

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Glostar Indonesia

Vinda Amelia Nurohmah

Universitas Nusa Putra dan [vinda.amelia\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:vinda.amelia_mn23@nusaputra.ac.id)

---

### ABSTRAK

---

Tujuan dari penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap peningkatan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 21 orang karyawan PT. Glostar Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Data diolah menggunakan software SPSS versi 22 dan teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi berganda dan uji normalitas, dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan retensi karyawan. 2) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. 3) Lingkungan kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

*Kata kunci:* Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan

### ABSTRACT

---

The purpose of this study is to determine the effect of work environment and career development on employee improvement. This research uses a quantitative approach with 21 respondents of PT. Glostar Indonesia employees. Questionnaires were distributed to collect the data needed in this study. The data was processed using SPSS version 22 software and the data analysis technique applied was multiple regression analysis and normality test, and reliability test. The results showed that 1) There is a positive and significant influence between work environment and employee retention. 2) Career development has a positive effect on employee retention. 3) Work environment and career development have a positive effect on employee retention.

*Keywords:* Work Environment, Career Development, Employee Retention

---

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis, retensi karyawan telah menjadi salah satu isu strategis yang dihadapi perusahaan. Tingkat retensi karyawan yang tinggi berkontribusi terhadap stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. PT Glostar Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel olahraga, khususnya sepatu. Dengan memiliki ribuan pegawai, PT Glostar Indonesia mempekerjakan karyawan yang beragam dan memiliki berbagai kebutuhan. Upaya untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif serta pengembangan karir yang jelas merupakan dua elemen utama yang dapat berdampak pada tingkat retensi karyawan. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan karyawan. Sementara itu, program pengembangan karir yang terstruktur memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Menjaga karyawan agar tetap berada di perusahaan adalah target utama bagi setiap organisasi, dan kelangsungan serta keberhasilan organisasi dalam jangka panjang sangat bergantung terhadap retensi karyawan (Das dan Baruah, 2013). Samuel dan Chipunza (2009) mengungkapkan bahwa urgensi dari retensi karyawan yaitu untuk menghindari kehilangan karyawan yang terampil

dari organisasi, sebab hal tersebut bisa berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Retensi karyawan yaitu strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang cakap dan efisien, juga memastikan bahwa mereka memenuhi standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Prasetya dan Suryono (2014) menjelaskan tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Shidhaye et al., 2011). Sedarmayanti (2011:26) membagi lingkungan kerja menjadi dua tipe, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup area tempat kerja dan lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan atmosfer kerja. Menurut Irshad (2011) perusahaan membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang positif guna memastikan karyawan tetap berkomitmen dan tidak meninggalkan perusahaan. (Mathis dan Jackson, 2006:131) mengungkapkan bahwa salah satu elemen yang menentukan retensi karyawan adalah pengembangan karir. Handoko (2008) mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian usaha perbaikan diri yang diinisiasi oleh karyawan untuk mencapai sasaran karir yang diinginkan. Sementara itu, Sari dan Sinulingga (2011) menekankan bahwa pengembangan karir adalah elemen vital dalam manajemen sumber daya manusia yang harus selalu diperhatikan.

Melihat bagaimana pentingnya lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan retensi karyawan seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT. Glostar Indonesia".

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan PT. Glostar Indonesia, 2) untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan PT. Glostar Indonesia, 3) untuk menganalisis pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan PT Glostar Indonesia.

Hasil penelitian terdahulu menurut Imelda Seran, Endang E. Giri dan Leony M. Ndoen (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Surya Bataramahkota kupang. Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

H utama : Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan

## LANDASAN TEORI

### A. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja sebagai gabungan dari semua peralatan dan material yang digunakan, lingkungan tempat kerja, metode kerja, serta tata cara kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Sutrisno (2010) menyebutkan beberapa aspek yang menunjukkan lingkungan kerja, antara lain: lokasi kerja, fasilitas dan peralatan pendukung kerja, interaksi antar individu, ketenangan, pencahayaan, serta kebersihan. Ndaraha, (2007) lingkungan kerja merupakan lokasi atau suasana dimana

karyawan melakukan aktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas kesimpulan yang dapat diambil bahwa lingkungan kerja melibatkan aspek fisik, sosial, dan psikologis di dalam perusahaan yang berdampak pada performansi para karyawan. Selain benda fisik yang dapat disentuh dan dilihat, faktor abstrak non-fisik juga berperan dalam memengaruhi kinerja seorang karyawan.

