

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan di capai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang, sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun. sumber daya manusia manusia yang berkualitas adalah karyawan yang mampu menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Sutrisno (2014) mengungkapkan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Perusahaan PT. HUTAHAEAN GROUP adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak di bidang agrobisnis, dan juga pabrik kelapa sawit (PKS). Yang merupakan bagian buah kelapa sawit sebagai bahan utama yang di kelolah menjadi minyak mentah sebagai penghasil utama dari perusahaan tersebut. Selain itu perusahaan juga membeli buah kelapa sawit dari masyarakat yang memiliki kebun pribadi di dekat area perkebunan agar masyarakat sekitar perkebunaan dapat terbantu dalam menjual dan membeli buah kelapa sawit. Sehingga perusahaan juga mendapatkan keuntungan dari pembelian buah kelapa sawit dari masyarakat.

Kondisi lingkungan kerja di perusahaan PT. HUTAHAEAN GROUP tentu berpengaruh terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik. yang dimana kondisi lingkungan kerja di departemen/bagian pabrik kelapa sawit berbeda dengan bagian kantor kebun dan bagian afdeling lainnya secara fisik.

Lingkungan kerja fisik di bagian pabrik kelapa sawit itu sedikit kotor dan bau karena area pabrik sebagai tempat pengelolaan buah sawit dimana pabrik memiliki mesin-mesin pengolahan yang besar dan bising. bau yang dihasilkan

oleh pabrik kelapa sawit berasal dari limbah hasil pengolahan buah, dan juga dari asap corong pembakaran tandan kosong (*tangkos*) juga dari asap mobil-mobil yang keluar masuk pabrik. Sehingga kantor- kantor pabrik berjarak \pm 50meter dari pabriknya langsung untuk menghindari dari kebisingan dan bau. Perusahaan juga melengkapi fasilitas dalam ruang kerja di kantor pabrik seperti pendingin ruang (*ac*) sebab cuaca di daerah riau terbilang panas, lampu penerangan juga bermanfaat terhadap karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja di pabrik dan di kantor, penggunaan warna dengan cat putih dalam kantor berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberikan aspek psikologi dengan perasaan yang nyaman kepada karyawan, meja dan kursi yang nyaman juga berpengaruh terhadap kerja karyawan, komputer dan alat printer sebagai tambahan agar karyawan tidak keluar memfotocopy file-file penting perusahaan. Di dalam pabrik kelapa sawit juga ada laboratorium perusahaan yang dimana lab tersebut sebagai tempat penelitian minyak mentah yang siap di jual.

Lingkungan kerja fisik bagian kantor kebun berbeda dengan lingkungan kantor yang ada di departemen kantor pabrik kelapa sawit yang dimana kantor kebun jauh dari kebisingan dan bau tak sedap. hal itu dikarena kantor kebun posisinya berada di area lingkungan perumahan staff karyawan sebagai kantor pusat kebun PT. HUTAHAEAN. Kantor kebun merupakan tempat para pimpinan yang mempunyai jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut, seperti jabatan General Manager, Manager kebun, KTU, Humas, Asisten kepala (*Askep*), dan staff lain-lainya. Perusahaan menyediakan fasilitas yang sangat lengkap di setiap ruang kantor kebun seperti AC, meja, kursi, dispenser, komputer, sofa di setiap ruang, printer, lemari buku dan alat-alat lainnya yang di butuhkan karyawan kantor kebun.

Lingkungan fisik bagian kantor afdeling jauh berbeda dari kantor pabrik dan kantor kebun sebab terletak di dalam area perkebunan kelapa sawit yang dimana setiap kantor afdeling 1 dengan afdeling 8 cukup jauh. Perusahaan menyediakan fasilitas setiap kantor afdeling seperti meja, kursi, lemari buku dan alat-alat lainnya yang di butuhkan oleh kantor afdeling. Selain fasilitas kantor afdeling perusahaan juga memperhatikan alat pelindung diri bagi karyawan saat berkerja di lapangan

berupa alat-alat panen kelapa sawit berupa alat potong (*egrek*), gancu, angkong (*beko sorong*), kampak, sepatu boots, sarung tangan, dan baju karyawan.

