

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Profil Singkat CV. Surya Nedika Isabella

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu dari produsen Air Minum Salam Kemasan (AMDK) di Indonesia. Perusahaan ini secara resmi menjadi badan hukum berdasarkan Akte Notaris Itjeu Tresnawiyah, SH No. 39 tanggal 23 September 2011. CV. Surya Nedika Isabella juga memiliki izin usaha industri dengan Nomor : 530/KPTS.9-SIUI/2011. Pada tahun 2011 pabrik berdiri dengan lokasi Jl. Mayor Idma No.780 Desa Babakan Mulya Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan. Dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan konsumen, pada tahun 2012 pabrik mulai beroperasi. Luas area pabrik ini yang berlokasi di Desa Babakan Mulya Rt.11 Rw.02 Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan adalah 3.410 m². Dengan lokasi sumber mata air yang masih dalam satu area pabrik. Maka hal ini memudahkan dalam proses produksi. Pabrik CV. Surya Nedika Isabella ini dilengkapi mesin produksi untuk jenis kemasan gelas dan botol. Sistem yang digunakan untuk proses produksi adalah dengan *filterisasi* dan *ozonisasi*. Untuk menjaga kualitas agar tetap terjamin, pabrik ini didukung dengan Laboratorium lengkap sesuai persyaratan industri AMDK.

Sebagai perusahaan yang dikelola dengan profesional dengan standar ISO, proses produksi diperusahaan menggunakan peralatan mesin yang modern guna menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan konsumen semakin besar. CV. Surya Nedika Isabella memiliki beberapa keunggulan seperti : kapasitas produksi mencapai ± 9.000 dus / hari untuk jenis Cup, sedangkan untuk jenis botol mencapai ± 900 dus/ hari, produk yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan standar pemasaran, menerapkan proses *Quality Control* sehingga meminimalisir

kesalahan, memberikan garansi *dan after sales service* jika ada ketidak sesuaian *order*.

4.1.1.2 Logo CV. Surya Nedika Isabella



Tabel 4. 1

Logo CV. Surya Nedika Isabella (SNI)

Keterangan :

- a. SNI : Merupakan Kepanjangan dari Surya Nedika Isabella.
- b. Warna Hijau melambangkan Rukun, Makmur, dan Sejahtera.
- c. Warna Ungu melambangkan Kemewahan dan Kemegahan.

4.1.1.3 Visi dan Misi CV. Surya Nedika Isabella

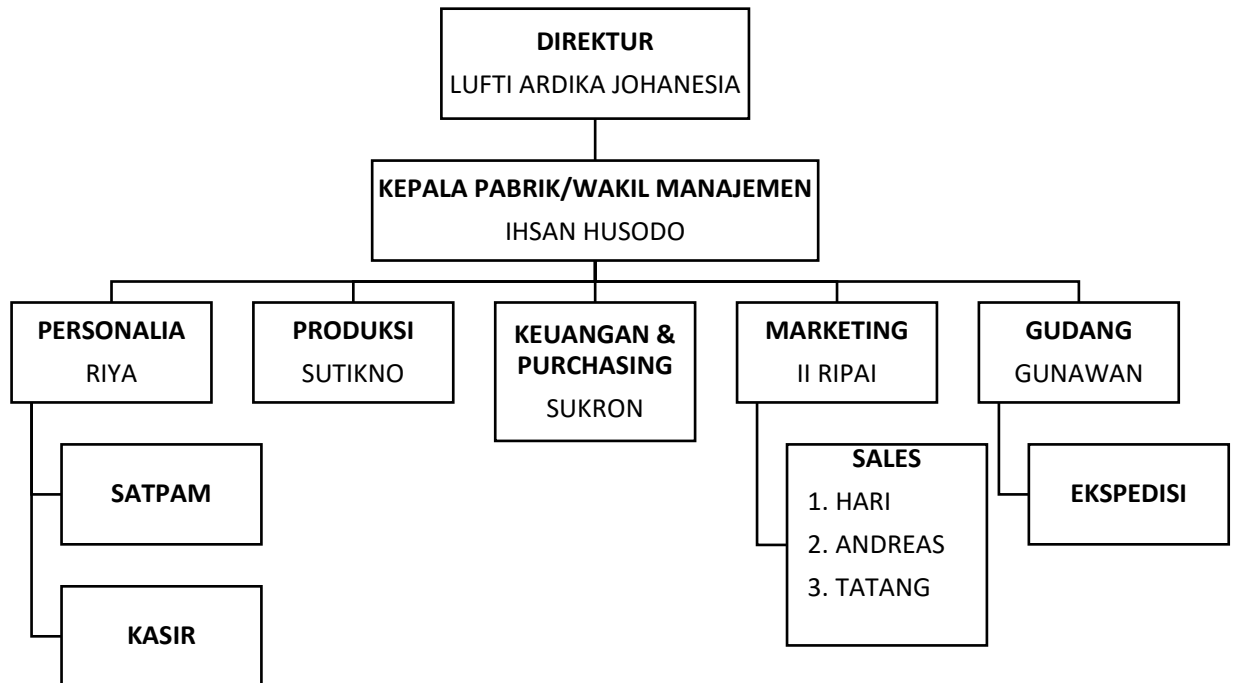
Visi : Menjadikan perusahaan AMDK yang terbesar dalam skala nasional.