### **B. Pengembangan Karir**

Siagian (2007) mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian perkembangan pribadi yang diinisiasi oleh individu untuk mencapai tujuan rencana karir yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat Stone, yang dikutip oleh Kadarisman (2013), pengembangan karir merupakan serangkaian langkah dan aktivitas yang menyiapkan para pekerja untuk posisi-posisi di masa depan dalam organisasi atau perusahaan. Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan juga bahwa pengembangan karir merujuk pada upaya meningkatkan kemampuan individu agar mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ini melibatkan peningkatan keterampilan kerja, perubahan sikap, dan peningkatan tanggung jawab serta posisi dalam organisasi atau perusahaan.

### **C. Retensi Karyawan**

Mathis and Jackson (2011:126) mengartikan retensi sebagai strategi yang dijalankan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan agar mereka tetap berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu yang ditentukan. Hafanti dan rekan-rekan (2015) mendefinisikan retensi karyawan sebagai kapasitas perusahaan untuk mempertahankan pekerja terbaiknya dalam perusahaan. Samuel dan Chipunza (2009) menekankan bahwa urgensi dari retensi yaitu untuk menghindari kehilangan karyawan yang berkualitas dari perusahaan, karena hal tersebut berpotensi berakibat negatif terhadap produktivitas organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan merujuk pada efisiensi sebuah perusahaan dalam mempertahankan stafnya di tempat kerja selama periode tertentu. Tujuannya adalah mempertahankan karyawan berkualitas yang dapat menjadi calon pemimpin di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip positivisme dan diaplikasikan untuk mengkaji populasi atau sampel yang spesifik. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan menggunakan pernyataan atau kuisiioner dimana variabel ukur adalah skala likert. Kuisiioner yang disebarkan dirancang secara cermat untuk mencakup variabel-variabel yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Glostar Indonesia dengan sampel sebanyak 21 responden. Teknik analisis data yang

digunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, dan uji reliabilitas yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.838	4.785		1.220	.238
	Lingkungan Kerja	.302	.086	.607	3.511	.002
	Pengembangan Karir	.378	.207	.316	1.829	.084

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 5.838 + 0.302X_1 + 0.378X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dianalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan yaitu: 1) Ketika nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah nol, maka nilai retensi karyawan ( $Y$ ) sebesar 5.838. 2) Nilai 0.302 artinya bahwa setiap ada satu unit peningkatan dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 30,2%. 3) Nilai 0.378 yang juga menunjukkan apabila ada satu unit peningkatan dalam variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), maka akan menyebabkan peningkatan sebesar 37,8%.

Koefisien determinasi, yang dinyatakan dengan “R<sup>2</sup>”, mengukur seberapa signifikan kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.720	2.604

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

Nilai R sebesar 0.865 menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (lingkungan kerja dan pengembangan karir) dengan variabel dependen (retensi karyawan). Dimana dalam hal ini semakin mendekati nilai 1, maka hubungan antara variabel semakin kuat.

Pada table di atas nilai R Square atau R<sup>2</sup>, dimana R Square yaitu angka yang mengindikasikan kontribusi variable independen (lingkungan kerja dan pengembangan karir) dalam mempengaruhi variable dependen (retensi karyawan) sementara itu, faktor lainnya memberikan dipengaruhi variabel lain atau istilah kesalahan yang dilambangkan dengan  $\epsilon$ . Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,748 yang menunjukkan bahwa sumbangan variable independen (lingkungan kerja dan pengembangan karir) dalam mempengaruhi variable dependen (retensi karyawan) sebesar

74.8% sedangkan sisanya sebesar 25.2% dipengaruhi oleh variable tidak diuraikan dalam konteks ini.

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.607	2	181.304	26.737	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.059	18	6.781		
	Total	484.667	20			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

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

Berdasarkan tabel anova didapatkan nilai F hitung sebesar 26,737 yang dimana lebih besar dari nilai F tabel =  $n-k-1 = 18$  yaitu 3,55 dengan tingkat signifikansi 0,00 yang mana nilai ini lebih rendah dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan PT Glostar Indonesia.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas X1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	20

Tabel hasil perhitungan uji reliabilitas untuk lingkungan kerja (X1) dengan metode Cronbach's Alpha yaitu senilai 0,872 dengan N of Items 20, menunjukkan bahwa ke-20 pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) tersebut cukup reliabel karena nilainya diatas 0,6.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas X2**