Pengembangan karir menurut Kaswan, (2017) menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Jenjang karir di perusahaan PT. HUTAHAEAN GROUP cukup bagus untuk berkarir bagi karyawan tetap, karena perusahaan memilih karyawan yang berpengalaman yang telah lama berkarir di perusahaan tentu sudah terampil dan memiliki kemampuan di bidang perkebunan kelapa sawit. Misalnya jabatan asisten lapangan kosong perusahaan akan memberikan kesempatan kepada mandor 1 setiap afdeling 1 sampai dengan afdeling 8 mengikuti pelatihan setelah di berikan pelatihan juga ada test tertulis dan test lisan untuk mengetahui wawasan dan kemampuan karyawan supaya siap untuk mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai asisten lapangan. Selain pelatihan ada juga yang menjadi pertimbangan bagi perusahaan yaitu evaluasi kerja tahunan karyawan, karena jika karyawan sudah pernah melakukan kesalahan sampai terkena surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 akan sulit untuk berkarir di perusahaan.

Tabel 1.1

Data Perlengkapan Keamanan Karyawan 2020

NO	TINGKAT PENGGUNA	KEADAAN / KETERANGAN	KEADAAN
1.	BPJS	100% Pengguna semua karyawan tetap perusahaan	Sangat baik
2.	SAFETY	80% Pengguna ini di hanya bagian pabrik pks dan afdeling 1 sampai dengan afdeling 8	Baik
3.	CCTV	20% Hanya tempat tertentu seperti kantor kebun dan pks	Kurang baik

Sumber: PT. HUTAHAEAN 2020

Berdasarkan data di atas, semua fasilitas dan keamanan yang di berikan perusahaan saat ini membuat karyawan merasa lebih baik. karyawan akan semakin giat dalam berkerja sehingga perusahaan dapat keuntungan atau profit yang besar, selain jam kerja yang sesuai dengan UU ketenagakerjaan membuat karyawan yang berposisi di bagian kantoran tidak merasa stress karena jam kerja. Sedangkan karyawan yang berkerja di bagian afdeling tidak tergantung jam kerja kerana posisi ini adalah pemanan kelapa sawit yang sudah di atur jadwal panen, atau jalur panen sudah di tetapkan setiap jalur 5 bagian (*ancak*).

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	karyawan masuk	Karyawan keluar (resign)	Karyawan kontrak	Karyawan pensiun
2017	536	24	8	-	4
2018	548	6	-	-	-
2019	554	-	18	-	-
2020	536	-	-	8	-
2021	544	-	20	8	2

Sumber: HUMAS PT. HUTAHAEAN GROUP

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2017-2018 jumlah karyawan yang ingin berkerja di PT. HUTAHAEAN GROUP sangat banyak dan juga di karena fasilitas yang nyaman sehingga banyak yang tertarik untuk berkerja. Sedangkan pada tahun 2019 karyawaan banyak yang keluar dari perusahaan karena ada faktor tertentu yang dimana ada bagian afdeling 1 dan bagian afdeling 2 yang pohon kelapa sawit tersebut yang ditumbang di ganti dengan yang baru (*replanting*). Sehingga banyak dari mereka memilih untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain. Pada tahun 2020-2021 perusahaan memiliki karyawan sebanyak 530 orang dan sudah merupakan karyawan tetap.

