

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Masshima Jaya Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan produk berbahan akrilik, khususnya *display acrylic*, yang berlokasi di Jl. MH. Thamrin Komplek Bina Marga, G4 RT 006/RW 002, Cikokol, Kota Tangerang, Banten. Perusahaan ini dikenal melalui platform PusatDisplayAcrylic.com sebagai penyedia solusi lengkap pembuatan berbagai produk display akrilik untuk kebutuhan individu maupun perusahaan.

Sejak berdiri, PT Masshima Jaya Makmur telah memiliki pengalaman puluhan tahun dalam mengerjakan berbagai proyek dan produksi berbahan akrilik. Perusahaan telah melayani ratusan ribu pelanggan serta berbagai perusahaan dari skala mikro hingga perusahaan besar. Pengalaman tersebut menjadikan perusahaan memiliki pemahaman yang baik terhadap kebutuhan pasar serta standar kualitas produk akrilik.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Masshima Jaya Makmur berada di bawah pengelolaan Simajaya *Acrylic* sebagai spesialis akrilik yang didukung oleh mesin berteknologi modern dan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan melayani permintaan pasar baik di dalam maupun luar kota, serta menyediakan layanan pembuatan produk custom dan produk retail tanpa minimum order, termasuk lembaran akrilik, *display acrylic*, *sign acrylic*, *plakat*, *booth*, *neon box*, dan produk akrilik lainnya.

PT Masshima Jaya Makmur berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang profesional dan unggul di bidang manufaktur akrilik dengan menghasilkan produk yang bermanfaat, berkualitas, dan memiliki nilai estetika. Selain itu, perusahaan juga berupaya memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan guna membangun hubungan kerja sama jangka panjang dan berkelanjutan.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi adalah gambaran tentang tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan. Visi biasanya berfokus pada cita-cita yang menginspirasi dan memotivasi, memberikan arah yang jelas untuk perkembangan perusahaan. Sedangkan misi adalah pernyataan yang menjelaskan tujuan utama dan alasan keberadaan organisasi serta bagaimana cara mencapainya.

1. Visi

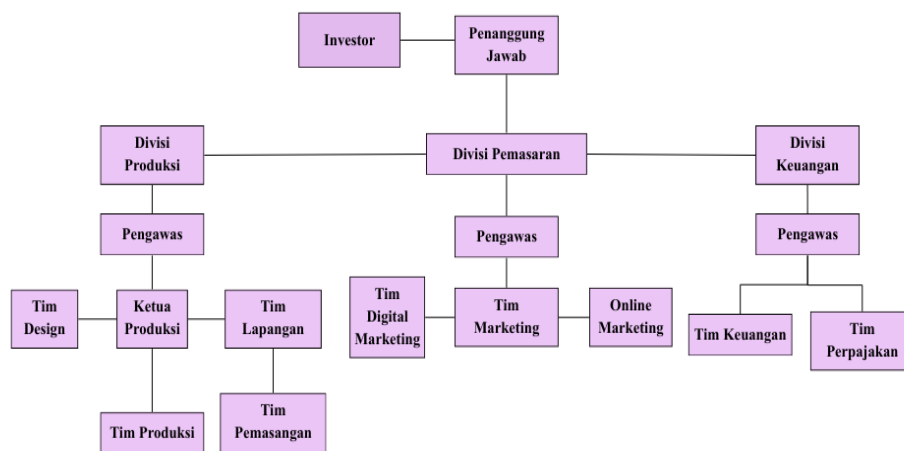
Menjadi penyedia Akrilik dengan pelayanan dan kualitas No 1 di Indonesia.

2. Misi

Untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, kami berfokus untuk menyediakan bahan akrilik semaksimal mungkin, mengelola Sumber Daya Manusia, dan mesin yang berteknologi tinggi dengan memperhatikan segala aspek kegiatan, serta mengembangkan perusahaan dengan menciptakan mitra-mitra bisnis.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi membantu perusahaan dalam menetapkan jalur komando, alur komunikasi, dan tanggung jawab, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan efektif. Struktur organisasi adalah sistem yang mencakup jaringan kerja yang menghubungkan tugas - tugas, sistem pelaporan, dan komunikasi, baik secara individu maupun kelompok, dalam sebuah organisasi. Struktur ini juga merupakan susunan hierarkis yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja, yang dirancang untuk memastikan kelancaran dan efisiensi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Berikut adalah struktur organisasi dari PT Masshima Jaya Makmur.



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

Sumber : PT Masshima Jaya Makmur Tangerang

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

PT Masshima Jaya Makmur Tangerang memiliki sejumlah karyawan yang masing-masing menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Pembentukan struktur organisasi dalam perusahaan bertujuan untuk mengatur pembagian peran dan fungsi secara sistematis, sehingga setiap posisi memiliki kejelasan tugas dan wewenang. Dengan adanya struktur organisasi tersebut, diharapkan kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan terkoordinasi. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab karyawan dijelaskan sebagai berikut:

1. Investor

- a. Berperan dalam menyediakan dana yang diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
- b. Melakukan pemantauan terhadap kondisi dan kinerja perusahaan secara umum.
- c. Memberikan arahan serta pertimbangan strategis terkait pengembangan bisnis jangka panjang.
- d. Menilai capaian perusahaan melalui laporan kinerja dan laporan keuangan yang disampaikan manajemen.
- e. Mendukung keberlangsungan usaha agar perusahaan dapat tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan.

2. Penanggung Jawab

- a. Bertugas mengoordinasikan seluruh aktivitas perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Mengambil keputusan manajerial dan operasional berdasarkan kebijakan perusahaan.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja setiap divisi agar pelaksanaan kerja berjalan efektif.
- d. Menjaga keterpaduan kerja antarbagian dalam menjalankan proses bisnis.
- e. Bertanggung jawab atas pencapaian target dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Divisi Produksi

a. Pengawas Produksi

- 1) Mengendalikan dan memantau seluruh proses produksi agar sesuai dengan standar kualitas perusahaan.
- 2) Mengatur alur kerja produksi untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi permasalahan produksi serta mencari solusi yang tepat.
- 4) Melakukan penilaian terhadap hasil produksi dan kinerja tenaga kerja produksi.
- 5) Menyusun dan menyampaikan laporan produksi kepada pimpinan.

b. Tim Design

- 1) Menyusun dan mengembangkan desain produk akrilik sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- 2) Menyesuaikan rancangan desain dengan kemampuan teknis dan proses produksi perusahaan.
- 3) Memastikan desain yang dihasilkan memiliki nilai fungsi dan estetika.
- 4) Melakukan perbaikan atau revisi desain berdasarkan masukan pelanggan atau bagian produksi.
- 5) Menjalin koordinasi dengan tim produksi agar desain dapat diwujudkan secara optimal.