Misi :

- Menciptakan pertumbuhan pasar AMDK secara merata di seluruh pelosok Indonesia.
- Mendorong peningkatan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat.
- Memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas produk standar Internasional, ketersediaan yang merata dan pelayanan memuaskan.
- Membangun kompetensi dan integritas karyawan untuk menciptakan peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

4.1.1.4 Struktur Organisasi CV. Surya Nedika Isabella

STRUKTUR ORGANISASI CV. SURYA NEDIKA ISABELLA



Tabel 4. 2

Struktur Organisasi CV. Surya Nedika Isabella (SNI)

Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.2 dapat dijelaskan deskripsi jabatan sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur merupakan sebagai penanggung jawab Perusahaan, yang mempunyai wewenang atas Perusahaan, serta yang mengeluarkan kebijakan – kebijakan Perusahaan.

2. Kepala Pabrik atau Wakil Manajemen

Wakil manajemen bertugas untuk menggantikan direktur jika direktur tidak ada di Perusahaan, semua tanggung jawab dan wewenang atas Perusahaan diambil alih oleh Wakil Manajemen.

3. Departemen Personalia

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melakukan *recruitmen* tenaga kerja.
- b. Melakukan pengembangan dan evaluasi karyawan.
- c. Penyedia kompensasi dan perlindungan karyawan.

4. Departemen Produksi

Tugas dan tanggung jawabnya:

- a. Membuat jalur kerja produksi .
- b. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- c. Mengawasi proses jalanya produksi.

5. Departemen Keuangan atau *Purchasing*

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a. Membuat laporan keuangan dan pajak.
- b. Membuat tagihan konsumen, utang maupun piutang.
- c. Menyetujui verifikasi pengajuan pengadaan bahan baku dari *supplier*.
- d. Menyetujui pesanan produk dari *costumer*.
- e. Merencanakan pembayaran baik cash, kredit kepada *supplier* bahan baku, konsumen lainnya.

6. Departemen Marketing

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Bertanggung jawab terhadap penjualan yang melakukan hubungan langsung dengan *costumer*.
- b. Menerima pesanan dan melakukan transaksi penjualan.
- c. Melakukan pengelolaan dan *purchase order* (PO) yang diterima dari *costumer* dan diserahkan kepada departemen keuangan.

7. Gudang

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Bertanggung jawab atas ketersediaan bahan baku.
- b. Melakukan pengecekan stok bahan baku.
- c. Melakukan pencatatan produk masuk dan produk keluar.
- d. Memonitoring stok produk jadi.
- e. Melakukan pencatatan produk masuk dan produk keluar.
- f. Melakukan pencatatan bahan baku masuk dan keluar.