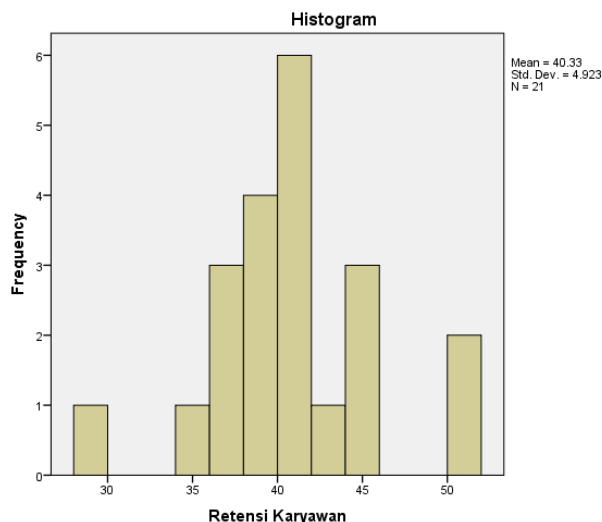
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

Tabel hasil uji perhitungan reliabilits untuk pengembangan karir (X2) dengan metode Cronbach's Alpha yaitu senilai 0,804 dengan N of Items 8, menunjukkan bahwa ke-8 pernyataan pada variabel pengembangan karir (X2) tersebut cukup reliabel karena nilainya diatas 0,6.

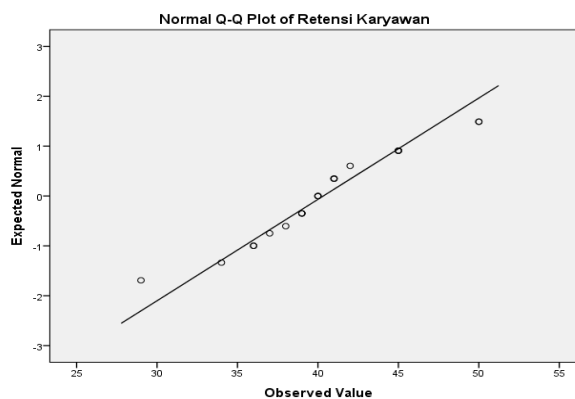
**Tabel 6. Uji Reliabilitas Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Tabel hasil uji perhitungan reliabilits untuk retensi karyawan (Y) dengan metode Cronbach's Alpha yaitu senilai 0,875 dengan N of Items 10, menunjukkan bahwa ke-10 pernyataan pada variabel retensi karyawan (Y) tersebut juga cukup reliabel karena nilainya diatas 0,6.



Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Tabel 7. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Retensi Karyawan	.160	21	.167	.956	21	.432

a. Lilliefors Significance Correction

Menurut tabel diatas uji normalitas, nilai signifikasi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,167. Dimana ( $0,167 > 0,05$ ), maka menurut uji Kolmogorov-Smirnov, data tersebut terdistribusi secara normal. Nilai signifikasi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0,432 ( $0,432 > 0,05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk data juga berdistribusi normal.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat hasil uji anova didapatkan nilai F hitung > F tabel ( $26,737 > 3,55$ ) bermakna bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT. Glostar Indonesia. Hasil koefisiensi korelasi (R) sebesar 0.865 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel

independen (lingkungan kerja dan pengembangan karir) dengan variabel dependen (retensi karyawan) di PT. Glostar Indonesia, yaitu sebesar 86,5%. Lalu nilai ( $R^2$ ) koefisien determinasi sebesar 0,784, menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berkontribusi terhadap retensi karyawan sebesar 74,8%. Sementara itu, 25,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil koefisien untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,302 yang menunjukkan bahwa setiap ada perubahan sebesar 100% pada lingkungan kerja maka akan berdampak relatif sebanyak 30,2% terhadap retensi karyawan di PT. Glostar Indonesia. Ini menyatakan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berpotensi meningkatkan retensi karyawan di PT. Glostar Indonesia. Untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) koefisien bernilai 0,378, yang menyatakan bahwa setiap ada perubahan sebesar 100% pada pengembangan karir maka akan memiliki dampak relative sebesar 37,8% terhadap retensi karyawan di PT. Glostar Indonesia. Ini artinya pengembangan karir juga berpotensi meningkatkan retensi karyawan di PT. Glostar Indonesia.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imelda Seran, Endang E. Giri, dan Leony M. Ndeon mengenai Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Surya Bataramahkota Kupang. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi dan Anak Agung Ayu Sriathi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di Hotel Santika Nusa Dua Bali. Dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan retensi karyawan, ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat retensi karyawan. Sementara itu, terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan retensi karyawan, namun tidak signifikan secara statistik. Namun, ketika kedua variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir digabungkan, keduanya secara signifikan mempengaruhi tingkat retensi karyawan di PT. Glostar Indonesia.

## REFERENSI

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organizational dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44-57.

- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(2), 153-162.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT. GSI Cianjur.
- Wahyudi, E., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Telkom Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 125-131.