



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BERLIAN EKA SAKTI TANGGUH (PT. BEST)

¹Elyza Meynasari Purba, ²Yuli Arnida Pohan

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: elyzameynasariपुरba3005@gmail.com, kotaksuratuli23@gmail.com

Received: 2024-01-09, **Revised:** 2024-02-17, **Accepted:** 2024-02-22

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap retensi karyawan di PT. Intan Berlian Eka Sakti Tangguh. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dan primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 188 responden yang jenis sampelnya adalah sampel jenuh. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen survei, uji statistik deskriptif, uji hipotesis klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil yang diperoleh secara parsial dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Intan Kova Eka Sakti. Dari hasil uji konkuren dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi retensi karyawan di PT Berlian Eka Sakti Tangguh.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Beban Kerja, Stres Kerja dan Retensi Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, workload and work stress on employee retention at PT. Tough Eka Sakti Diamond. The research uses a quantitative type of research. The data sources used in this research are secondary and primary data sources. The sample used in this research was 188 respondents whose type of sampling used a saturated sample. The testing techniques used in this research include research instrument tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. Based on the partial results obtained, it can be explained that the work environment variables, workload and work stress have an effect on employee retention at PT. Tough Eka Sakti Diamond. From the results of the simultaneous test it can be concluded that the work environment variables, workload and work stress together influence employee retention at PT. Tough Eka Sakti Diamond.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Keywords: *Work Environment, Workload, Job Stress and Employee Retention*

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses khas perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengarahan kegiatan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya (Terry dan Leslie, 2019). Manajemen adalah proses pelaksanaan keinginan yang dicapai atau diinginkan suatu organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah, dll. (Effendi, 2020). Namun (Hasibuan, 2018) manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memegang peranan penting dalam mengarahkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan umum dari departemen SDM adalah untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang sebesar-besarnya kepada manajemen perusahaan, yang selanjutnya dapat mempengaruhi nilai perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam hal ini perusahaan yang menggunakan seluruh sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasinya adalah PT. PT Berlian Eka Sakti Tangguh.

PT. Berlian Eka Sakti Tangguh merupakan salah satu perusahaan industri pemurnian minyak sawit (Crude Palm Oil/CPO) dan turunannya. CPO merupakan minyak nabati yang dihasilkan dari tanaman buah kelapa sawit yang termasuk dalam genus *Elaeis*. Beragamnya pemanfaatan CPO sebagai bahan baku pangan maupun non pangan mempengaruhi meningkatnya permintaan CPO. PT. Berlian Eka Sakti Tangguh didirikan pada tanggal 11 Oktober 1993 pekerjaan umum PT. Eka Sakti Tangguh Berlian mengolah minyak nabati melalui sistem kontinu, proses ini pada dasarnya adalah proses ekstraksi minyak sawit, penyulingan minyak yang terdiri dari beberapa tahapan proses yaitu, *degumming* (penghilangan resin/kotoran), *bleaching* (pemutihan) tahap *deodorisasi* (penghilangan bau) dan tahap fraksinasi.

Perusahaan ini juga membuat sabun (mie kuah). Jenis sabun mie dan sabun batangan bermacam-macam, mulai dari sabun cuci bening, sabun cuci, hingga sabun serba guna. Yang membedakan campuran minyak ini adalah bahan tambahan yang digunakan untuk membuat mie sabun yaitu garam, HEDP, EDTA, SHS dan kalsium karbonat. Strategi yang sebaiknya digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan menerapkan sistem retensi karyawan. Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai retensi karyawan, namun temuan penelitiannya bertentangan.

Heriyanto (2018) menjelaskan bahwa untuk meretain karyawan perlu menerapkan strategi remuneration, environment, development, dan benefit supaya karyawan tetap bertahan dalam





perusahaan. Maka dari itu penelitian ini fokus pada upaya retensi karyawan yang dilakukan perusahaan sehingga diharapkan penelitian ini tepat sasaran, sesuai data dan fakta dilapangan.

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Retensi juga diartikan sebagai penolakan seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Tujuan dari retensi karyawan adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi selama mungkin, karena faktor pendukung kemajuan organisasi adalah karyawan yang berkualitas tertinggi. Berdasarkan pengertian di atas, retensi karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menjaga agar calon karyawan tetap loyal kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama.

