

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN DI PT. SATRINDO JAYA AGROPALMA

Khoirun¹; Mohammad Kurniawan DP²; Emilda³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Indo Global Mandiri, Palembang^{1,2,3}

Email : 2021510087@students.ac.id¹; kurniawan@uigm.ac.id²; emilda@uigm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pentingnya kualitas SDM suatu perusahaan. Tingginya tingkat retensi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai estimasi dan skala likert, dengan melibatkan 80 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Satrindo Jaya Agropalma. Teknik analisis data dilakukan data menggunakan SPSS versi 25. Maka menunjukkan bahwa secara parsial, faktor Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Sedangkan Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, hasil uji F mengindikasikan bahwa secara simultan, faktor Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Beban Kerja dan Retensi Karyawan

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of the quality of Human Resources in a company. The high level of employee retention can contribute to increasing the effectiveness and performance of the company. This study aims to analyze the factors that influence employee retention at PT Satrindo Jaya Agropalma. This study uses a quantitative approach as an estimate and a Likert scale, involving 80 respondents who are all employees of PT Satrindo Jaya Agropalma. The data analysis technique was carried out using SPSS version 25. It shows that partially, the Work Environment factor has no effect on employee retention. While Career Development and Workload have a positive and significant effect on employee retention. In addition, the results of the F test indicate that simultaneously, the Work Environment, Career Development, and Workload factors have a positive and significant effect on employee retention.

Keywords : Work Environment; Career Development; Workload and Employee Retention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seseorang yang memberikan kekuatan, keahlian, kreativitas, dan semangat agar mengatur aset bersama organisasi. Ini tentu menjadi aset yang berarti dan sangat penting untuk manajemen perusahaan.

Bahwa Tujuan Organisasi Tidak dapat tercapai tanpa adanya individu yang

bertindak sebagai pengelola system. Seseorang dapat dianggap memiliki sumber daya manusia berdasarkan kekuatan fisik dan kemampuan berpikirnya. Lingkungan sekitar, tempat tinggal, dan pekerjaan seseorang dapat memengaruhi perilaku mereka karena dorongan untuk mencapai kebahagiaan. Pekerja harus memiliki pemikiran yang berorientasi pada kehidupan sosial dan terus berupaya meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan Perusahaan. Nelson & Apriyana, (2024)

Karyawan merupakan elemen vital dalam perusahaan karena kontribusinya yang signifikan terhadap pencapaian target serta perkembangan bisnis. Untuk mencapai pertumbuhan yang optimal, perusahaan memerlukan karyawan dengan keterampilan tinggi dan komitmen yang kuat. Mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di tengah persaingan global yang semakin meningkat. (Kurniawan Dp, 2020)

Upaya mempertahankan karyawan merupakan strategi yang diterapkan perusahaan guna memastikan tenaga kerja yang berpotensi tetap bertahan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Retensi karyawan dianggap sebagai aspek krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi karena dapat mengatasi tantangan dalam manajemen SDM serta menjamin kelangsungan operasional perusahaan. (Permatasari et al., 2020)

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan mencapai produktivitas maksimal, terutama ketika faktor-faktor yang memengaruhi cara mereka bekerja dikelola dengan baik. Hal ini berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Karyawan cenderung bekerja lebih efektif apabila lingkungan kerja mereka mendukung aspek kesehatan, keamanan, serta kenyamanan. (Yantika et al., 2018). Selain itu, pengembangan karir yaitu bagian dari manajemen SDM yang bertujuan membantu karyawan dalam merencanakan pertumbuhan profesional mereka di dalam perusahaan, sehingga baik individu maupun organisasi dapat berkembang secara optimal. Suryani et al., (2024)

Beban kerja adalah suatu keadaan kerja di mana sejumlah tugas perlu diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Kemampuan setiap individu dalam perusahaan sangat bervariasi dan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, kondisi fisik, usia, serta ukuran tubuh. Pekerja akan mengalami kelelahan dan kehilangan semangat

ketika menghadapi beban kerja yang berat. Di sisi lain, pekerja dapat merasa pekerjaannya terlalu ringan atau merasa jenuh dan membosankan jika tugas yang diberikan terlalu mudah. Tanjung et al., (2022)