c. Ketua Produksi

- 1) Mengatur pelaksanaan kegiatan produksi harian di area kerja.
- 2) Mendistribusikan tugas kepada anggota tim produksi sesuai peran masing-masing.
- 3) Mengawasi jalannya proses produksi agar sesuai dengan rencana kerja.
- 4) Menangani permasalahan teknis yang muncul selama proses produksi berlangsung.
- 5) Menyampaikan laporan hasil kegiatan produksi kepada pengawas produksi.

d. Tim Produksi

- 1) Melaksanakan proses pembuatan produk akrilik sesuai dengan desain dan instruksi kerja.
- 2) Mengoperasikan mesin dan peralatan produksi sesuai prosedur yang berlaku.
- 3) Menjaga mutu hasil produksi agar sesuai dengan standar perusahaan.
- 4) Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.
- 5) Menjaga kebersihan, kerapian, dan keselamatan di area kerja produksi.

e. Tim Lapangan

- 1) Melakukan survei serta pengukuran lokasi sebelum proses pemasangan produk.
- 2) Menyiapkan kebutuhan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan di lapangan.
- 3) Berkoordinasi dengan tim produksi dan tim pemasangan terkait pekerjaan lapangan.
- 4) Memastikan kondisi lokasi sesuai dengan kebutuhan pemasangan produk.
- 5) Melaporkan hasil survei dan kondisi lapangan kepada atasan.

f. Tim Pemasangan

- 1) Melaksanakan pemasangan produk akrilik di lokasi pelanggan sesuai dengan desain yang ditetapkan.
- 2) Menjamin pemasangan dilakukan secara aman, rapi, dan sesuai standar.
- 3) Menyesuaikan pemasangan dengan kondisi lapangan serta permintaan pelanggan.
- 4) Menjaga kualitas hasil akhir pemasangan produk.
- 5) Memastikan hasil pekerjaan memenuhi kepuasan pelanggan.

4. Divisi Pemasaran

a. Pengawas Pemasaran

- 1) Mengendalikan dan mengoordinasikan seluruh kegiatan pemasaran perusahaan.
- 2) Menyusun perencanaan dan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan.
- 3) Memantau kinerja tim pemasaran secara berkala.
- 4) Mengevaluasi hasil dan efektivitas kegiatan promosi yang dilakukan.
- 5) Menyampaikan laporan pemasaran kepada pimpinan perusahaan.

b. Tim Digital Marketing

- 1) Mengelola akun media sosial dan platform digital perusahaan.
- 2) Menyusun serta mempublikasikan konten promosi secara rutin.

- 3) Meningkatkan citra perusahaan melalui aktivitas pemasaran digital.
- 4) Menangani komunikasi dan interaksi pelanggan melalui media online.
- 5) Menganalisis hasil pemasaran digital sebagai bahan evaluasi strategi.

c. Tim Marketing

- 1) Melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan produk secara langsung.
- 2) Menawarkan produk kepada pelanggan dan calon konsumen.
- 3) Menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan pelanggan.
- 4) Berupaya mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 5) Menyampaikan informasi produk secara jelas dan tepat kepada pelanggan.

d. Online Marketing

- 1) Mengelola proses penjualan produk melalui website dan marketplace.
- 2) Memperbarui informasi produk secara berkala pada platform online.
- 3) Menangani pesanan serta pertanyaan pelanggan secara daring.
- 4) Memastikan proses transaksi berjalan dengan lancar dan tertib.
- 5) Menjaga kepercayaan serta kepuasan pelanggan online.

5. Divisi Keuangan

a. Pengawas Keuangan

- 1) Mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan perusahaan secara menyeluruh.
- 2) Memastikan penggunaan dana sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.
- 3) Memantau arus kas perusahaan secara berkala.
- 4) Mengendalikan sistem pencatatan dan pelaporan keuangan.
- 5) Menyampaikan laporan kondisi keuangan kepada pimpinan.

b. Tim Keuangan

- 1) Melakukan pencatatan seluruh transaksi keuangan perusahaan secara sistematis.
- 2) Mengelola pengeluaran dan pemasukan kas perusahaan.
- 3) Menyusun laporan keuangan secara berkala dan akurat.
- 4) Menyimpan serta mengarsipkan dokumen keuangan dengan tertib.
- 5) Mendukung proses evaluasi dan pemeriksaan keuangan perusahaan.

c. Tim Perpajakan

- 1) Menghitung kewajiban pajak perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Menyusun dan menyampaikan laporan perpajakan tepat waktu.

- 3) Melakukan pembayaran pajak sesuai peraturan perundang-undangan.
- 4) Mengelola dan mengarsipkan dokumen perpajakan perusahaan.
- 5) Memastikan perusahaan memenuhi kewajiban perpajakan secara tertib.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan dari PT Masshima Jaya Makmur Tangerang sebanyak 57 orang. Saat menyebar kuisioner, penulis memperoleh informasi serta penilaian dari beberapa kuisioner yang terkumpul, dari 30 pernyataan. Dari 30 pernyataan tersebut, 10 pernyataan digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik (X1), kemudian 10 pernyataan untuk variabel loyalitas kerja (X2), dan 10 pernyataan terakhir digunakan untuk retensi karyawan (Y).

4.2.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden sesuai hasil kuisioner yang disebar berdasarkan jenis kelamin bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki - Laki	18	31.6	31.6	31.6
	Perempuan	39	68.4	68.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel Jenis Kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (31,6%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang (68,4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Dominannya responden perempuan menunjukkan bahwa sudut pandang dan karakteristik data yang dihasilkan dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pengalaman serta persepsi responden perempuan. Hal ini dapat memengaruhi hasil penelitian, terutama apabila variabel yang diteliti berkaitan dengan sikap, perilaku, atau preferensi tertentu yang berpotensi berbeda antara laki-laki dan perempuan. Meskipun demikian, keberadaan responden laki-laki tetap memberikan variasi data sehingga penelitian ini masih mencerminkan perbedaan berdasarkan jenis kelamin, meskipun tidak seimbang.

4.2.1.2. Responden Berdasarkan Usia

Data responden sesuai hasil kuisioner yang disebar berdasarkan jenis usia bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 20 Tahun	5	8.8	8.8	8.8
	> 40 Tahun	4	7.0	7.0	15.8
	21-30 Tahun	42	73.7	73.7	89.5
	30-40 Tahun	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel Usia, mayoritas responden berada pada rentang 21–30 tahun yaitu sebanyak 42 orang (73,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia produktif yang umumnya masih aktif, adaptif, dan memiliki kemampuan menerima informasi serta teknologi dengan baik. Kondisi tersebut mendukung kualitas data penelitian karena responden pada rentang usia ini cenderung memiliki tingkat partisipasi dan pemahaman yang cukup tinggi terhadap objek penelitian.

Sementara itu, responden berusia di bawah 20 tahun dan di atas 40 tahun memiliki proporsi yang relatif kecil, masing-masing sebesar 8,8% dan 7,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa keterwakilan kelompok usia tersebut dalam penelitian ini masih terbatas. Responden pada rentang usia 30–40 tahun sebesar 10,5%, yang menunjukkan adanya variasi usia, meskipun tidak mendominasi. Secara keseluruhan, distribusi usia responden menunjukkan bahwa penelitian ini lebih merepresentasikan pandangan dan karakteristik kelompok usia muda.