Sumber daya manusia yang terdapat pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh secara spesifik perlu diberikan pengarahan untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya agar nantinya mampu membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Dalam hal ini permasalahan yang berkaitan dengan retensi pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh yakni terlalu banyaknya karyawan yang keluar masuk diakibatkan oleh banyak faktor, diantaranya upah yang tidak bagus, sistem kerja yang membabi buta serta jam istirahat yang diatas normal yakni hanya setengah jam istirahat sehingga banyak pekerja yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Berikut adalah data yang terkait dengan jumlah pekerja memutuskan keluar dan masuk dari PT. Berlian Eka Sakti Tangguh sebagai berikut.

 DAFTAR KARYAWAN YANG KELUAR TAHUN 2018-2021					
No.	Daftar Karyawan Keluar	No. Penin	No.	Daftar Karyawan Keluar	No. Penin
1.	Handika	0911	25	Nando	0912
2.	Pratama	0934	26	Peler	0981
3.	Arjuando	0922	27	Berlian	0922
4.	Wipoando	0955	28	Dahlan	0977
5.	Yudha	0952	29	Sintong	0991
6.	Arnold	0976	30	Pandapotan	0972
7.	Parulian	0942	31	Marlon	0999
8.	Febri	0918	32	Sakti Situmeang	0941
9.	Santo	0961	33	Hendro	0962
10.	Hendri	0967	34	Jalil	0983
11.	Laras	0924	35	Riyan	0835
12.	Mawar	0915	36	Marasi	0867
13.	Sinta	0914	37	Sakkot Nababan	0845
14.	Darto	0921	38	Ricardo	0824
15.	Putra	0961	39	Hamdan	0812
16.	Kalep	0944	40	Saidup Sijabat	0854
17.	Josua	0932	41	Raun Situmeang	0831
18.	Agus	0931	42	Harry Hartono	0851
19.	Herman	0956	43	Jacky Kurniawan	0867
20.	Malaga	0962	44	Reza Purba	0850
21.	Yogi	0955	45	Zainal	0851
22.	Rolan Hutapea	0909	46	Yakub	0859
23.	Rudi Sitanggang	0974	47	Subito Kurniawan	0842
24.	Alfred	0941	48	Ahmad Saiful	0838





Daftar Karyawan Masuk	No. Penin
Hermawan	1087
Santi Purba	1077
Lita	1065
Ricard	1074
Bungaran	1045
Alfredo	1033
Simson	1072
Simon	1034
Dicky	1022
Leman Sitohang	1081
Joko Hidayat	1092
Rahmat	1033

Gambar 1. Daftar Karyawan Keluar
Sumber: Data Arsip PT. BEST (Diolah)

Berdasarkan gambar diatas, terdapat 48 karyawan yang memutuskan untuk keluar dari PT. Berlian Eka Sakti Berlian (BEST) selama periode 2018-2021, tidak ada alasan yang jelas bagi karyawan di atas untuk keluar, karena tidak menulis surat pengunduran diri dan alasan yang jelas, berdasarkan analisa penulis yang berasumsi demikian. jatuh tempo stres kerja yang tinggi dan juga akibat peraturan yang menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan. Jadi jumlah pegawai yang masuk (pegawai baru) sebanyak 14 orang yaitu. pada periode 2018-2021.

Karena banyaknya karyawan yang keluar dari PT. BEST menyebabkan terhambatnya pencapaian maksud dan tujuan perusahaan, yang juga disebabkan oleh adanya kekosongan pegawai, sehingga tersisa pegawai lain yang menjalankan tugas pada jabatan yang tersisa.

Berdasarkan pengamatan penulis, penulis juga pernah menjadi anggota sekitar setahun yang lalu. Berlian Eka Sakti Tangguh maksudnya adalah tidak adanya meja kerja yang jelas bagi setiap pegawai, sehingga setiap harinya pegawai mendapatkan tugas yang berbeda-beda dan selain itu juga mendapat tambahan pekerjaan dari bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan dan Pegawai yang tidak memenuhi tujuan. dipotong dari gaji mereka setiap hari. Akibat dari stres kerja yang berlebihan juga menjadi faktor penting apakah seorang karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2018), stres kerja adalah tekanan atau tekanan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Semua stres terutama disebabkan oleh keterbatasan Anda sendiri. Ketidakmampuan menghadapi keterbatasan menyebabkan frustrasi, konflik, dan kecemasan, yang merupakan jenis stres utama. Indikator stres kerja Jin et al. (2017) adalah: kekhawatiran, kecemasan, tekanan, frustrasi. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya merugikan organisasi yang bersangkutan karena menimbulkan risiko terhadap kinerja dan retensi karyawan. PT. Berlian Eka Sakti Tangguh yang menyatukan ratusan anggota di seluruh dunia juga mempunyai permasalahan stres kerja yang banyak diantaranya muncul, salah satunya adalah tujuan yang diberikan oleh perusahaan untuk menjadi terlalu besar yaitu. memiliki cukup palet di gudang. setiap hari terpenuhi, perusahaan memotong upah harian para pekerja.