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella yang berjumlah 40 orang karyawan yang akan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan retensi karyawan terhadap *Turnover Intention*. Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi : jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karyawan CV. Surya Nedika Isabella berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
1	Laki - Laki	21	53%
2	Perempuan	19	47%
Total		40	100%

Sumber : Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 40 responden karyawan CV. Surya Nedika Isabella, terdapat 21 orang atau sebesar 53% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 19 orang atau sebesar 47% responden berjenis kelamin Perempuan. Tabel tersebut menyimpulkan bahwa karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menggambarkan atau menguraikan usia responden yang dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Responden
1	20-30	20	50%
2	31-40	15	38%
3	> 40	5	12%
Total		40	100%

Sumber : Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 40 responden karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella, yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 50% karyawan, yang berusia 31-40 sebanyak 15 orang atau sebesar 38% karyawan, dan yang berusia >40 sebanyak 5 orang atau sebesar 12%. Hal ini menerangkan bahwa Sebagian besar karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang karena usia tersebut merupakan usia produktif untuk bekerja pada Perusahaan.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu menggambarkan atau menguraikan pendidikan terakhir responden yang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Responden
1	SMA/SMK	40	100%
2	DIPLOMA	0	0%
3	S1/S2/S3	0	0%
Total		40	100%

Sumber : Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

4.1.3 Hasil Analisis Data**4.1.3.1 Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif digunakan untuk menguraikan bagaimana responden merespon angket yang mereka isi. Berikut adalah tabel yang memuat hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, yang menjelaskan rata-rata jawaban responden :

4.1.3.1.1 Analisis Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 6

Analisis Deskriptif *Turnover Intention*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
<i>Turnover Intention</i>	40	29	140	1340	33.50	2.717
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas variabel *Turnover Intention* (Y) diketahui sebagai berikut :

- Skor tertinggi = 40 dan skor terendah = 29
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = $8 \times 5 = 40$)

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 8 dengan jumlah responden 40 orang, maka dapat diperoleh skor kriteria untuk variabel *Turnover Intention* (Y) yaitu 1600
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 1340
- Nilai variabel *Turnover Intention* (Y) adalah :

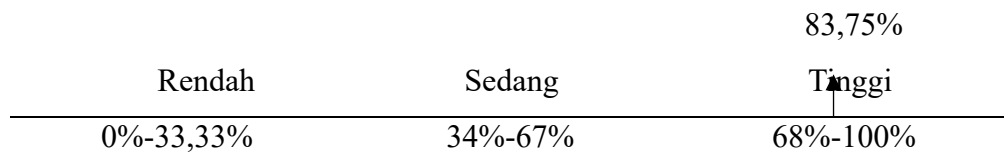
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{1340}{1600} \times 100\% = 83,75 \%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini :

Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- Nilai variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 83,75% terletak pada kriteria tinggi yang berada pada tentang 68%-100%. Daerah kriteria Y sebesar 83,75% dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 1

Gambaran Kategori *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan gambar diatas dengan skor sebesar 83,75% menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) berada pada kategori yang tinggi dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Ini menandakan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut dalam manajemen sumber daya manusia dan kebijakan perusahaan.

4.1.3.1.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 4. 7

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	40	12	29	878	21.95	4.088
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas variabel Lingkungan Kerja (X₁) diketahui sebagai berikut :

- Skor tertinggi = 29 dan skor terendah = 12
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = $12 \times 5 = 60$)
- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 12 dengan jumlah responden 40 orang, maka dapat diperoleh skor kriterium untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) yaitu 2400

- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 878
- Nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah :

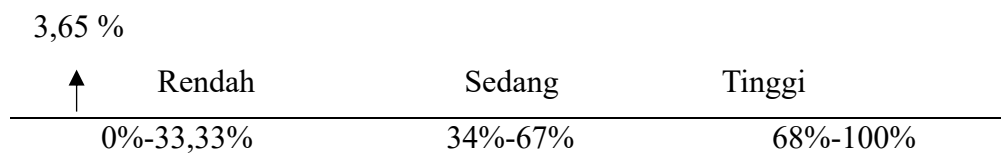
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{878}{2400} \times 100\% = 3,65 \%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini :

Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- Nilai variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 83,41% terletak pada kriteria rendah yang berada pada tentang 0%-33,33%. Daerah kriteria X_1 sebesar 3,65 % dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 2

Gambaran Kategori Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Berdasarkan gambar diatas dengan skor sebesar 3,65 % menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori yang tidak kondusif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Hal ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung agar dapat mengurangi tingkat niat turnover di perusahaan tersebut.

4.1.3.1.3 Analisis Deskriptif Kompensasi (X₂)

Tabel 4. 8

Analisis Deskriptif Kompensasi

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	40	6	15	438	10.95	2.062
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas variabel Kompensasi (X₂) diketahui sebagai berikut :

- Skor tertinggi = 15 dan skor terendah = 6
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = 6 x 5 = 30)

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 6 dengan jumlah responden 40 orang, maka dapat diperoleh skor kriteria untuk variabel Kompensasi (X_2) yaitu 1200
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 438
- Nilai variabel Kompensasi (X_2) adalah :

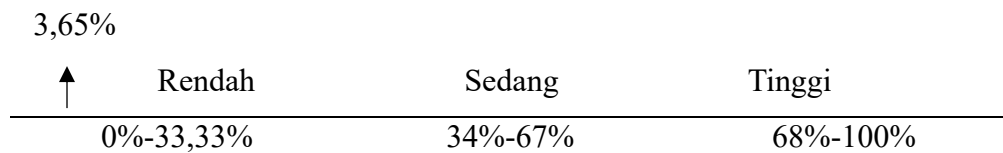
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{438}{1200} \times 100\% = 3,65 \%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini :

Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Presentase ideal yaitu: $100\% : 3 = 33,33\%$
- Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- Nilai variabel Kompensasi (X_2) sebesar 3,65 % terletak pada kriteria rendah yang berada pada tentang 0%-33,33%. Daerah kriteria X_2 sebesar 3,65 % dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 3

Gambaran Kategori Variabel Kompensasi (X₂)

Berdasarkan gambar diatas dengan skor sebesar 3,65 % menunjukkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori rendah. Hal ini menandakan bahwa tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor kompensasi untuk mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4.1.3.1.4 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X₃)

Tabel 4. 9

Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	40	8	19	584	14.60	2.658
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas variabel Pengembangan Karir (X₃) diketahui sebagai berikut :

- Skor tertinggi = 19 dan skor terendah = 8
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = 8 x 5 = 40)

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 8 dengan jumlah responden 40 orang, maka dapat diperoleh skor kriteria untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) yaitu 1600
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 584
- Nilai variabel Pengembangan Karir (X_3) adalah :

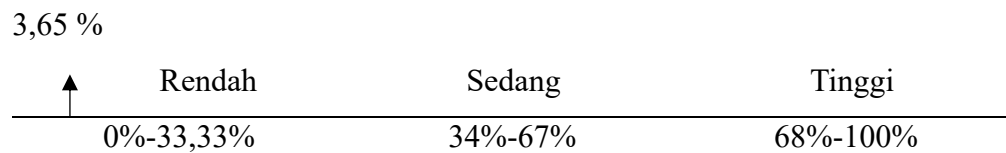
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{584}{1600} \times 100\% = 3,65 \%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini :

Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Presentase ideal yaitu: $100\% : 3 = 33,33\%$
- Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- Nilai variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 3,65 % terletak pada kriteria tinggi yang berada pada tentang 0%-33,33 %. Daerah kriteria X_3 sebesar 3,65 % dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 4

Gambaran Kategori Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Berdasarkan gambar diatas dengan skor sebesar 3,65 % menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berada pada kategori rendah. Hal ini menandakan bahwa upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan dapat berdampak signifikan terhadap keinginan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Dengan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan menarik, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas.