Table 1.3

Daftar fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

No	Lingkungan kerja perusahaan
1.	Perumahan bagi setiap karyawan
2.	Tempat ibadah Masjid bagi umat muslim
3.	Tempat ibadah Gereja bagi umat Kristen
4.	Listrik PLTA gratis dari perusahaan
5.	AULA tempat pesta dan acara lainnya
6.	Sekolah SD, SMP, SMA, bagi anak-anak karyawan
7.	Koperasi sembako untuk karyawan
8.	Poliklinik bagi karyawan

Sumber: PT. HUTAHAEAN 2020

Data di atas merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan agar karyawan merasa betah untuk berada di lingkungan area perusahaan. Selain data di atas perusahaan juga memberikan fasilitas kepada karyawan yang berkerja di perusahaan, yang di mana berupa General Maneger dan Maneger kebun di berikan fasilitas mobil infentaris, Asisten kebun di berikan sepeda motor, Mandor 1 di berikan bensin perbulannya 20 liter, sedangkan karyawan tetap panen yang berkerja di lapangan perusahaan juga memberikan alat-alat panen kelapa sawit setiap pertiga bulanya gratis alat panen berupa egrek, angkong (*bego sorong*), kampak, gancu, sarung tangan dan baju panen. Sehingga karyawan merasa betah berkerja di perusahaan. Selain fasalitas gaji yang diberikan perusahaan cukup besar, di atas UMR PROVINSI RIAU sehingga karyawan merasa betah berkerja di perusahaan.

Dan alasan saya memilih PT. HUTAHAEAN GROUP adalah setiap tahunnya jumlah karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut berkurang setiap tahunnya dan juga itu sebab saya meneliti dan juga ingin mencari tau apa yang memnyebabkan karyawan berkurang setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PengaruhLingkungan**

Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi karyawan PT. HUTAHAEAN GROUP. Kab. Rokan Hulu Provinsi Riau

1.2 Rumusan Masalah

Setiap organisasi tidak luput dari permasalahan baik masalah dari dalam maupun dari luar perusahaan, semuanya membutuhkan pemecahan yang tuntas kemudian dapat memberikan penyempurnaan didalam organisasi maupun perusahaan. Maka berdasarkan alasan pemilihan judul diatas penulis melihat, bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaeen Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaeen Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaeen Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Reterensi Karyawan PT. Hutahaeen Groub Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Reterensi Karyawan PT. Hutahaeen Groub Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Reterensi Karyawan PT. Hutahaeen Groub Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir serta retensi karyawan. Salah satu persyaratan untuk dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi Universitas

Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Sebagai persyaratan yang harus dipenuhi mahasiswa untuk dapat meraih gelar sarjana.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai suatu pedoman dan acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang kajian yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Hutahaean Group khususnya mengenai lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti, (2013:23). Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan Swambawa dan Ganesha Rahyuda (2016). Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian, (2006:63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21). Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik.

2.1.2.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud *privasi* disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik. Sehingga dengan tercapainya suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan sadarmanyi (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuk nya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah;

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperature atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanisme di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat bermanfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat perkerjaan akan lambat, mengalami banyak masalah, dan pada akhirnya

mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan perkerjaan. oleh sebab itu perusahaan memperhatikan penerangan kepada setiap dan tempat-tempat lainnya agar karyawan berkerja efisien dalam mengerjakan perkerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 30% untuk kondisi dingin dari keadaan normal.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dengan presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi temperature udara dan secara Bersama-sama antar temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitar.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga keberlangsungan hidup. Yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama udara

segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bisisng dari mesin-mesin perusahaan. Suara bisisng yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karean itu penanggulangan suara bisisng juga diperlukan dalam perancangan lingkungan kerja yang menyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalm kondisi baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

Beberapa metode untuk pengurangan suara bisisng ini antar lain adalah:

1. Pengendalian sumber suara
2. Isolasi dari suara
3. Penggunaan peredam suara
4. Pemakaian alat pelindung suara

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuaman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk berkerja.

10) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga keamanan dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Newstrom (2007). faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para perkerja adalah kondisi fisik, dimana yang didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia dan keanekaan zat ditempat menyenangkan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi Arep (2003: 103).

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut;

1. Penerangan/cahaya
2. Penggunaan warna
3. Kebisingan
4. Ruang gerak
5. Keamanan kerja

Berikut ini akan di uraikan indikator tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu:

1. Penerangan/cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan keterangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2. Suhu udara

Suhu udara atau siklus udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada siklus udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksima.

3. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bias membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu, karena saat berkerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologi dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa

kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga menurun.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga memberikan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya tata letak tempat sampah.

6. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologi karyawan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Sudiro, (2011:91). Karir merupakan jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidupnya Wahyuni dkk, (2014). Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya Haryani, (2013).

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya, Sanusi, (2012;164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan-peningkatan pribadi yang

dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2.2.1 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara (2005:77) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

8. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

9. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012:207), faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses

demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

f. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam menitikan karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja *puas* apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.2.3 Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karier

Pengembangan karir dari sudut pandang pekerja memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa yang akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi dari pekerjaan, dan bagi organisasi pengembangan karir memeberikan beberapa jaminan bahwa akan

tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong dimasa mendatang. Samsudin, (2010:149) menjelaskan bahwa pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Samsudin, (2010:151-152) menjelaskan bahwa pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan.
Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan dan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.
2. Meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan.
Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihakpimpinanmanajemenuntuk menempatkan karyawan dalam perkerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplay karyawan yang berkemampuan bertam bah dan jelas akan menguntungkan organisasi.

2.2.4 Idikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Badaruddin dan Fatmasari, (2019:57-61), beberapa indikator organisasional dalam pengembangan karier antara lain:

1. Sistem Job Posting.
Job Posting adalah proses terorganisasi yang memungkinkan karyawan internal melamar untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi.
2. Aktivitas Mentoring.
Tujuan utama dari sistem mentoring adalah untuk mengenalkan para karyawan (junior) kepada jaringan pegawai senior dan berpengalaman, yang mungkin dapat membimbing mereka dalam pengembangan karier.
3. Career Resource Centers.

Career Resource Centers membantu karyawan untuk secara mandiri mendesain program pengembangan karier yang paling sesuai dengan dirinya.

4. Manajer Sebagai Konselor Karier.

Dapat membuat penilaian yang realistis mengenai peluang-peluang karier yang ada dalam perusahaan. dapat menggunakan informasi dari penilaian kinerja sebelumnya guna memberikan saran yang lebih realistis dalam proses perencanaan karier.

2.3 Retensi Karyawan

Employee Retention diartikan sebagai upaya perusahaan dalam mempertimbangkan karyawan yang berkualitas dan berpotensi bagi kemajuan perusahaan agar memberikan karyawan loyalitasnya kepada perusahaan. sehingga karyawan merasa suatu keadaan untuk tetap tinggal dan terus berkontribusi bagi perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk memaksimalkan upaya mereka dalam mempertahankan jumlah karyawan potensial agar mereka tidak terpaksa bertahan namun karena suatu keinginan untuk menjadi bagian dari perusahaan, Wijayanti dan Nurtjahjanti, (2012).

Retensi karyawan menuntut perusahaan untuk meningkatkan kondisi fisik, sikap serta mental karyawan agar tetap memberikan kontribusi terbaiknya dan loyal meskipun ditengah tekanan kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai perusahaan. Mkamburi dan Kamaara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Nurhidayati (2016) retensi merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi.

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum. didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan bakat yang

dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan di masa depan”. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggungjawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer. Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak hal faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi.

2.3.1 Faktor-faktor Penentu Retensi Karyawan

Adapun faktor-faktor penentu retensi karyawan yang dikemukakan oleh Menurut Mathis dan Jackson tahun (2008) dalam tulisan Nurhidayat (2016), survei terhadap karyawan terus menerus menunjukkan bahwa peluang karier dan penghargaan merupakan dua penentu retensi karyawan yang paling penting. Terakhir rancangan tugas atau faktor kerja serta hubungan karyawan yang adil dan suportif dengan orang lain dalam organisasi tersebut memberi kontribusi untuk retensi karyawan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mathis dan Jackson mengenai faktor-faktor penentu retensi karyawan, yaitu:

1. Komponen Organisasi.

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan dan meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Strategi, peluang dan manajemen organisasional di mana organisasi memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas juga berpengaruh terhadap tingginya angka retensi karyawan. Serta organisasi dengan karyawan yang merasa dikelola dengan baik dan memiliki kontinuitas dan keamanan kerja yang tinggi cenderung memiliki angka retensi karyawan yang lebih tinggi.