4.2.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden sesuai hasil kuisioner yang disebar berdasarkan pendidikan bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	38	66.7	66.7	66.7
	Diploma	3	5.3	5.3	71.9
	Setara 1 (S1)	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel Pendidikan, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 38 orang (66,7%), responden berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (5,3%), dan responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 16 orang (28,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK.

Dominannya responden dengan pendidikan SMA/SMK mengindikasikan bahwa karakteristik data penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pandangan responden dengan tingkat pendidikan menengah. Kondisi tersebut dapat memengaruhi cara responden dalam memahami dan menanggapi pertanyaan penelitian, terutama jika berkaitan dengan pemahaman konsep teknis atau analitis. Sementara itu, keberadaan responden berpendidikan Diploma dan S1 memberikan variasi tingkat pendidikan yang dapat memperkaya perspektif data, meskipun proporsinya tidak dominan. Secara keseluruhan, distribusi tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa hasil penelitian ini lebih mencerminkan kondisi dan persepsi kelompok dengan pendidikan menengah.

4.2.1.4. Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Data responden sesuai hasil kuisioner yang disebar berdasarkan masa bekerja bisa diamati pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 1 Tahun	12	21.1	21.1	21.1
	1 - 2 Tahun	17	29.8	29.8	50.9
	3 - 4 Tahun	15	26.3	26.3	77.2

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	5 Tahun	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel Masa Kerja, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 12 orang (21,1%), responden dengan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 17 orang (29,8%), responden dengan masa kerja 3–4 tahun sebanyak 15 orang (26,3%), dan responden dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 13 orang (22,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–2 tahun.

Distribusi masa kerja yang relatif merata menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pengalaman kerja yang bervariasi. Dominannya responden dengan masa kerja 1–2 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam kariernya, sehingga masih dalam proses adaptasi dan pengembangan kompetensi kerja. Sementara itu, responden dengan masa kerja 3 tahun ke atas menunjukkan adanya kelompok responden yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih matang terhadap kondisi kerja atau variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, variasi masa kerja ini memberikan keseimbangan data antara responden yang relatif baru dan yang lebih berpengalaman, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang lebih menyeluruh.

4.2.2. Analisis Deskriptif

Analisis ini mengungkap hasil dari analisis deskriptif data kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Kuesioner ini dibuat untuk memastikan kebenaran data yang digunakan dalam variabel penelitian berdasarkan indikator yang terdapat pada kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan loyalitas karyawan (X2) dianalisis hubungannya dengan variabel retensi karyawan (Y). Penentuan bobot untuk setiap variabel dilakukan dengan cara memberikan total skor untuk jumlah item dalam variabel berdasarkan pernyataan yang ada dalam kuesioner, sehingga hasil dari setiap variabel dapat dipresentasikan secara deskriptif.

Metode yang diterapkan di penelitian ini ialah skala Likert. Pernyataan dalam kuesioner memiliki lima pilihan jawaban. Bentuk pernyataan dibentuk dengan memakai skala Likert dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Skala Interpretasi Likert

Pernyataan	Distribusi Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:92)

Berdasarkan hasil pembobotan pada distribusi jawaban responden terkait indikator pada variabel penelitian, lalu ditentukan kriteria rentanan interpretasi poin yang merujuk pada tabel kriteria interpretasi poin sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Kategori Skala

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 - 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Kurang Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2020:93)

4.2.2.1. Kriteria Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel di bawah ini menggambarkan penyebaran frekuensi jawaban dari para responden terhadap kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X1), yang telah disebarkan oleh penulis kepada 57 responden. Hasil dari kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Suasana Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (11)										
No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Pencahayaan/Penerangan										
1	Pencahayaan di tempat kerja sudah cukup terang untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	17	25	9	5	1	223	57	3,91	B
2	Cahaya matahari dapat masuk dengan baik dan membantu penerangan di area kerja.	16	23	8	8	2	214	57	3,75	B
Jumlah		33	48	17	13	3	437	114	Mean	B
Persentase (%)		28,9	42,1	14,9	11,4	2,6	100		3,83	
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja										
3	Saya merasa nyaman bekerja karena aliran	15	24	12	4	2	217	57	3,81	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	udara di ruangan cukup baik.									
Jumlah		15	24	12	4	2	217	57	Mean	B
Persentase (%)		26,3	42,1	21,1	7,0	3,5	100		3,81	
Kebisingan di Tempat Kerja										
4	Suara bising tidak menyebabkan kesalahan komunikasi saat berinteraksi dengan rekan kerja.	12	15	10	10	10	180	57	3,16	KB
Jumlah		12	15	10	10	10	180	57	Mean	KB
Persentase (%)		21,1	26,3	17,5	17,5	17,5	100		3,16	
Kebersihan										
5	Kebersihan di tempat kerja mendukung kesehatan dan keselamatan saya.	29	19	3	5	1	241	57	4,23	SB
6	Perusahaan rutin melakukan pembersihan area kerja secara teratur.	18	28	3	8	0	227	57	3,98	B
Jumlah		47	47	6	13	1	468	114	Mean	B
Persentase (%)		41,2	41,2	5,3	11,4	0,9	100		4,11	
Ruang Gerak di Tempat Kerja										
7	Saya dapat menjangkau peralatan kerja dengan mudah tanpa hambatan ruang.	14	29	8	5	1	221	57	3,88	B
8	Area kerja tidak terasa sempit dan tidak membatasi pergerakan saya.	17	26	8	5	1	224	57	3,93	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Jumlah		31	55	16	10	2	445	114	Mean	B
Persentase (%)		27,2	48,2	14,0	8,8	1,8	100		3,90	
Keamanan di Tempat Kerja										
9	Fasilitas keamanan (seperti APAR, jalur evakuasi) tersedia dan mudah digunakan.	19	23	7	5	3	221	57	3,88	B
10	Keamanan yang baik membuat saya dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.	21	25	6	5	0	233	57	4,09	B
Jumlah		40	48	13	10	3	454	114	Mean	B
Persentase (%)		35,1	42,1	11,4	8,8	2,6	100		4,0	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 57 responden, variabel lingkungan kerja fisik dianalisis melalui beberapa indikator, yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan di tempat kerja. Secara umum, lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik, dengan nilai mean keseluruhan berada di atas skor tengah skala Likert.