Fenomena yang terjadi di PT Satrindo Jaya Agropalma Lingkungan kerja yang rentan terhadap konflik memaksa pemimpin untuk memastikan perusahaan tetap dalam kondisi baik, sehingga karyawan mampu bertahan dan termotivasi untuk beradaptasi dengan cepat. PT Satrindo Jaya Agropalma masih menghadapi tantangan dalam pengembangan karir, karena perubahan kebutuhan di zaman sekarang membuat karyawan sering merasa tidak puas dengan posisi yang mereka miliki dan terus menginginkan promosi, yang jelas akan berdampak pada gaji atau imbalan yang mereka terima, dengan tujuan utama perusahaan yang fokus pada pertumbuhan dan kemajuan. Selain itu, faktor lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma adalah tanggung jawab yang diterima oleh karyawan tidak seimbang dengan kapasitas dan kemampuan mereka, sehingga dapat memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan dalam bekerja. Hal ini dapat diamati dari adanya distribusi tugas yang tidak seimbang, di mana masih ada karyawan dengan kinerja rendah yang dibiarkan tanpa peringatan atau sanksi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Secara langsung maupun tidak, performa perusahaan dan prestasi karyawan dipengaruhi oleh suasana kerja mereka. Suasana kerja mencakup semua unsur dalam tempat kerja, seperti alat dan bahan, cara kerja, pengaturan individu dan kelompok, serta semua elemen yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan dalam tugas mereka. Puspa Jelita et al., (2022). beberapa indikator dalam lingkungan kerja dijelaskan oleh Amalia et.al, (2019), sebagai berikut.

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Yaitu faktor-faktor sekitar lingkungan karyawan ketika mereka menjalankan tugas dapat berdampak pada cara mereka melakukannya. Kondisi tempat kerja ini mencakup lokasi, sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan, sanitasi, pencahayaan, serta ketenangan, dan interaksi antar karyawan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu elemen-elemen yang ada di sekitar pekerja saat mereka melakukan

tanggung jawabnya bisa memengaruhi cara mereka melaksanakannya. Situasi di tempat kerja ini mencakup area, fasilitas dan infrastruktur yang mendukung pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, serta suasana tenang dan hubungan antar rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Diharapkan alat yang dipakai untuk memfasilitasi kegiatan kerja harus lengkap dan mutakhir. Adanya ruang kerja yang memadai, walaupun mungkin bukan yang terbaru, adalah salah satu elemen yang mendukung jalannya pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pendekatan resmi yang diadopsi oleh perusahaan terhadap stafnya dikenal sebagai pengembangan karir, yang bertujuan untuk menjamin bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang tepat ada ketika diperlukan. Hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja harus selaras dengan pengembangan karir agar memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Pradipta et.al, (2019). Adapun Indikator-indikator dalam pengembangan karir, yang dapat dijelaskan Reke et. al, (2023) sebagai berikut.

1. Kebutuhan karir

Yaitu mendukung karyawan agar dapat beradaptasi dengan kebutuhan karir yang ada di dalam perusahaan.

2. Bantuan Perusahaan dalam aspek materi

Ialah Perusahaan memberikan umpan balik mengenai kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas yang mendukung perkembangan karyawan

3. Kesetaraan dalam pengembangan karir

Yaitu Setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang dan meningkatkan jenjang karir mereka tanpa adanya diskriminasi.

4. Informasi karir

Yaitu merujuk pada penyediaan informasi kebutuhan karir untuk memahami kemungkinan posisi yang bisa diraih oleh karyawan dalam Upaya mengembangkan karir mereka.

5. Promosi

Yaitu memberikan lebih banyak penghargaan, peran, dan imbalan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik.

6. Pengembangan tenaga kerja

Ialah memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan rata-rata dari semua tugas yang dilakukan dalam periode tertentu. Hal ini meliputi tekanan kerja yang bersifat fisik maupun mental. Kelebihan beban kerja atau kekurangan kapasitas fisik bisa mengakibatkan gangguan kesehatan atau masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Wiryang et al, (2019). Adapun Indikator-indikator dalam beban kerja, yang dapat dijelaskan Tanjung et al, (2022) sebagai berikut.

a. Sasaran yang perlu diraih

Persepsi seseorang terhadap seberapa besar beban pekerjaan yang perlu mereka selesaikan, seperti mencari konsumen, melakukan analisis, dan pengembangan dana, serta seberapa cepat mereka diharapkan menyelesaikan.

b. Situasi Pekerjaan

Seseorang memandang kondisi pekerjaan mereka, seperti mengambil Keputusan secara cepat saat berinteraksi dengan klien dan menengani situasi yang tidak terduga

c. Kriteria Pekerjaan

Pandangan seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan bagaimana mereka merasakan tanggung jawab atas tugas yang diberikan harus selesai tepat waktu.

Retensi Karyawan

Berdasarkan pendapat Heriyanti et.al, (2023) Retensi karyawan adalah merujuk pada Tindakan sebuah organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan keadaan fisik, mental, emosional pegawainya agar mereka tetap loyal dan memberikan kontribusi secara efisien terhadap sasaran organisasi. Adapun Indikator-indikator dalam lingkungan kerja, yang dapat dijelaskan Shierli Wijaya, (2022) sebagai berikut.

