalam memeriksa model regresi untuk mengetahui perbedaan varians antara residu yang diamati dan residu lainnya.

Uji T

Penggunaan uji t sebagai pembuktian pengaruh secara signifikan diantara “variabel independen terhadap variabel dependen”, besarnya “nilai t hitung” dibanding “nilai t tabel” dapat menjadi bukti bahwa pengajuan hipotesis oleh peneliti diterima (Yonatan, 2019). Hasil regresi akan menampilkan nilai t hitung, sedangkan “sig. $\alpha = 0,05$ ” dengan “df = $n - k$ ” akan menampilkan “nilai t tabel”.

Uji F

Penggunaan uji F secara umum ialah “menyajikan pembuktian terhadap seluruh variabel independen ataupun bebas yang peneliti masukkan pada model mempunyai suatu pengaruh secara bersama-sama bagi variabel dependen/terikat” (Afrisalia, 2012).

Koefisien Determinasi (R^2)

Secara umum koefisien determinasi memiliki fungsi sebagai pengukur dari tingkatan model mampu memberikan penjelasan variasi dalam variabel independen (Afrisalia, 2012).

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas data dapat ditunjukkan melalui membuat perbandingan r hitung dengan r tabel berdasar pada “hasil pengolahan data” pada program SPSS. Pada tabel di atas “nilai r tabel sebesar 0,1684”. Dari segi uji validitas, suatu data akan peneliti nyatakan valid dengan suatu syarat bila nilai r hitung $> r$ tabel, maka kessimpulannya berupa “variabel yang digunakan valid”.

Uji Reliabilitas

Berdasar olah data, maka diketahui yakni nilai *Cronbach's Alpha* variabel pelatihan kerja, penghargaan kerja, lingkungan kerja fisik, dan retensi karyawan lebih besar dibanding dengan nilai kritis 0,60, maka kesimpulannya berupa seluruh variabel penelitian = “reliabel atau dapat dipercaya”.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas peneliti menggunakan model *Kolmogrov-Smirnov*, dengan ketentuan agar dikatakan data normal dapat dilihat pada “nilai *Monte Carlo Sig (2-tiled)*” tidak kurang dari 0,05. Dari hasil olah data, “nilai *Monte Carlo Sig (2-tiled)* yang dimiliki tidak lebih kecil dari 0,05”, maka karenanya “data pada penelitian normal”.

Uji Multikolinieritas

Berdasar hasil olah data, diketahui setiap variabel mempunyai nilai $VIF < 10,00$. Maka kesimpulannya berupa pada kegiatan penelitian tidak ditemukan adanya suatu gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil olah data diperoleh grafik scatterplot, diketahui data penelitian, yakni “titik–titik mengalami penyebaran secara acak, tidak membentuk suatu pola yang tertentu secara jelas, serta penyebaran titik – titik diatas ataupun dibawah angka 0”. Maka hal tersebut membuktikan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas pada model regresinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasar analisis regresi diperoleh “nilai koefisien” bagi “pelatihan kerja senilai 0,008”, “penghargaan kerja sebesar 0,018”, dan “lingkungan kerja fisik sebesar 0,211”. sehingga jika ditulis dalam persamaan menjadi $Y = 17,639 + 0,008(X1) + 0,018(X2) + 0,211(X3)$.

Uji T

Berdasar analisis regresi, diketahui yakni nilai sig variabel pelatihan adalah 0,853 yang bermakna lebih besar dibanding 0,05, maka dinyatakan: “variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan”. Variabel “lingkungan kerja fisik” memiliki “nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05”, dan berarti “variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan”. Sedangkan “nilai sig” untuk “variabel gaji” adalah 0,689 yang “lebih besar dibanding

0,05” bermakna bahwa variabel ini “tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan”.

Uji F

Berdasar analisis regresi, dapat diidentifikasi “jika variabel pelatihan kerja, penghargaan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan”. Hal tersebut didasari dengan “nilai *sig* uji F bernilai 0,001 yang kurang dari 0,05”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil olah data diketahui “nilai *R Square* senilai 0,336”, maka dikatakan “variabel pelatihan kerja, penghargaan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan sebesar 0,336 atau 33,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian”.

KESIMPULAN

Hasil kajian penelitian membuktikan bahwa “variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV Sumber Anugerah, yang mana hasil uji t menunjukkan nilai *sig* sebesar 0,853 dan lebih besar dari 0,05”.

Hasil penelitian membuktikan bahwa “variabel penghargaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Sumber Anugerah, yang mana memiliki nilai signifikansi 0,698 yang berarti lebih besar dari 0,05”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV Sumber Anugerah, yang mana memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05”.

Hasil uji simultan menyatakan bahwa “variabel pelatihan kerja, penghargaan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan CV Sumber Anugerah, yang mana memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan berarti kurang dari 0,05”.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrisalia, R. (2012). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . BANK CENTRAL ASIA TBK . CABANG KUDUS.
- Delfi. (2017). “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di wilayah Kab. Kerinci

- dan Kota Sungai Penuh.” 1–10.
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis pengaruh penghargaan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 8, 81–95.
- Hasibuan, J. S. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. 2.
- Heriyanto. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. VI(1), 67–76.
- Lisan, W. (2016). ANALISIS PENGARUH TURNOVER KARYAWAN, MOTIVASI, DAN PENGAYAAN PEKERJAAN, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL MEGATRADING TBKMANADO ANALYSIS. 16(03), 419–426.
- Mardjuni, S., & Saleh, H. M. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. 7(1), 11–21.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani. (2021). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang. 10, 1–15.
- Pratiwi, L. P. Y. A. (2017). TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA NUSA DUA BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Indonesia . Bali memiliki budaya yang kental , penduduk yang ramah-tam. 6(3), 1478–1506.
- Safira Nurmalitasari. (2021). PENGARUH PELATIHAN , PENGEMBANGAN KARIER , WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN. 10, 1–15.
- Yonatan, A. (2019). PENILAIAN KINERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT SUTINDO ANUGRAH SEJAHTERA Alicia Yonatan. 7(2).