1. Pencahayaan/Penerangan

Indikator pencahayaan memperoleh nilai mean sebesar 3,83 dengan kategori Baik (B). Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah cukup terang dan cahaya matahari dapat masuk dengan baik untuk mendukung aktivitas kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa pencahayaan telah memenuhi kebutuhan visual pekerja dan berkontribusi positif terhadap kelancaran pekerjaan.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara memperoleh nilai mean sebesar 3,81 dan termasuk dalam kategori Baik (B). Sebagian besar responden merasa nyaman bekerja karena aliran udara di ruangan dinilai cukup baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ventilasi dan sistem pertukaran udara di tempat kerja sudah memadai untuk menciptakan kenyamanan kerja.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Indikator kebisingan memperoleh nilai mean sebesar 3,16 dengan kategori Kurang Baik (KB). Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat gangguan kebisingan yang dirasakan oleh responden, terutama dalam hal komunikasi saat berinteraksi dengan rekan kerja. Dibandingkan indikator lainnya, kebisingan merupakan aspek dengan nilai terendah, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

4. Kebersihan

Indikator kebersihan memperoleh nilai mean sebesar 4,11 dengan kategori Baik (B). Pernyataan terkait kebersihan yang mendukung kesehatan dan keselamatan bahkan mendapatkan penilaian Sangat Baik (SB) dengan skor 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa kebersihan area kerja sudah terjaga dengan baik dan berkontribusi positif terhadap kenyamanan serta keselamatan pekerja.

5. Ruang Gerak di Tempat Kerja

Ruang gerak di tempat kerja memperoleh nilai mean sebesar 3,90 dan termasuk kategori Baik (B). Responden pada umumnya merasa area kerja tidak sempit dan tidak membatasi pergerakan saat bekerja, sehingga aktivitas kerja dapat dilakukan dengan cukup leluasa.

6. Keamanan di Tempat Kerja

Indikator keamanan memperoleh nilai mean sebesar 4,00 dengan kategori Baik (B). Responden menilai bahwa fasilitas keamanan seperti APAR dan jalur evakuasi tersedia serta keamanan yang baik membantu meningkatkan fokus dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek keselamatan kerja telah diperhatikan dengan cukup optimal.

Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik, yang berarti kondisi fisik lingkungan kerja telah mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Namun demikian, indikator kebisingan masih berada pada kategori kurang baik, sehingga perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan, seperti pengendalian sumber kebisingan atau penggunaan peredam suara, agar kualitas lingkungan kerja fisik dapat lebih optimal.

4.2.2.2. Kriteria Jawaban Variabel Loyalitas Kerja (X2)

Tabel berikut menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang mengukur variabel loyalitas kerja (X2). Instrumen penelitian ini terdiri dari 10 butir pernyataan yang disebarakan kepada 57 responden. Rekapitulasi hasil pengisian kuesioner terkait variabel loyalitas kerja (X2) ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Loyalitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Taat pada Aturan										
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa melanggar aturan.	23	26	3	4	1	237	57	4,16	B
2	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	24	25	3	4	1	238	57	4,18	B
Jumlah		47	51	6	8	2	475	114	Mean	B
Persentase (%)		41,2	44,7	5,3	7,0	1,8	100		4,17	
Tanggung Jawab pada Perusahaan										
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.	26	23	5	3	0	243	57	4,26	SB
4	Saya berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.	24	23	4	4	2	234	57	4,11	B
Jumlah		50	46	9	7	2	477	114	Mean	B
Persentase (%)		43,9	40,4	7,9	6,1	1,8	100		4,18	
Kemauan Untuk Bekerja Sama										
5	Saya mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi saat bekerja.	19	23	9	5	1	225	57	3,95	B
6	Saya terbuka menerima	24	21	7	5	0	235	57	4,12	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.									
Jumlah		43	44	16	10	1	460	114	Mean	B
Persentase (%)		37,7	38,6	14,0	8,8	0,9	100		4,04	
Hubungan Antar Pribadi										
7	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	25	22	4	4	2	235	57	4,12	B
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya.	23	24	4	4	2	233	57	4,09	B
Jumlah		48	46	8	8	4	468	114	Mean	B
Persentase (%)		42,1	40,4	7,0	7,0	3,5	100		4,11	
Kesukaan Terhadap Pekerjaan										
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya	15	27	8	6	1	220	57	3,86	B
10	Saya ingin terus mengembangk an diri dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	26	17	11	3	0	237	57	4,16	B
Jumlah		41	44	19	9	1	457	114	Mean	B
Persentase (%)		36,0	38,6	16,7	7,9	0,9	100		4,01	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 57 responden, variabel loyalitas kerja (X2) diukur melalui lima indikator, yaitu ketaatan pada aturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antarpribadi, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan berada pada kategori baik.

1. Taat pada Aturan

Indikator ketaatan pada aturan memperoleh nilai mean sebesar 4,17 dengan kategori Baik (B). Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan sudah tergolong baik.

2. Tanggung Jawab pada Perusahaan

Indikator tanggung jawab terhadap perusahaan memperoleh nilai mean sebesar 4,18 dengan kategori Baik (B). Pernyataan mengenai usaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan ketelitian mendapatkan penilaian tertinggi dengan kategori Sangat Baik (SB) pada salah satu item. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil dalam aktivitas kerja.

3. Kemauan untuk Bekerja Sama

Indikator kemauan untuk bekerja sama memperoleh nilai mean sebesar 4,04 dengan kategori Baik (B). Responden pada umumnya

menyatakan mampu mengutamakan kepentingan tim serta terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini mencerminkan adanya semangat kerja sama yang cukup kuat dalam lingkungan kerja.

4. Hubungan Antarpribadi

Indikator hubungan antarpribadi memperoleh nilai mean sebesar 4,11 dan termasuk dalam kategori Baik (B). Sebagian besar responden menyatakan mampu menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan serta menghargai perbedaan pendapat di tempat kerja. Kondisi ini menunjukkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai.

5. Kesukaan terhadap Pekerjaan

Indikator kesukaan terhadap pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 4,01 dengan kategori Baik (B). Responden umumnya merasa pekerjaan yang dijalani sesuai dengan minat dan kemampuan, serta memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri dalam pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Secara keseluruhan, variabel loyalitas kerja (X2) berada pada kategori baik, yang menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan, tanggung jawab, kerja sama, hubungan interpersonal, dan komitmen terhadap pekerjaan yang cukup tinggi. Kondisi ini diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

4.2.2.3. Kriteria Jawaban Variabel Retensi Karyawan (Y)

Tabel berikut menyajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner variabel retensi kerja (Y). Hasil pengolahan data kuesioner terkait variabel retensi kerja (Y) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 9
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Retensi Kerja (Y)

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Ketahanan Kerja (1)										
No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Komponen Organisasi										
1	Budaya kerja yang positif membuat saya ingin tetap bertahan di perusahaan ini.	17	25	9	5	1	223	57	3,91	B
2	Perusahaan menyediakan peluang dan kontinuitas kerja yang membuat saya merasa aman untuk tetap bekerja.	16	23	8	8	2	214	57	3,75	B
Jumlah		33	48	17	13	3	437	114	Mean	B
Persentase (%)		28,9	42,1	14,9	11,4	2,6	100		3,83	
Peluang Karier										
3	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang	15	24	12	4	2	217	57	3,81	B
4	Program pengembangan karir di perusahaan membantu meningkatkan potensi saya.	12	15	10	10	10	180	57	3,16	KB