1. Komponen organisasional

Aspek-aspek dalam organisasi seperti kepemimpinan dan keselamatan kerja akan berdampak pada Keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau pergi dari perusahaan

2. Kesempatan pengembangan karir dalam organisasi

Hasil survei terhadap karyawan dari berbagai bidang pekerjaan mengungkapkan bahwa perkembangan karir individu memiliki dampak yang besar terhadap kinerja dan motivasi mereka.

3. Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan

Penghargaan yang bersaing dapat mencakup berbagai elemen seperti gaji, bonus, penghargaan berdasarkan prestasi, tunjangan, serta pengakuan atas kontribusi.

4. Desain tugas dan pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dan tugas yang dilakukan ialah fundamental yang menentukan keberlangsungan karyawan. Tingginya angka keluar-masuk karyawan dalam waktu singkat sering kali dihubungkan dengan Upaya merekrut jumlah karyawan yang tidak memadai. Rancangan tugas yang efektif harus memperhatikan tanggung jawab dan kebebasan bagi karyawan, lingkungan kerja yang positif, fleksibilitas, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5. Hubungan antar karyawan

Salah satu aspek yang memengaruhi keberlanjutan karyawan dalam perusahaan adalah kualitas hubungan yang mereka bangun di lingkungan kerja. Ketika karyawan diperlakukan dengan adil, memperoleh dukungan dari atasan, serta menjalin interaksi yang harmonis dengan rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma

H₂: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma

H₃: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma

H₄: Diduga Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap 80 responden. Pendekatan ini diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, memanfaatkan alat penelitian dan menilai data secara kuantitatif atau artistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Karyawan PT Satrindo Jaya Agropalma mengisi angket atau kuesioner untuk mendapatkan data ini. Pada penelitian ini, seluruh staf PT Satrindo Jaya Agropalma terdiri dari 80 orang. Semua karyawan PT Satrindo Jaya Agropalma dijadikan penelitian ini menggunakan sampel dengan metode pemilihan berdasarkan teknik sampling jenuh. (Sugiyono, 2019).

Menurut Lorenza et.al, (2022) berdasarkan sumber data untuk penelitian, sampel dihitung sebagai representasi dari total karakteristik populasi. Kemudian penentuan sampel untuk penelitian ini adalah teknik sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan one-sampel Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual data. Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai sig 0,200 lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan Variasi Inflasi Factor (VIF) digunakan dalam uji multikolinearitas untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dan variabel bebas yang merupakan kebalikan dari toleransi.

Berdasarkan Tabel 4.2, analisis multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan vif. Nilai tolerance lingkungan kerja 0,621, pengembangan karir 0,585, dan nilai tolerance beban kerja 0,644. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel 1,611 lingkungan kerja, 1,710 pengembangan karir dan 1,552 beban kerja.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13 menunjukkan hasil Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independent dan dependen berinteraksi satu sama lain. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil tersebut dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,039 + \beta_1 -0,117 X_1 + \beta_2 0,463 X_2 + \beta_3 0,307 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Retensi Karyawan
- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja
- β_2 : Koefisien regresi dari Pengembangan Karir
- β_3 : Koefisien regresi dari Beban Kerja
- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Pengembangan Karir
- X₃ : Beban kerja
- e : error

Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian, uji t digunakan. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel bebas berdampak pada variabel terikat. Untuk variabel lingkungan kerja, hasil uji t di tabel 4.4 menunjukkan nilai sig 0,172, sedangkan untuk variabel pengembangan karir dan beban kerja masing-masing ditemukan nilai sig 0,001. Ada kesimpulan bahwa, meskipun variabel lingkungan kerja tidak memengaruhi retensi karyawan, variabel pengembangan karir dan beban kerja memengaruhi retensi karyawan.

Uji F

Tabel menunjukkan bahwa taraf dengan nilai F 46,950 dan sig di bawah 0,05, hasil regresi menunjukkan signifikansi 0,001. Hasil dari signifikan tersebut dibawah 0,05 menunjukkan secara bersamaan berpengaruh. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa retensi karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh beban kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan bersama dengan analisis korelasi supaya untuk mengukur variabel independent memberikan kontribusi pada variabel dependen. Variabel X₁, X₂, dan X₃ dapat menjelaskan variabel Y sebesar 65%, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada tabel. Nilai R² = 0,650 sementara bagian yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel bebas penelitian.

Koefisien Korelasi (r)

Menunjukkan nilai R sejumlah 0,806 menyatakan bahwa tingkat hubungan ketiga variabel sebesar 80,6% artinya hubungan antara variabel dependent retensi karyawan pada tingkat hubungan kategori kuat antara variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap

Y.

Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada retensi karyawan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar karyawan di PT Satrindo Jaya Agropalma unit Bumi Sawit Transport berasal dari Masyarakat local di desa-desa sekitar kebun, mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan kerja di setiap kebun dan mayoritas karyawan terlibat dalam pekerjaan lapangan. Pengembangan karir berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ini ditunjukkan oleh tingginya keinginan karyawan untuk dipromosikan serta dukungan yang diberikan oleh atasan dalam pengembangan karir, yang secara langsung berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, beban kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien serta menyelesaikan tugas dengan optimal, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja, pengembangan karir, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan melalui uji f lingkungan kerja, pengembangan karier, atau beban kerja secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Secara parsial, hasil uji t ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan karena karyawan yang bekerja di lokasi PT Satrindo Jaya Agropalma unit Bumi Sawit Transport saat ini sebagian besar adalah warga lokal dari desa sekitar kebun sehingga sangat memahami kondisi lingkungan kerja di semua perkebunan dan sebagian besar karyawan melakukan pekerjaannya di lapangan.

Beberapa keterbatasan terdapat dalam penelitian ini Perusahaan harus bisa menjaga hubungan sosial yang baik dengan *stakeholder* terutama dengan pemerintah desa sekitar, sehingga tidak ada gangguan dari pihak luar. Harapan untuk penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa dan memasukkan indikator

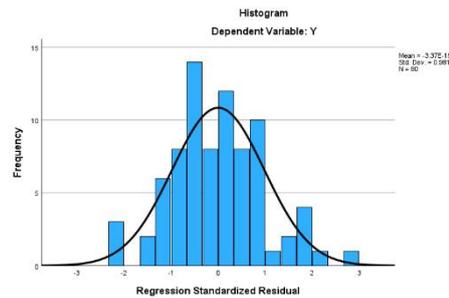
tambahan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia et.al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
- Heriyanti et.al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2.
- Kurniawan Dp, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Bidang Pemberantasan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Https://Ejournal.Uigm.Ac.Id/Index.Php/EGMK/Article/View*, 11, 16–21.
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit di Kota Batam. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 2614–7181. <https://doi.org/10.36985/ekuilnومي.v6i2.1062>
- Permata sari, D., Candra, Y., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficay dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Pradipta et.al. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Ritensi Karyawan. *Https://Doi.Org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.I4.P19*, 8, 2409–2437.
- Puspa Jelita, S., Agustini Srimulyani, V., Studi Manajemen, P., & Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, U. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Retensi Karywan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(02), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Reke et. al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. In *Jurnal Bisnis & Manajemen* (Vol. 15, Issue 1).
- seku et.al. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16, 387–395.
- Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/35810>
- Suryani, Y., Iskandar, Akbar, I., & Ibrahim, M. A. N. (2024a). *The Influence of Work Environment, Compensation, Career Development, and Employee Retention on Turnover Intention (Survey on Plastic Division Employees CV. Surya Nedika Isabella)*. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2), 97–109. <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.414>
- Susan. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 19.
- Tanjung, R., Asmarazisa, D., Aprieliyanto, H., Yanto batara silalahi, R., & Sahara. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162–171. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.04>
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., & Motivasi..., P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *991 Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.
- Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN

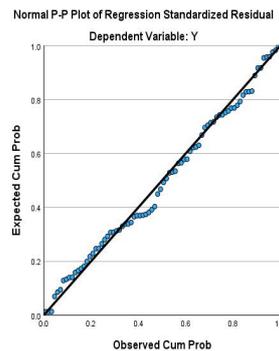
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2). Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 4.1 Histogram

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Residual

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25,2024

Tabel 4.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.56136924	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	.320
		Upper Bound	.345

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.039	1.781		2.829	.006			
X1	-.117	.085	-.119	-1.379	.172	.621	1.611	
X2	.463	.069	.595	6.705	<.001	.585	1.710	
X3	.307	.066	.392	4.631	<.001	.644	1.552	

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25,2024

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.039	1.781		2.829	.006			
X1	-.117	.085	-.119	-1.379	.172	.621	1.611	
X2	.463	.069	.595	6.705	<.001	.585	1.710	
X3	.307	.066	.392	4.631	<.001	.644	1.552	

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25,2024

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.039	1.781		2.829	.006	
X1	-.117	.085	-.119	-1.379	.172	
X2	.463	.069	.595	6.705	<.001	
X3	.307	.066	.392	4.631	<.001	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: dialog menggunakan SPSS versi 25, 2024

Tabel 4.4 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.039	1.781		2.829	.006	
X1	-.117	.085	-.119	-1.379	.172	
X2	.463	.069	.595	6.705	<.001	
X3	.307	.066	.392	4.631	<.001	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Tabel 4.5 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	301.089	3	100.363	46.950	<.001 ^b
Residual	162.461	76	2.138		
Total	463.550	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.636	1.46207

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024

Tabel 4.7 Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.636	1.46207

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: diolah menggunakan SPSS versi 25, 2024