4.1.3.1.5 Analisis Deskriptif Retensi Karyawan (X_4)

Tabel 4. 10

Analisis Deskriptif Retensi Karyawan

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Retensi Karyawan	40	22	53	1606	40.15	7.312
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas variabel Retensi Karyawan (X_4) diketahui sebagai berikut :

- Skor tertinggi = 53 dan skor terendah = 22
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = $22 \times 5 = 110$)

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 22 dengan jumlah responden 40 orang, maka dapat diperoleh skor kriteria untuk variabel Retensi Karyawan (X_4) yaitu 4400
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 1606
- Nilai variabel Retensi Karyawan (X_4) adalah :

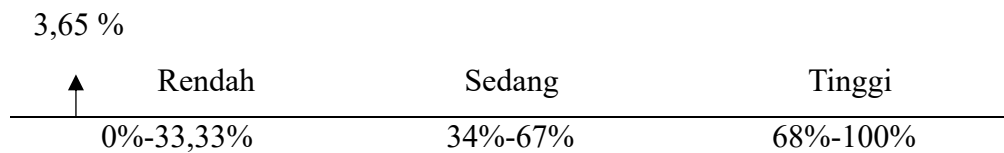
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteria}} \times 100\%$$

$$= \frac{1606}{4400} \times 100\% = 3,65 \%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini :

Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- Nilai variabel Retensi Karyawan (X_4) sebesar 3,65 % terletak pada kriteria tinggi yang berada pada tentang 0 % - 33,33 %. Daerah kriteria X_4 sebesar 3,65 % dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 5

Gambaran Kategori Variabel Retensi Karyawan (X_4)

Berdasarkan gambar diatas dengan Skor sebesar 3,65 % menunjukkan bahwa variabel Retensi Karyawan berada pada kategori rendah. Ini menandakan bahwa kebijakan dan praktik yang didesain untuk mempertahankan karyawan di perusahaan, dapat berpengaruh besar terhadap keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi. Dengan demikian, investasi dalam upaya retensi karyawan dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan talenta yang berharga dalam perusahaan.

4.1.4 Hasil Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel gangguan atau residu dalam model regresi berbentuk normal. Proses pengambilan keputusan dalam menilai normalitas digunakan dalam penelitian melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, diperkirakan bahwa distribusi tidak berbentuk normal.

Berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas data berdasarkan SPSS (*Statistical Package For Science*) versi 22:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	482.93391283
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.065
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa seluruh ingkat signifikasi pada variabel-variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai *asymp. Sig. (2-Tiled)* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukan sampel penelitian berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang baik antar variabel independent (bebas). Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Berikut adalah tabel hasil dari uji multikolinearitas dengan program SPSS *version 22*:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45573.977	485.875		93.798	.000		
Lingkungan Kerja	-.704	.099	-.434	-7.099	.000	.309	3.232
Kompensasi	-.757	.059	-.809	-12.834	.000	.292	3.428
Pengembangan Karir	-.365	.063	-.418	-5.757	.000	.220	4.548
Retensi Karyawan	-.157	.066	-.111	-2.376	.023	.528	1.896

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.309, Kompensasi (X_2) sebesar 0.292, Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0.220 dan variabel Retensi Karyawan (X_4) sebesar 0.528, semua variabel $> 0,01$. Selain itu, nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 3.232, Kompensasi (X_2) sebesar 3.428, Pengembangan Karir (X_3) sebesar 4.548, dan variabel Retensi Karyawan (X_4) sebesar 1.896, semua variabel $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel dalam model regresi.