2. Peluang karier Organisasional.

Usaha pengembangan karier organisasional dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi memunculkan alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Faktor-faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara kontinu dilakukan perusahaan, pengembangan dan bimbingan karier terhadap karyawan, serta perencanaan karier formal di dalam suatu organisasi.

3. Penghargaan.

Penghargaan nyata yang diterima karyawan berbentuk gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal tersebut memang merupakan alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi, namun bukan merupakan satu-satunya alasan. Karyawan cenderung bertahan apabila memperoleh penghargaan yang kompetitif. Penghargaan yang kompetitif tersebut dapat dilakukan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap karyawan serta tunjangan dan bonus spesial.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan.

Faktor dasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggungjawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik (faktor fisik), dan keseimbangan kerja kehidupan karyawan.

5. Hubungan Karyawan.

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil/tidak diskriminatif bagi setiap karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor/manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Untuk mempertahankan karyawan yang potensial telah menjadi perhatian utama dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian sumber daya manusia berkelanjutan dan tanggung jawab bagi *supervisor*

dan manajer. Menurut Sumarni, (2011:24-25) dampak dari adanya pemeliharaan an karyawan yang dilakukan oleh perusahaan antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan kedisplin kerja dan menurunkan absensi karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan
5. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang yang harmonis
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap

2.3.2 Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:128) menyatakan terdapat tiga indikator retensi karyawan, dimana diharapkan karyawan akan bertahan ditempat kerja jika ketiga unsur ini dipenuhi. ketiga indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat retensi karyawan, antara lain:

1. Peluang kerja organisasi
Dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan dapat meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan.
2. Penghargaan yang diberikan
Dimana perusahaan memberikan rewardatas kinerja karyawan.
3. Hubungan karyawan
Dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu sama lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	Data Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Husain Nurisman (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya	Lingkungan Kerja (X1) Budaya	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir

		Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di PT. Pamapersada Nusantara.	Organisasi (X2) Pengembangan Karir (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Retensi Karyawan (Y2)	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan Pengembangan karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan
2	Imelda Seran, Endang E. Giri, Leony M. Ndoen (2018)	Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Surya Bataramahkota Kupang	Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Retensi Karyawan (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
3	Lisnayanti (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (X1) Retensi	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Retensi

		Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar	Karyawan (X ²)	karyawan berpengaruh positif dan signifikan
4	Diah Safitri (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pondok Lestari Ciledug.	Lingkungan kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana kegiatan segala aktivitas diperusahaan.

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap retensi karyawan

lingkungan kerja adalah suatu tempat dan kondisi dimana karyawan merasa aman, nyaman dan bersih dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi lebih efektif untuk menjaga retensi. Karena jika karyawan merasa lebih puas dan loyal terhadap dan mempunyai pengalaman

positif terhadap lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan merasa betah di perusahaan.

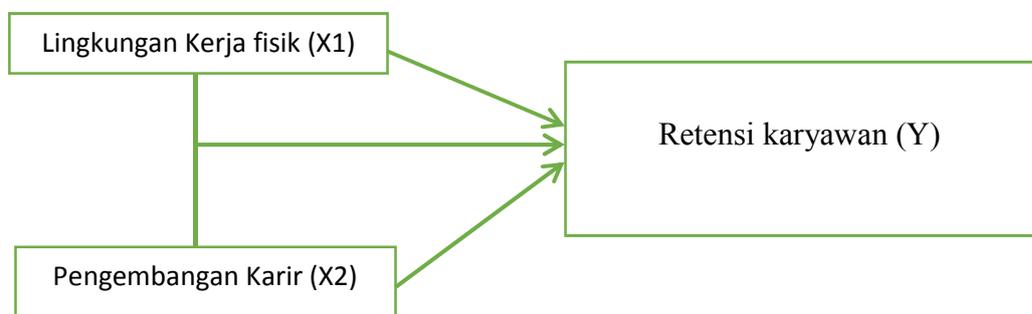
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan

Pengembangan karir adalah adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karir merupakan jabatan atau status seseorang ketika berkerja selama hidupnya. Sehingga pengembangan karir seseorang sangat berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengembangann karir terhadap retensi karyawan

Lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat dan kondisi dimana karyawan merasa aman, nyaman dan bersih dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. pengembangan karir juga membantu dalam karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan skil yang iya miliki sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Sehingga lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dalam gambar ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaean Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau

H2 : Pengaruh Pengembangan Karir Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaean Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Secara Bersamaan Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Retensi Karyawan PT. Hutahaean Group Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian kuantitatif. Dan pengaruh menggunakan hasil kuesioner yang di olah menggunakan SPSS penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan kerja, pengembangan karir, dan variabel yang dipengaruhi yaitu retensi karyawan

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian saya ini di PT. Hutahaean yang beralamatkan di Kebun Dalu-dalu Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau, dan objek penelitian ini merupakan PT. Hutahaean itu sendiri pada bulan Januari 2022

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian memilih populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. HUTAHAEAN GROUP yang ditempatkan di Dalu-Dalu Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau sebanyak 530 orang karyawan.

3.3.2 Sample

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang layak sebagai responden yaitu karyawan yang berstatus karyawan tetap dan bukan karyawan kontrak, metode penentu jumlah sample digunakan metode *slovin* dengan tingkat kesalahan 10% dengan Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n : Jumlah sample
 N : Total Populasi
 e : Tingkat Kesalahan

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{530}{1 + 530 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{530}{6,3} = 84.12 \text{ atau } 84 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah menjadi 84 orang.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2017:217) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*. Dalam penentuan stratifikasi adalah berdasarkan setiap departemen. Oleh karena itu penelitian menggunakan 84 orang pegawai sebagai responden yang berkerja di PT. HUTAHAEAN GROUP. Penentuan jumlah responden dengan Teknik yaitu *proportionate stratified random sampling*. Yang disajikan pada table 3.1.

Tabel 3.1

Jumlah sampel pegawai setiap depatermen PT. Hutahaeen Group yang menjadi responden dalam penelitian.

No	Departemen	Jumlah Pegawai	Jumlah Responden
1	Bagian Kantor PKS (Pabrik Kelapa Sawit)	180	$(180/530) \times 84 = 29$
2	Bagian Kantor Kebun	25	$(25/530) \times 84 = 4$
3	Bagian Afdeling 1	33	$(33/530) \times 84 = 5$
4	Bagian Afdeling 2	34	$(34/530) \times 84 = 5$
5	Bagian Afdeling 3	34	$(34/530) \times 84 = 5$
6	Bagian Afdeling 4	37	$(37/530) \times 84 = 6$
7	Bagian Afdeling 5	40	$(40/530) \times 84 = 6$
8	Bagian Afdeling 6	44	$(44/530) \times 84 = 7$

9	Bagian Afdeling 7	50	$(50/530) \times 84 = 8$
10	Bagian Afdeling 8	54	$(54/530) \times 84 = 9$
	Jumlah	530	84

Sumber Data : PT Hutahaean Group

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau organisasi, khususnya pegawai yang menjadi objek penelitian. Data ini mencakup daftar pernyataan atau kuesioner guna untuk mengetahui tingkat efektivitas pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap reterensikaryawan PT Hutahaean Groub Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian berupa informasi data dan data-data lainnya yang bersumber dari literatur atau buku yang mendukung permasalahan yang dibahas.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner (Angket)

Untuk memperoleh data informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang nantinya akan diberikan kepada pegawai PT. Hutahaean Group untuk di isi. Masing-masing pertanyaan diberi pilihan jawaban sesuai dengan skala Likert.