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Jumlah		27	39	22	14	12	397	114	Mean	B
Persentase (%)		23,7	34,2	19,3	12,3	10,5	100		3,48	
Penghargaan										
5	Sistem penghargaan perusahaan membuat saya termotivasi untuk bertahan.	29	19	3	5	1	241	57	4,23	SB
6	Gaji yang saya terima Sudah sesuai dengan pengalaman dan kinerja saya.	18	28	3	8	0	227	57	3,98	B
Jumlah		47	47	6	13	1	468	114	Mean	B
Persentase (%)		41,2	41,2	5,3	11,4	0,9	100		4,11	
Rancangan Pekerjaan										
7	Tugas-tugas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	14	29	8	5	1	221	57	3,88	B
8	Sifat pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif dan membuat saya ingin bertahan.	17	26	8	5	1	224	57	3,93	B
Jumlah		31	55	16	10	2	445	114	Mean	B
Persentase (%)		27,2	48,2	14,0	8,8	1,8	100		3,90	
Hubungan Karyawan										
9	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung kenyamanan bekerja.	19	23	7	5	3	221	57	3,88	B

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Σ	n	Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
10	Supervisor atau atasan saya berlaku adil dan tidak diskriminatif.	21	25	6	5	0	233	57	4,09	B
Jumlah		40	48	13	10	3	454	114	Mean	B
Persentase (%)		35,1	42,1	11,4	8,8	2,6	100		3,98	

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 57 responden, variabel retensi kerja (Y) diukur melalui lima indikator, yaitu komponen organisasi, peluang karier, penghargaan, rancangan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi kerja karyawan berada pada kategori baik.

1. Komponen Organisasi

Indikator komponen organisasi memperoleh nilai mean sebesar 3,83 dengan kategori Baik (B). Mayoritas responden menyatakan bahwa budaya kerja yang positif serta adanya rasa aman dalam keberlanjutan kerja mendorong keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi telah memberikan dukungan yang cukup terhadap retensi karyawan.

2. Peluang Karier

Indikator peluang karier memperoleh nilai mean sebesar 3,48 dan termasuk dalam kategori Baik (B), meskipun memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Responden pada umumnya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang, namun penilaian

terhadap program pengembangan karier masih tergolong kurang baik pada salah satu pernyataan. Temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas program pengembangan karier agar dapat lebih mendukung retensi karyawan.

3. Penghargaan

Indikator penghargaan memperoleh nilai mean sebesar 4,11 dengan kategori Baik (B). Pernyataan terkait sistem penghargaan mendapatkan penilaian Sangat Baik (SB), yang menunjukkan bahwa penghargaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk tetap bertahan. Hal ini menandakan bahwa aspek penghargaan menjadi salah satu faktor kuat dalam menjaga retensi kerja.

4. Rancangan Pekerjaan

Indikator rancangan pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 3,90 dan berada pada kategori Baik (B). Responden menyatakan bahwa tugas dan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan serta memberikan tantangan positif. Kondisi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bertahan dalam perusahaan.

5. Hubungan Karyawan

Indikator hubungan karyawan memperoleh nilai mean sebesar 3,98 dengan kategori Baik (B). Responden menilai bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan atasan bersikap adil serta tidak

diskriminatif. Hubungan kerja yang harmonis ini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

Secara keseluruhan, variabel retensi kerja (Y) berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Meskipun demikian, indikator peluang karier masih memerlukan perhatian khusus agar perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan secara lebih optimal.

4.2.3. Pengujian Instrumen Data Penelitian

Untuk memastikan bahwa variabel yang dianalisis dapat berfungsi sebagai bukti, pengujian instrumen data sangat penting. Pengujian ini mencakup pengujian reliabilitas dan validitas variabel.

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan validitas pernyataan yang ada di setiap item kuesioner. Metode ini digunakan untuk menunjukkan keakuratan atau kepercayaan instrumen pengukuran yang dipakai. Validitas adalah tingkat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dari objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid hanya berlaku jika alat tersebut mampu mengukur nilai yang diinginkan.

Alat ukur dalam studi ini adalah kuesioner. Untuk menguji validitas, skor untuk masing-masing pertanyaan harus dihubungkan dengan skor total untuk semua pertanyaan. Untuk pengujian instrumen, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Uji dua sisi dilakukan dengan batas signifikansi 5%, dan 57 peserta terlibat, sehingga $N-2$ menjadi $57-2 = 55$ dan nilai r_{tabel} adalah 0,260.

Setelah melakukan perhitungan terhadap jawaban responden pada kuesioner, hasil uji validitas yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Kuisiomer	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pencahayaan di tempat kerja sudah cukup terang untuk mendukung kelancaran pekerjaan.	0,806	0,260	Valid
2	Cahaya matahari dapat masuk dengan baik dan membantu penerangan di area kerja.	0,787	0,260	Valid
3	Saya merasa nyaman bekerja karena aliran udara di ruangan cukup baik.	0,851	0,260	Valid
4	Suara bising tidak menyebabkan kesalahan komunikasi saat berinteraksi dengan rekan kerja.	0,469	0,260	Valid
5	Kebersihan di tempat kerja mendukung kesehatan dan keselamatan saya.	0,822	0,260	Valid
6	Perusahaan rutin melakukan pembersihan area kerja secara teratur.	0,785	0,260	Valid
7	Saya dapat menjangkau peralatan kerja dengan mudah tanpa hambatan ruang.	0,738	0,260	Valid
8	Area kerja tidak terasa sempit dan tidak membatasi pergerakan saya.	0,836	0,260	Valid
9	Fasilitas keamanan (seperti APAR, jalur evakuasi) tersedia dan mudah digunakan.	0,788	0,260	Valid
10	Keamanan yang baik membuat saya dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.	0,809	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,469 dan 0,851, menurut hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1). Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260.

Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dinyatakan valid. Dengan demikian,

setiap pernyataan memiliki kemampuan untuk mengukur elemen lingkungan kerja fisik yang diteliti secara akurat.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X2)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa melanggar aturan.	0,708	0,260	Valid
2	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,904	0,260	Valid
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.	0,856	0,260	Valid
4	Saya berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.	0,778	0,260	Valid
5	Saya mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi saat bekerja.	0,755	0,260	Valid
6	Saya terbuka menerima saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.	0,844	0,260	Valid
7	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	0,806	0,260	Valid
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya.	0,850	0,260	Valid
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya	0,673	0,260	Valid
10	Saya ingin terus mengembangkan diri dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	0,758	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Menurut hasil uji validitas variabel Loyalitas Kerja (X2), nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,673 dan 0,904. Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260.

Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Loyalitas Kerja (X2) dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan dapat mengukur elemen loyalitas kerja karyawan secara akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Retensi Kerja (Y)

No	Kuisisioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa melanggar aturan.	0,750	0,260	Valid
2	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,792	0,260	Valid
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan teliti.	0,824	0,260	Valid
4	Saya berani menanggung konsekuensi dari keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan.	0,817	0,260	Valid
5	Saya mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi saat bekerja.	0,821	0,260	Valid
6	Saya terbuka menerima saran dan masukan dari rekan kerja maupun atasan.	0,755	0,260	Valid
7	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.	0,794	0,260	Valid
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya.	0,833	0,260	Valid
9	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya	0,795	0,260	Valid
10	Saya ingin terus mengembangkan diri dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	0,797	0,260	Valid

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan berkisar antara 0,750 dan 0,833, menurut hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Retensi Kerja (Y). Nilai r hitung total lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,260.

Hasilnya menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel retensi kerja (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan memiliki kemampuan untuk mengukur elemen retensi kerja karyawan secara akurat, sesuai dengan tujuan penelitian.

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Untuk menilai reliabilitas, kuesioner digunakan sebagai pengukur variabel. Jika seseorang selalu memberi jawaban yang sama terhadap sebuah pernyataan, pernyataan tersebut dinyatakan reliabel atau valid. Responden tetap sama meskipun pertanyaan tersebut diajukan berulang kali.

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa baik pengukuran yang sama menghasilkan data yang sebanding. Penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* dalam program SPSS versi 26. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai alfanya lebih dari 0,60. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas studi ini:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.914	0.60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	.933	0.60	Reliabel
Retensi Kerja (Y)	.936	0.60	Reliabel

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,914, variabel Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,933, dan variabel Retensi Kerja (Y) sebesar 0,936, masing-masing lebih besar dari standar minimum 0,60, menurut hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian secara keseluruhan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Akibatnya, setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat secara konsisten dan dapat dipercaya mengukur variabel yang diteliti.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi keakuratan data atau pentingnya hubungan antara variabel independen dan dependen. Ini memungkinkan interpretasi hasil analisis menjadi lebih akurat dan efektif serta menghindari masalah yang mungkin muncul jika asumsi klasik disalahgunakan. Selain itu, uji ini bermanfaat untuk mengevaluasi kesesuaian data yang digunakan untuk penelitian berikutnya. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang akan dianalisis memiliki distribusi yang normal. Uji-t dan uji-F, seperti yang telah diketahui, menganggap bahwa residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik pada sampel kecil tidak sah jika asumsi ini tidak terpenuhi. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk membandingkan tingkat signifikansi 0,05 dengan kondisikondisi berikut dalam uji normalitas ini:

1. Data dianggap normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,050.
2. Data dianggap tidak normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,050.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

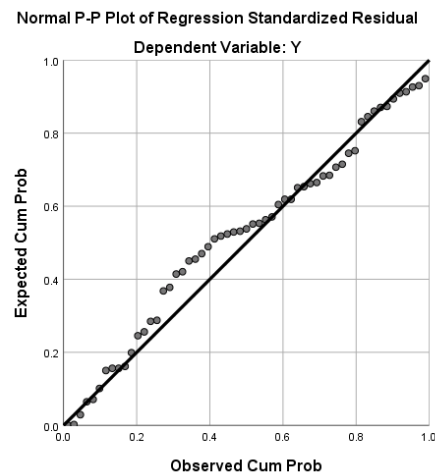
Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov - Smirnov Test*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.08228078
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.116
	<i>Positive</i>	.053
	<i>Negative</i>	-.116
<i>Test Statistic</i>		.116
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.055 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : diolah penulis (2025)

Nilai signifikansi 0,055 di atas 0,050. Akibatnya, data dianggap memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, pengujian ini mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal.

Selain itu, grafik probabilitas plot (P–P plot) dari residu regresi standarisasi juga dapat digunakan untuk menguji normalitas. Dalam hal ini, normalitas residual dapat diidentifikasi melalui penyebaran titik residual yang mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Grafik hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS versi 26 digambarkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 2

Grafik P - P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : diolah penulis (2025)

Uji normalitas yang dilakukan melalui *Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik saat ini cenderung mengikuti dan dekat dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang baik menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen bebas. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas:

1. Bila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 , itu berarti terjadi multikolinearitas.
2. Bila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , itu berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji menggunakan SPSS versi 26 ialah berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	12.866	4.450		2.892	.006		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.317	.152	.334	2.082	.042	.437	2.289
	Loyalitas Kerja (X2)	.328	.157	.336	2.097	.041	.437	2.289

a. *Dependent Variable:* Retensi Kerja (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan nilai signifikansi 0,042 untuk variabel loyalitas kerja dan 0,041 untuk variabel lingkungan kerja fisik, masing-masing dengan nilai lebih rendah dari 0,05.

Hubungan antar variabel independen dalam model masih berada pada batas yang dapat diterima karena nilai koefisien regresi positif untuk kedua variabel independen menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja akan mengikuti peningkatan variabel Y. Selain itu, nilai toleransi 0,437 dan VIF 2,289 untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal perbedaan residual antara dua pengamatan. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan grafik scatterplot. Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas atau tidak. Temuannya menunjukkan apakah ada atau tidaknya variasi antar sisa observasi model regresi. Berikut kriteria yang menentukan terjadi atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas:

1. Bila variabel independen (X) mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terdapat gangguan heteroskedastisitas.
2. Bila variabel independen (X) mempunyai nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

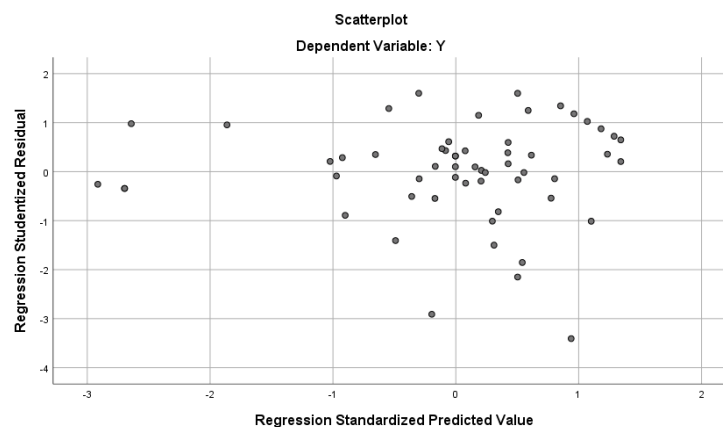
<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	.331	2.330		.142	.888
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-.031	.090	-.077	-.342	.734
	Loyalitas Kerja (X2)	.100	.093	.243	1.077	.286

a. *Dependent Variable: ABS RES*

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai signifikansi 0,734 di atas 0,05, dan variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,286 di atas 0,05, menurut hasil uji heteroskedastisitas Glejser.

Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mempengaruhi nilai absolut residual secara signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas; nilai koefisien regresi yang tidak signifikan menunjukkan bahwa varians residual tetap konstan di seluruh tingkat variabel independen.



Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : diolah penulis (2025)

Tidak ada pola yang terlihat seperti gelombang, mengerucut, atau membesar; titik-titik residual juga menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot yang membedakan regresi nilai estimasi standar dan regresi nilai estimasi siswa.

Penyebaran titik acak menunjukkan bahwa varians residual pada seluruh nilai prediksi tetap. Oleh karena itu, grafik scatterplot ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas; asumsi klasik tentang heteroskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.2.5. Analisis Kuantitatif

Untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, analisis kuantitatif dapat digunakan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dari beberapa teknik berikut:

4.2.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Nilai variabel independen (X_1 , X_2) yang dipengaruhi oleh variabel dependen (Y) dapat dihitung dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.982	3.409		2.928	.005
	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	.740	.087	.756	8.557	.000

a. *Dependent Variable:* Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada Tabel 4.19. Ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,740, nilai t hitung sebesar 8,557, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Retensi Karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,982 + 0,740 X_1$$

Menurut persamaan regresi, nilai konstanta (a) sebesar 9,982 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Retensi Karyawan akan berada pada 9,982. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (b) sebesar 0,740 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, setiap peningkatan satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Retensi Karyawan sebesar 0,740 satuan.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada korelasi searah antara lingkungan kerja fisik dan retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Oleh karena itu, temuan analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akibatnya, hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan dapat diterima.

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5.920	3.537		1.673	.100
	Loyalitas Kerja (X2)	.796	.085	.785	9.386	.000

a. *Dependent Variable:* Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada Tabel 4.20. Ini ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,796, nilai t hitung 9,386, dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja mempengaruhi Retensi Karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,920 + 0,796 X_2$$

Menurut persamaan regresi, nilai konstanta (a) sebesar 5,920 menunjukkan bahwa nilai Retensi Karyawan akan berada pada angka 5,920 jika variabel Loyalitas Kerja dianggap konstan atau nol. Namun, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,100, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa konstanta tidak memengaruhi pengaruh variabel Loyalitas Kerja secara signifikan. Namun, nilai konstanta sebesar 0,100 tidak memengaruhi pengaruh variabel Loyalitas Kerja secara signifikan.

Koefisien regresi Loyalitas Kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara loyalitas kerja dan retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Dengan kata lain, tingkat loyalitas kerja karyawan lebih tinggi sehubungan dengan tingkat retensi karyawan.

Oleh karena itu, temuan analisis ini menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelangsungan hidup

karyawan. Oleh karena itu, hipotesis bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kelangsungan hidup karyawan dapat diterima.

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regesi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	4.398	3.411		1.289	.203
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.345	.131	.352	2.630	.011
	Loyalitas Kerja (X2)	.508	.136	.501	3.739	.000

a. *Dependent Variable:* Retensi Karyawan (Y)

Sumber : diolah penulis (2025)

Bisa dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.21 bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkontribusi dalam memengaruhi tingkat retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,398 + 0,345 X1 + 0,508 X2$$

Menurut persamaan regresi, nilai konstanta (a) sebesar 4,398 menunjukkan bahwa nilai Retensi Karyawan akan berada pada angka 4,398 jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja dianggap konstan atau nol. Namun, nilai signifikansi konstanta sebesar 0,203 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa konstanta tidak berdampak secara signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Tetapi itu tidak mempengaruhi tingkat signifikansi variabel independen dalam model regresi.

Dengan koefisien regresi 0,345, nilai t hitung 2,630, dan nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial.

Selain itu, variabel Loyalitas Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan koefisien regresi 0,508, nilai t hitung 3,739, dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan lebih tinggi sehubungan dengan retensi mereka.

Koefisien regresi yang bernilai positif pada kedua variabel independen menunjukkan hubungan searah antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, peningkatan lingkungan kerja fisik yang didukung oleh loyalitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan dapat diterima.

4.2.6. Analisis Koefisien Korelasi

4.2.6.1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh dan peran dari variabel X dan Y. Hubungan antara keduanya diidentifikasi melalui analisis korelasi sederhana. Pengaruh masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 20
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,0001	Sangat Kuat

Sumber : diolah penulis (2025)

Untuk menilai korelasi sederhana akan ditampilkan hasil dari pengolahan data korelasi melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Correlations</i>			
		Retensi Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)
<i>Pearson Correlation</i>	Retensi Karyawan (Y)	1.000	.756
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.756	1.000
Sig. (1-tailed)	Retensi Karyawan (Y)	.	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.000	.
N	Retensi Karyawan (Y)	57	57
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	57	57

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil uji korelasi Pearson antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Retensi Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0.756 yang artinya bahwa kuat, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Menurut hubungan positif ini, semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik erat terkait dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan retensi karyawan. Dengan kata lain, memperbaiki lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan retensi karyawan secara signifikan.

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Loyalitas Kerja (X2)
Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>Correlations</i>			
		Retensi Karyawan (Y)	Loyalitas Kerja (X2)
<i>Pearson Correlation</i>	Retensi Karyawan (Y)	1.000	.785
	Loyalitas Kerja (X2)	.785	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Retensi Karyawan (Y)	.	.000
	Loyalitas Kerja (X2)	.000	.
<i>N</i>	Retensi Karyawan (Y)	57	57
	Loyalitas Kerja (X2)	57	57

Sumber : diolah penulis (2025)

Hasil uji korelasi Pearson antara variabel Loyalitas Kerja (X2) dan Retensi Karyawan (Y) menunjukkan hubungan kuat antara keduanya, dengan nilai koefisien korelasi 0,785 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hubungan positif ini menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan lebih tinggi jika karyawan lebih setia pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja dan retensi karyawan. Dengan kata lain, jika loyalitas karyawan ditingkatkan, ada kemungkinan besar retensi karyawan akan meningkat secara signifikan.

4.2.6.2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Metode untuk menghitung arah dan tingkat hubungan antara dua variabel independen dan satu variabel dependen dikenal sebagai koefisien korelasi berganda. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) dengan Retensi Karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang, ditunjukkan oleh korelasi berganda ini.

Hasil pengolahan data korelasi untuk menaksir korelasi berganda ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 23
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Model Summary</i>									
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	df1	df2	<i>Sig. F Change</i>
1	.812 ^a	.659	.647	4.641	.659	52.244	2	54	.000
a. <i>Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik (X1), Loyalitas_Kerja (X2)</i>									

Sumber : diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai R sebesar 0,812, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja dengan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara keseluruhan memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.2.7. Analisis Koefisien Determinasi

Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2). Pengukuran koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya.

4.2.7.1. Analisis Determinasi Parsial

Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah dioah menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1)
Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.756 ^a	.571	.563	5.160

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1)*

Sumber : diolah penulis (2025)

Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Retensi Karyawan (Y) adalah kuat, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Nilai R sebesar 0,756 dihasilkan.

Nilai *R Square* sebesar 0,571 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat bertanggung jawab atas 57,1% variasi retensi karyawan, dan variabel lain di luar model penelitian bertanggung jawab atas 42,9%.