4.1.5 Uji Regresi

4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi

tersebut dinamakan regresi linear sederhana. Berikut adalah tabel hasil dari uji regresi linier berganda dengan program bantuan SPSS versi 22:

Tabel 4. 13

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45573.977	485.875		93.798	.000
Lingkungan Kerja	-.704	.099	-.434	-7.099	.000
Kompensasi	-.757	.059	-.809	-12.834	.000
Pengembangan Karir	-.365	.063	-.418	-5.757	.000
Retensi Karyawan	-.157	.066	-.111	-2.376	.023

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji Regresi Linier Berganda persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 45573.977 - 0.704 X_1 - 0.757 X_2 - 0.365 X_3 - 0.066 X_4 + e$$

1. Nilai Konstanta. Nilai sebesar 45573.977 artinya ketika nilai Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) sama dengan Nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sama dengan 45573.977.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1). Nilainya sebesar -0.704 , nilai negatif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila Lingkungan Kerja bertambah satu, maka nilai *Turnover Intention* adalah -0.704 dengan asumsi seluruh variabel konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (X_2). Nilainya sebesar -0.757 , nilai negatif menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila Kompensasi bertambah satu, maka nilai

Turnover Intention adalah -0.757 dengan asumsi seluruh variabel konstan.

4. Nilai koefisien Pengembangan Karir (X_3). Nilainya sebesar -0.365 , nilai negatif menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila Pengembangan Karir bertambah satu, maka nilai *Turnover Intention* adalah -0.365 dengan asumsi seluruh variabel konstan.
5. Nilai koefisien Retensi Karyawan (X_4). Nilainya sebesar -0.066 , nilai negatif menunjukkan bahwa Retensi Karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila Retensi Karyawan bertambah satu, maka nilai *Turnover Intention* adalah -0.066 dengan asumsi seluruh variabel konstan.

4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4). Berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 :

Tabel 4. 14

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.959	.955	509.784

a. Predictors: (Constant),Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan

Sumber : *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.955 ($0,955 \times 100\% = 95,5\%$). Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 95,5% sedangkan sisanya 4,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati peneliti.

4.1.5.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel *Turnover Intention*.

Tabel 4. 15

Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215227228.998	4	53806807.249	207.045	.000 ^b
Residual	9095781.402	35	259879.469		
Total	224323010.400	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan

Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh F_{hitung} sebesar 207.045 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Uji F diperoleh F_{tabel} 2,61 dengan rumus $(K ; n-k) = 4 ; 36 = 2,61$. Dalam hal ini menunjukkan F_{hitung} sebesar $207.045 > F_{tabel}$ 2,61 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Maka diketahui H_0 ditolak dan H_a diterima artinya diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh dan signifikan variabel *Turnover Intention*.

4.1.5.4 Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention*.

Tabel 4. 16**Hasil Analisis Uji T****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45573.977	485.875		93.798	.000
Lingkungan Kerja	-.704	.099	-.434	-7.099	.000
Kompensasi	-.757	.059	-.809	-12.834	.000
Pengembangan Karir	-.365	.063	-.418	-5.757	.000
Retensi Karyawan	-.157	.066	-.111	-2.376	.023

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber Output SPSS 22

Uji T diperoleh $T_{\text{tabel}} (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 40-4-1) = (0,025;35) = 2.030$

1. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai hitung $T_{\text{hitung}} - 7.099$. Hasil uji T terlihat bahwa nilai T_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar $-7099 < T_{\text{tabel}} 2,030$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
2. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai hitung $T_{\text{hitung}} - 12.834$. Hasil uji T terlihat bahwa nilai T_{hitung} Kompensasi sebesar $-12.384 < T_{\text{tabel}} 2,030$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Kompensasi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).
3. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai hitung $T_{\text{hitung}} - 5.757$. Hasil uji T terlihat bahwa nilai T_{hitung} Pengembangan Karir sebesar $-5.757 < T_{\text{tabel}} 2,030$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Pengembangan Karir (X_3)

secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

4. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai hitung $T_{hitung} - 2.376$. Hasil uji T terlihat bahwa nilai T_{hitung} Retensi Karyawan sebesar $-2.376 < T_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat dipastikan bahwa H_4 ditolak H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif tidak signifikan variabel Retensi Karyawan (X_4) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