3.7 Opersional Variable Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau segala yang diselidiki. Variabel dapat di definisikan sebagai atribut dari kelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu kelompok orang atau satu objek lainya dalam kelompok tersebut. Variabel dapat diartikan sebagai objek penelitian atau menjadi titik perhatian suatu penelitian adapun variabel dan indikator-indikator disajikan dalam tabel 3.2

Tabel 3.2
Defenisi Dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkunga kerja (X1) Sadarmayanti (2011:15)	Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	1. kondisi penerangan 2. kondisi penggunaan warna 3. ruang gerak 4. kebisingan suara 5. keamanan kerja	Likert
Pengembangan karir (X2) Badarudin dan fatmasari, (2019:57-61)	Pengembangan karir adalah sebuah proses dimana karyawan melakukan peningkatan dan kemampuan kinerja yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.	1. sistem job posting 2. aktivitas mentoring 3. career resource centers 4. manejer sebagai konselor karier.	Likert
Retensi (Y) Mathis & Jackson (2006)	Retensi karyawan menyatakan retensi karyawan dimana diharapkan karyawan akan merasa betah atau nyaman dan diharapkan bertahan ditempat kerja.	1. peluang kerja organisasi 2. penghargaan yang diberikan 3. hubungan kerja	Likert

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

3.8 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah Skala Likert, dengan menggunakan instrument tertentu yang dapat diakumulasi dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan efisien. Setiap instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi sehingga

responden dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam angket (Kuesioner) yang telah disebarkan kepada responden Tabel 3.3

Tabel 3.3
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.9 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data aplikasi SPSS. Menurut Ghozali (2017:172) Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih besar dari suatu variabel bebas terhadap variabel terika. Ada pun metode analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi. Dari variabel – variabel itu, dibentuk suatu persamaan regresi berganda (*Multiple regressi*) yaitu:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Retensi

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Pengembangan karir

b0 = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

b2 = Koefisien regresi

e = Error

3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali, (2011: 175). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah *coefficient correlation pearson* dalam aplikasi SPSS. Jika dinilai signifikan ($P Value > 0,05$), maka tidak terjadi hubungan yang signifikan sedangkan, apabila nilai signifikan ($P Value < 0,05$), maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan (2018:50) Uji reliabilitas instrument penelitian menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian realibilitas kuesioner dengan bantuan program aplikasi SPSS. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dikatakan Reliable
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dikatakan tidak Reliabel

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik dan *Kolmogorov – smirnov*. Yaitu untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *passion*, *uniform* atau *exponential*. Menurut Simanjuntak, dkk (2019 :89) Kriteria uji normalitas adalah:

1. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) $< \alpha$ (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha$ (0,05) artinya data berdistribusi normal.

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan ketidaksamaan *Variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yaitu *Variance* dari residual suatu pengamatan lain bersifat tetap. Menurut Simanjuntak, dkk (2019:95) Bila terlihat titik (point) yang membentuk pola tertentu seperti menyempit bergelombang dan memusat ke tengah maka terjadi heteroskedastisitas.

3.11.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2017 : 175) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendeteksi sempurna antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 5 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3.12. Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Signifikansi (Uji-t)

Menurut Ghazali, (2017:176) Uji- t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis Untuk lingkungan kerja:

$H_0: b_1 = 0$: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Hutahaean Group

Rumusan Hipotesis Untuk Pengembangan karir:

$H_0 : b_2 = 0$: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Hutahaean Group

$H_1 : b_2 \neq 0$: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap retensi kerja pegawai PT Hutahaean

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT Hutahaean

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT Hutahaean.

3.12.2 Uji Simultan (Uji - F)

Uji - F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan, untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan Hipotesis:

$H_0: b_1, b_2 = 0$: lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Hutahaean group

H_1 : Salah satu b_1 atau $b_2 \neq 0$: lingkungan kerja dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan retensi karyawan PT. Hutahaean group

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.12.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja dan Pengembangan) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Retensi Kerja). Jika R^2 semakin mendekati 1 maka berarti kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel tidak besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil. Koefisien determinasi dalam penelitian dapat diketahui dari *print out* analisis regresi menggunakan aplikasi *software* SPSS.