Selanjutnya, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563, model regresi dinilai cukup baik karena 56,3% perubahan Retensi Karyawan dapat dijelaskan

olehnya setelah penyesuaian, dan nilai Standar Kesalahan Estimasi sebesar 5,160 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan estimasi masih dapat diterima dalam memprediksi Retensi Karyawan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki korelasi yang kuat dan kontribusi yang signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, model regresi dengan satu variabel independen ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap retensi karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Deterinasi Parsial Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.785 ^a	.616	.609	4.885
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2)				

Sumber : diolah penulis (2025)

Hubungan antara variabel Loyalitas Kerja (X2) dan Retensi Karyawan (Y) dianggap kuat, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Nilai R sebesar 0,785 dihasilkan.

Menurut nilai *R Square* sebesar 0,616, variabel Loyalitas Kerja dapat bertanggung jawab atas 61,6% variasi retensi karyawan, dan variabel lain di luar model penelitian bertanggung jawab atas 38,4%.

Selanjutnya, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,609, model regresi dinilai cukup baik karena dapat menjelaskan 60,9% perubahan Retensi Karyawan setelah penyesuaian, dan nilai Standar Kesalahan Estimasi sebesar 4,885

menunjukkan bahwa tingkat kesalahan estimasi masih dapat diterima dalam memprediksi Retensi Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja memiliki korelasi yang kuat dan kontribusi yang signifikan terhadap Retensi Karyawan. Oleh karena itu, penggunaan model regresi yang hanya memiliki satu variabel independen diperlukan untuk menjelaskan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan.

4.2.7.2. Analisis Determinasi Simultan

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.812 ^a	.659	.647	4.641
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2)				

Sumber : diolah penulis (2025)

Hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) dengan Retensi Karyawan (Y) terbukti kuat, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

Nilai *R Square* sebesar 0,659 menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat memberikan kontribusi 65,9% dari variasi retensi karyawan, dan variabel lain di luar model penelitian memberikan kontribusi 34,1%.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,647 menunjukkan bahwa, setelah melakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen, model regresi dapat menjelaskan 64,7% perubahan Retensi Karyawan. Nilai Standar Kesalahan Estimasi sebesar 4,641 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan estimasi

relatif kecil, sehingga kemampuan prediksi model regresi dapat dianggap cukup akurat.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang melibatkan lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan retensi karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan karena kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap retensi karyawan.

4.2.8. Uji Hipotesis

4.2.8.1. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji hipotesis pertama adalah uji t. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2), secara parsial terhadap variabel dependen, Retensi Karyawan (Y). Dengan taraf signifikan 5%/0,05, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun untuk mengetahui nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

α : tarif nyata 5%

df : $n - 2$

df : $57 - 2$

df : 55

ttabel = $(55/0,05)$, ttabel = 2,004 (ttabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai thitung > ttabel atau signifikan < 0,05.

Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)
menentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01} : \rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Retensi Karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

Adapun hasil uji hipotesis parsial menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Retensi Kerja (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	9.982	3.409		2.928	.000
	Lingkungan_Kerja Fisik (X1)	.740	.087	.756	8.557	.000

a. *Dependent Variable: Retensi_Karryawan (Y)*

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi 0,740,

nilai t hitung 8,557, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Di sisi lain, nilai konstanta 9,982 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa nilai retensi karyawan berada pada angka tersebut ketika variabel lingkungan kerja fisik dianggap konstan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan dapat diterima.

Uji t Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

Adapun hasil uji hipotesis parsial menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	5.920	3.537		1.673	.000

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Loyalitas Kerja (X2)	.796	.085	.785	9.386	.000

a. *Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)*

Sumber : diolah penulis (2025)

Variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi 0,796, nilai t hitung 9,386, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.

Sementara nilai konstanta sebesar 5,920 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa nilai retensi karyawan berada pada angka tersebut ketika variabel loyalitas kerja dianggap konstan, nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Berdasarkan temuan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan dapat diterima.

4.2.8.2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) mempengaruhi variabel Retensi Karyawan (Y), uji F digunakan. Tingkat signifikansi 5% (0,05) digunakan dalam penelitian ini. Ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sesuai dengan ketentuan berikut:

1. Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi terhadap 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mengetahui F_{tabel} adalah sebagai berikut:

Df : $n - k - 1$

df : $57 - 2 - 1$

df : 54

F_{tabel} : 3,17

Kriteria dikatakan signifikan bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,050$.

Rumusan hipotesisnya ialah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

$H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Masshima Jaya Makmur Tangerang.

Adapun hasil uji hipotesis parsial menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 29
Hasil Uji Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2)
Terhadap Retensi Karyawan (Y)

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2250.803	2	1125.401	52.244	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1163.232	54	21.541		
	<i>Total</i>	3414.035	56			
a. <i>Dependent Variable:</i> Retensi Karyawan (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2)						

Sumber : diolah penulis (2025)

Ada bukti bahwa nilai F hitung sebesar 52,244 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ditemukan berdasarkan hasil uji ANOVA yang dibuat setelah data diproses menggunakan SPSS versi 26. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Nilai *Sum Square Residual* sebesar 1.163,232 dan nilai *Sum Square Regression* sebesar 2.250,803 menunjukkan betapa besarnya variasi Retensi Karyawan yang dapat disebabkan oleh kedua variabel independen. Ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan variabel lain di luar model, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja lebih dominan dalam menentukan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara keseluruhan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kelangsungan hidup karyawan. Oleh karena itu, hipotesis simultan (H_3) dapat diterima untuk penelitian ini, dan model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan diterima.

Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan terorganisir dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka lebih cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan ingin tinggal lebih lama di sana.

Hasil ini sejalan dengan teori Sedarmayanti dan Nitisemito yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik mereka agar karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja setiap hari.

4.3.2. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. Nilai signifikansi uji statistik lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang

mengatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan sebanding dengan tingkat kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemauan untuk bekerja sama, hubungan antarpribadi yang baik, dan suka bekerja adalah semua contoh loyalitas kerja. Karyawan yang loyalitas tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, komitmen jangka panjang, dan keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Penelitian ini mendukung teori Mathis dan Jackson bahwa komitmen dan loyalitas karyawan adalah faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Selain itu, penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui komunikasi yang baik, sistem kompensasi yang adil, dan hubungan kerja yang menyenangkan.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan

Loyalitas kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang, menurut hasil uji simultan (uji F). Hipotesis bahwa ada pengaruh simultan antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja terhadap retensi karyawan dapat diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak hanya satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, tetapi juga kombinasi dari loyalitas kerja dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi lebih mampu memanfaatkan dan menerima fasilitas dan lingkungan kerja yang ditawarkan perusahaan.

Hasil ini mendukung gagasan bahwa organisasi harus menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh yang mengimbangi aspek fisik dan psikologis karyawan. Dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik dan meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan dapat menekan tingkat turnover dan terus meningkatkan retensi karyawan.