Hal ini meningkatkan stres kerja para karyawan. Dengan latar belakang fenomena diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja serta hubungannya dengan retensi karyawan saling mempengaruhi sedemikian rupa sehingga pertumbuhan kerja setiap karyawan tidak dapat diukur hanya dari satu sudut pandang saja. , tetapi juga dari sudut pandang yang berbeda. Oleh karena itu, solusi dan masukan sangat berguna bagi perusahaan untuk perbaikan dan evaluasi berkelanjutan. Menurut penelitian Budimana (2021), beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berbeda dengan penelitian Sutan (2022), beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh (Bogar et al., 2021) “Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan”. Berdasarkan temuan penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, beban kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat hal-hal yang perlu diselidiki untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan sebenarnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap retensi karyawan di PT. Berlian Eka Sakti Tangguh (PT. BEST)”.

2. Tinjauan Literatur

A. Retensi Karyawan

1) Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang bertujuan untuk menjaga agar karyawan perusahaan tetap setia kepada perusahaan (Sumarni, 2018). Tujuan dari retensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan aset tak berwujud yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Jadi ketika karyawan berkualitas keluar, perusahaan kehilangan modal intelektual. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu lama dan loyal terhadap perusahaan membawa nilai bagi perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasi.

Heathfield (2018) mendefinisikan retensi sebagai tindakan apa pun yang dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawan yang terampil dan produktif agar tetap berada di organisasi. Retensi perusahaan dapat mengurangi pergantian sukarela orang-orang berharga dalam organisasi. Selain itu, rekrutmen dan retensi mencoba menarik orang ke organisasi dan juga meningkatkan peluang retensi karyawan. Menurut Jennifer (2018), retensi karyawan adalah metode manajemen untuk mempertahankan pekerja yang memenuhi syarat untuk tetap berada di perusahaan selama jangka waktu tertentu.

Jika retensi ingin dimaksimalkan, maka perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan yang tetap di perusahaan karena karyawan tersebut ingin tetap di perusahaan, bukan karena paksaan. Retensi juga melibatkan pemecatan karyawan berkinerja rendah untuk memberikan ruang dan sumber daya bagi karyawan berkinerja tinggi. Menurut Ragupathi (2019), retensi karyawan adalah proses mendorong karyawan untuk tetap berada di organisasi hingga akhir proyek atau untuk jangka waktu maksimum tertentu.





Ketika program retensi berjalan dengan baik, memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui metode penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menjaga retensi dan stabilitas karyawan perusahaan, kedisiplinan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan, meningkatkan rekrutmen karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik dan membina hubungan, meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan.

B. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2019). Sedangkan Sedarmayanti (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerjanya dan organisasi kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Secara umum, terdapat dua jenis lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018).

- a) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni;
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

C. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Hart dan Staveland Tarwakas (2019) berpendapat bahwa beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi karyawan. Menurut Munandari (2019), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai atau pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Menurut Sunarso dan Kusdi (2019), beban kerja adalah sekelompok atau serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor dalam jangka waktu tertentu. Yang dimaksud dengan beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu di perusahaan.

D. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana orang menghadapi peluang, kendala atau tuntutan terkait dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2019). Namun menurut Siagian (Astianto dan





Suprihadi, 2019), stres adalah suatu keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik biasanya mengakibatkan seseorang tidak dapat berinteraksi dengan lingkungannya baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2018), stres kerja adalah tekanan atau tekanan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Selain itu Cartwright dan Cooper (Mauladi, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan yang kita alami ketika tuntutan yang kita hadapi melebihi kekuatan yang ada. Berdasarkan pengertian stres kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dinamis seseorang dalam menghadapi peluang, hambatan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya diinginkan dan hasilnya dirasakan tidak pasti namun penting. Perubahan tampak pada perilaku karyawan dalam menghadapi stres kerja. Perubahan ini terjadi sebagai upaya mengatasi stres kerja yang dialami

3. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah kuantitatif karena meneliti populasi dan sampel tertentu. Data kuantitatif adalah informasi yang berbentuk angka-angka atau bisa dikatakan data yang cenderung dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Data berbentuk angka atau poin, biasanya diperoleh dengan menggunakan pengujian data, dan jawaban berupa poin atau pernyataan berbobot (Sugiono, 2019).

2) Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang sangat penting karena sumber data berkaitan dengan kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data harus diperhatikan ketika menentukan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan data sekunder.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh yang terletak di Jl. Kom L Jl. Kol. Yos Sudarso No. Km 6, RW. No 15, Pulo Brayan Kota, Kec. Medan Barat Kota Medan, Sumatera Utara.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah suatu bidang generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti yang dipelajari dan dari situlah diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah karyawan PT. Berlian Eka Sakti Tangguh.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan





menggunakan sampel jenuh yaitu berarti sampel yang digunakan sesuai dengan jumlah populasi penelitian yakni berjumlah sebanyak 188 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		188
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18590678
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.050
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
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: Data Uji SPSS 25

Dari tabel hasil SPSS diatas diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.265	.827			
	Lingkungan Kerja	.050	.017	.129	.985	1.015
	Beban Kerja	.125	.057	.109	.743	1.346
	Stres Kerja	.622	.043	.728	.745	1.342

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1.) Aturan nilai toleransi dan $gt; 0,10$ yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,985 yang berarti $0,985 > 0,10$, variabel beban kerja dengan nilai 0,743 yang





berarti $0,743 > 0,10$, variabel stres kerja dengan nilai $0,745$ yang berarti $0,745 > 0,10$, hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

- 2.) Aturan nilai $VIF < 10$ untuk variabel penelitian lingkungan kerja atau $1,015$ yang berarti $VIF < 1,015$; 10 , untuk variabel beban kerja dengan nilai VIF sebesar $1,346$ yang berarti $VIF < 1,346$ 10 dan untuk variabel beban kerja VIF dengan nilai $1,342$ yang berarti $VIF < 1,342 < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	.333		4.440	.000
	Lingkungan Kerja	.002	.009	.016	.202	.840
	Beban Kerja	-.015	.020	-.062	-.743	.458
	Stres Kerja	.023	.022	.090	1.046	.297

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig. variabel lingkungan kerja yaitu $0,840$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig sebesar $> 0,05$, maka pada pengujian kedua variabel beban kerja sebesar $0,458$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada sig $> 0,05$ dan variabel stres kerja sebesar $0,297$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig $> 0,05$. Kesimpulannya adalah pernyataan masing-masing variabel tidak menunjukkan heteroskedastisitas, melihat uji Glejser memenuhi syarat $> 0,05$ maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	.638		6.150	.000
	Lingkungan Kerja	.104	.018	.271	5.857	.000
	Beban Kerja	.140	.038	.182	3.702	.000
	Stres Kerja	.468	.042	.567	11.209	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :





$$Y = 3,921 + 0,104X_1 + 0,140X_2 + 0,468X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap retensi karyawan adalah variabel stres kerja yakni berjumlah sebanyak 46,8%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H1 ditolak

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.921	.638		6.150	.000
	Lingkungan Kerja	.104	.018	.271	5.857	.000
	Beban Kerja	.140	.038	.182	3.702	.000
	Stres Kerja	.468	.042	.567	11.209	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = $188 - 4 = 184$. Nilai tabel n = 184 adalah 1.972. Dari tabel diatas terlihat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan diperoleh dengan nilai t hitung sebesar $5,857 > tabel 1.972$, berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = $188 - 4 = 184$. Nilai tabel n = 184 adalah 1.972. Dari tabel diatas terlihat bahwa pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan diberikan dengan nilai t-value sebesar 3,702 dangt; tabel





1.972, berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan $(n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = $188-4 = 184$. Nilai tabel $n = 184$ adalah 1.972. Terlihat dari tabel diatas bahwa pengaruh stres kerja terhadap retensi karyawan diberikan dengan nilai t-value sebesar $11,209 > tabel\ 1.972$, berdasarkan kondisi pengujian secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

b. Uji Simultan

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel *Model Anova* berikut.

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.984	3	437.995	117.387	.000 ^b
	Residual	686.543	184	3.731		
	Total	2000.527	187			
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 117,387 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,5$ pada $n = 183$ adalah 2,42. Dari hasil tersebut diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $117,387 > 2.42$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Berlian Eka Sakti Tangguh.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.651	1.932
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas pada kondisi nilai R_{square} dimana nilai R_{square} sebesar 0,657 atau 65,7%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa





faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung > t-tabel Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 188-4 = 184. Nilai tabel n = 184 adalah 1.972. Dari tabel diatas terlihat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 5,857 > tabel 1.972, sehingga berdasarkan kondisi percobaan parsial dapat disimpulkan H1 diterima. Berdasarkan hasil uji statistik variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan, sehingga perusahaan harus kembali mengutamakan kenyamanan karyawan dalam bekerja agar nantinya dapat diminimalisir. retensi staf yang tinggi.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh tingkat respon responden tertinggi yaitu 92 responden yang memiliki persyaratan pola dinding dan sistem pengecatan PT. Berlian Eka Sakti Tangguh kurang baik dan tidak ada artinya serta jawaban respon terendah adalah 6 responden yang mempunyai kebutuhan Sistem Lampu di PT. Berlian Eka Sakti Tangguh yang pertama cukup bagus. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kelangsungan kerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik berpengaruh negatif terhadap kelangsungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan kemalasan pada karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya efisiensi kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah thitung > t-tabel Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = 188-4 = 184. Nilai tabel n = 184 adalah 1.972. Dari tabel diatas terlihat bahwa pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan diberikan dengan nilai t-value sebesar 3,702 > tabel 1.972, sehingga berdasarkan kondisi percobaan parsial dapat disimpulkan H2 diterima.

Berdasarkan uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berhubungan dengan tinggi retensi pribadi, sehingga penting untuk diketahui bahwa PT. Berlian Eka Sakti Tangguh harus lebih memperhatikan beban kerja setiap karyawannya agar karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerjanya sehingga retensi karyawan dapat berkurang. Berdasarkan hasil analisis statistik yang menggambarkan variabel beban dapat disimpulkan bahwa jumlah tertinggi sebanyak 149 responden yang menyatakan pekerja yang melanggar SOP akan mendapat sanksi beban kepada pekerja yang sangat penting.





dan tingkat respon responden yang paling rendah adalah 12 yang menyatakan bahwa setiap karyawan mendapat tekanan dari manajemen PT. Berlian Eka Sakti Tangguh.

Hal ini sangat penting untuk diwaspadai ketika seseorang memutuskan untuk melakukan suatu pekerjaan karena mempunyai konsekuensi yang sangat mempengaruhi tujuan perusahaan atau tujuan karyawan itu sendiri. Menurunnya kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan stres kerja.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka kriteria uji hipotesis adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ Oleh karena itu kriteria pengujian uji-t pada taraf sig 5% dikenal dengan $(n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel = $188-4 = 184$. Nilai tabel $n = 184$ adalah 1.972. Terlihat dari tabel diatas bahwa pengaruh stres kerja terhadap retensi karyawan diberikan dengan nilai t-value sebesar 11,209 dan $t_{tabel} = 1.972$, maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan H_3 diterima. Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berhubungan dengan retensi karyawan, semakin besar stres kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin besar pula retensi karyawannya. Oleh karena itu hal-hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah PT. Berlian Eka Sakti Tangguh merupakan tanggung jawab yang harus diselenggarakan dengan rasio skill yang dimiliki setiap karyawan sehingga stres kerja yang dialami karyawan dapat diminimalisir.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh

Dari tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 117,387 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,5$ pada $n = 183$ adalah 2,42. Dari hasil tersebut diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $117,387 > 2,42$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Berlian Eka Sakti Tangguh.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh promosi, harga jual dan saluran distribusi terhadap volume penjualan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.





4. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara simultan dapat disimpulkan lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk PT. Berlian Eka Sakti Tangguh agar lebih memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan sehingga karyawan tidak mudah stress dan dapat mengurangi retensi karyawan.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap retensi karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.
3. Untuk mengurangi frustasi terhadap karyawan hendaknya perusahaan mengadakan gathering atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Agus Susanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara". Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 18 Nomor 1, p-ISSN:1412-0593, e-ISSN:2685-7294.
- [2] Alex S. Nitisemito, (2019). Teori Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara., (2018) Teori Kinerja Karyawan *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- [4] As'ad SU. (2018). Teori Lingkungan Kerja seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Bandung alumni.
- [5] Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- [6] Effendi (2017). Pengertian Manajemen Edisi ke 2 Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.





- [7] Farahiyah Eki Riantini & Sandra Indrawan.(2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior Tenaga Outsourcing.Jurnal Unej, (online), (<https://jurnal.unej.ac.id>, diakses 1 November 2018).
- [8] Frida Aprillia dkk (2018). urnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM Volume. 1, No.1, Juni 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan.
- [9] Ghozali, Imam dan Ratmono. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [10] Gibson, (2018).Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- [11] Gondo Kusumo, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- [12] Hasibuan (2018). Teori Manajemen Edisi ke 2 Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- [13] Heathfield (2018). Pengertian Retensi Karyawan *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- [14] Henry Simamora, (2019). Indikator Disiplin kerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- [15] Heriyanto (2018). Pengertian Retensi Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- [16] Husain Nurisman (2018). Jurnal STEI Ekonomi, Vol 27, No 02, Juni 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di PT.Pamapersada Nusantara.