4.2 Pembahasan

Setelah melakukan analisis dan pengolahan data yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden mengenai Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV. Surya Nedika Isabella, berikut adalah penjelasan tentang masing-masing variabel yang telah dianalisis atau hasil pengolahan data dari penelitian terhadap variabel tersebut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Retensi Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi plastik CV. Surya Nedika Isabella. Sedangkan besarnya pengaruh ditentukan oleh koefisien determinasi yaitu sebesar 95,5% sedangkan sisanya 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari keempat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Retensi Karyawan (X_4) yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi terbukti dari koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar $-0,757$ sedangkan yang lebih kecil yaitu retensi karyawan $0,157$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kristin et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gani et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hadir Sugianto et al., (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gok et al., (2023) menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa lingkungan kerja, berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Dimana semakin baik lingkungan kerjanya semakin menurun tingkat *turnover* nya.

Salah satu indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* adalah hubungan karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Putra & Rahyuda (2016) Lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Kristin et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompensasi, berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi maka semakin menurun tingkat *turnover intention*.

Salah satu indikator kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* adalah tunjangan. Hal ini sejalan dengan pendapat S.P Hasibuan (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari sistem kompensasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan tetap terikat pada organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya mencakup penghasilan tunai yang diterima karyawan, tetapi juga segala bentuk imbalan atau manfaat lainnya yang diberikan kepada mereka sebagai bagian dari keseluruhan paket kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Gani et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa pengembangan karir, berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin meningkat pengembangan karir maka akan semakin menurun tingkat *turnover intention*.

Salah satu indikator pengembangan karir yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepedulian para atasan langsung. Hal ini sejalan dengan pendapat Haryani (2013) yang dikutip dalam Manik Aditya Budi Suta & Ardana (2019)

Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Penggunaan model yang tepat dalam pengembangan karir penting untuk memastikan bahwa upaya pengembangan diri seorang individu sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan tujuan karirnya. Model-model pengembangan karir dapat beragam, mulai dari model yang berfokus pada aspek psikologis individu hingga model yang menekankan pengembangan keterampilan dan kompetensi tertentu yang relevan dengan bidang atau industri tertentu. Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya tentang mengenali potensi dan aspirasi individu, tetapi juga tentang merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ini melibatkan penggunaan model atau strategi yang tepat untuk memandu proses pengembangan karir dengan efektif.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Hadir Sugianto et al., (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2.5 Pengaruh Retensi Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel Retensi Karyawan (X_4) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa retensi karyawan, berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin meningkat retensi karyawan maka semakin menurun *turnover intention*.

Salah satu indikator retensi karyawan yang paling mempengaruhi *turnover intention* adalah insentif kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ragupathi (2014), Retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama. Retensi karyawan merujuk pada upaya atau teknik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menjaga karyawan agar tetap tinggal atau berada dalam organisasi untuk jangka waktu yang relatif lama. Strategi retensi

karyawan umumnya melibatkan serangkaian langkah atau kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan, kesejahteraan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan gaji dan tunjangan, penawaran peluang pengembangan karir, pemberian insentif atau bonus, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, serta promosi yang tepat dan adil. Dengan menjaga karyawan yang berkualitas dan berpotensi untuk tetap tinggal dalam perusahaan, manajemen dapat mempertahankan keahlian dan pengalaman yang berharga, serta membangun hubungan yang stabil dan berkelanjutan dengan anggota tim. Dengan demikian, retensi karyawan merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berharga dan mendukung pertumbuhan serta keberlangsungan bisnis mereka dalam jangka panjang.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan retensi karyawan terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Gok et al., (2023) menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnoverintention*.